



Agentur für
die Kollektivvertragsverhandlungen

Agenzia per
le contrattazioni collettive

Contratto collettivo intercompartmentale per il periodo 2005-2008 per la parte giuridica e per il periodo 2007-2008 per la parte economica

sottoscritto in data 12 febbraio 2008 sulla base della deliberazione della Giunta provinciale 28 gennaio 2008, n. 254

Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für den Zeitraum 2005-2008 für den normativen Teil und für den Zeitraum 2007-2008 für den wirtschaftlichen Teil

unterzeichnet am 12. Februar 2008 aufgrund des Beschlusses der Landesregierung vom 28. Jänner 2008, Nr. 254

INDICE

PARTE I

TITOLO I

Disposizioni generali

- Art. 1: Ambito di applicazione
- Art. 2: Durata, decorrenza e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II

Relazioni sindacali

- Art. 3: Disciplina delle relazioni sindacali
- Art. 4: Omogeneizzazione tra comparti ed aree
- Art. 5: Livelli di contrattazione e relative materie
- Art. 6: Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo dei contratti collettivi decentrati
- Art. 7: Diritto sindacale all'informazione
- Art. 8: Procedure di raffreddamento conflitti ed interpretazione autentica
- Art. 9: Patronato sindacale ed utilizzo dei permessi sindacali retribuiti
- Art. 10: Permessi sindacali
- Art. 11: Congedo straordinario e aspettativa sindacale
- Art. 12: Contributi sindacali

INHALTSVERZEICHNIS

I. TEIL

I. TITEL

Allgemeine Bestimmungen

- Art. 1 : Anwendungsbereich
- Art. 2 : Dauer, Wirkung und Verfahren für die Anwendung des Vertrages

II. TITEL

Beziehungen zu den Gewerkschaften

- Art. 3 : Regelung der Beziehungen zu den Gewerkschaften
- Art. 4: Harmonisierung zwischen Bereichen und Verhandlungstischen
- Art. 5: Verhandlungsebenen und Verhandlungsgegenstand
- Art. 6: Fristen und Verfahrensregeln für den Abschluss oder die Erneuerung dezentralen Kollektivverträge
- Art. 7: Recht der Gewerkschaften auf Informationen
- Art. 8: Verfahren zur Vermeidung von Arbeitskonflikten und für die authentische Auslegung
- Art. 9: Gewerkschaftspatronat und Verwendung der bezahlten Gewerkschaftsfreistellungen
- Art. 10: Freistellung vom Dienst für Gewerkschaftsfunktionäre
- Art. 11: Sonderurlaub und Wartestand für Gewerkschaftsfunktionäre
- Art. 12: Gewerkschaftsbeiträge

TITOLO III Rapporto di lavoro

Capo I Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro

- Art. 13: Contratto di lavoro
 Art. 14: Periodo di prova
 Art. 15: Contratto di lavoro a tempo determinato
 Art. 16: Risoluzione del rapporto di lavoro
 Art. 17: Termine ed indennità di preavviso
 Art. 18: Mobilità tra gli enti

Capo II Organizzazione dell'orario di lavoro

- Art. 19: Forme di flessibilità dell'orario di lavoro e norme di tutela della qualità del tempo di lavoro e della vita
 Art. 20: Norme generali sul lavoro a tempo parziale
 Art. 21: Orario di lavoro e festività
 Art. 22: Principi generali su pausa di riposo, intervallo, riposo giornaliero e riposo settimanale

Capo III Interruzione e sospensione della prestazione

- Art. 23: Congedo ordinario
 Art. 24: Congedi straordinari retribuiti
 Art. 25: Permessi brevi per esigenze personali e relativi recuperi
 Art. 26: Permessi per motivi di studio
 Art. 27: Permessi per mandato politico locale
 Art. 28: Aspettativa per mandato politico
 Art. 29: Aspettativa non retribuita per motivi personali, di famiglia o di studio
 Art. 30: Assenze per malattia
 Art. 31: Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa servizio
 Art. 32: Provvidenze in favore di personale in determinati stati di salute
 Art. 33: Aspettativa non retribuita per l'assistenza di persone non autosufficienti
 Art. 34: Servizio militare e richiamo alle armi
 Art. 35: Personale utilizzato nella cooperazione con i paesi in via di sviluppo
 Art. 36: Congedo aggiuntivo per la rigenerazione psico-fisica
 Art. 37: Assenze ingiustificate

III. TITEL Arbeitsverhältnis

I. Abschnitt Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- Art. 13: Arbeitsvertrag
 Art. 14: Probezeit
 Art. 15: Befristeter Arbeitsvertrag
 Art. 16: Auflösung des Arbeitsverhältnisses
 Art. 17: Kündigungsfrist und Kündigungsentschädigung
 Art. 18: Mobilität zwischen den Körperschaften

II. Abschnitt Arbeitszeitgestaltung

- Art. 19: Formen der Arbeitsflexibilität und Vorschriften zum Schutz der Arbeitszeit- und Lebensqualität
 Art. 20: Allgemeine Bestimmungen zur Teilzeitarbeit
 Art. 21: Arbeitszeit und Feiertage
 Art. 22: Allgemeine Grundsätze über Erholungspause, Arbeitsunterbrechung, Tages- und Wochenruhepause

III. Abschnitt Unterbrechung und Aussetzung der Arbeitsleistung

- Art. 23: Ordentlicher Urlaub
 Art. 24: Bezahlte Sonderurlaube
 Art. 25: Kurze Abwesenheit aus persönlichen Gründen und deren Einbringung
 Art. 26: Bildungsurlaub
 Art. 27: Freistellung vom Dienst für die Ausübung des örtlichen politischen Mandates
 Art. 28: Wartestand wegen politischen Mandats
 Art. 29: Unbezahlter Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen
 Art. 30: Abwesenheit wegen Krankheit
 Art. 31: Arbeitsunfall und Berufskrankheit
 Art. 32: Maßnahmen zugunsten des Personals in bestimmten gesundheitlichen Zuständen
 Art. 33: Unbezahlter Wartestand für die Betreuung pflegebedürftiger Personen
 Art. 34: Wehrdienst und Wiedereinberufung zum Wehrdienst
 Art. 35: Personaleinsatz für die Zusammenarbeit mit den Entwicklungsländern
 Art. 36: Zusätzlicher Urlaub für psychophysische Erholung
 Art. 37: Unentschuldigte Abwesenheiten

Art. 38: Personale a tempo determinato

Art. 38: Personal mit befristetem Auftrag

Capo IV
Tutela e sostegno della maternità e della paternità

Art. 39: Definizioni
 Art. 40: Congedo di maternità
 Art. 41: Congedo di paternità
 Art. 42: Congedo parentale
 Art. 43: Frazionabilità del congedo parentale e preavviso
 Art. 44: Interruzione del congedo parentale in caso di malattia
 Art. 45: Trattamento economico durante il congedo parentale e trattamento giuridico
 Art. 46: Riposi giornalieri
 Art. 47: Congedo straordinario per malattia del figlio
 Art. 48: Adozione ed affidamento
 Art. 49: Divieto di licenziamento – Dimissioni

 Art. 50: Aspettativa per il personale con prole
 Art. 51: Cumulo tra congedo parentale ed aspettativa per il personale con prole
 Art. 52: Permesso per motivi educativi
 Art. 53: Interruzione dell'aspettativa per il personale con prole e del permesso per motivi educativi
 Art. 54: Congedo per l'assistenza a persone disabili

Capo V
Pari opportunità e tutela della dignità delle persone

Art. 55: Pari opportunità
 Art. 56: Molestie sessuali

TITOLO IV
Obblighi di servizio e di comportamento ed ordinamento disciplinare

Capo I
Regole comportamentali

Art. 57: Obblighi di servizio e di comportamento

Capo II
Ordinamento disciplinare

Art. 58: Struttura e organo competente per il procedimento disciplinare
 Art. 59: Tipologia delle sanzioni disciplinari ed effetti

IV. Abschnitt
Schutz und Unterstützung der Mutterschaft und Vaterschaft

Art. 39: Begriffsbestimmungen
 Art. 40: Mutterschaftsurlaub
 Art. 41: Vaterschaftsurlaub
 Art. 42: Elternzeit
 Art. 43: Teilbarkeit der Elternzeit und Vorankündigung
 Art. 44: Unterbrechung der Elternzeit im Krankheitsfalle
 Art. 45: Besoldung während der Elternzeit und rechtliche Behandlung
 Art. 46: Tägliche Ruhepausen
 Art. 47: Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes
 Art. 48: Adoption und Anvertrauung
 Art. 49: Entlassungsverbot – Freiwilliger Dienstaustritt
 Art. 50: Wartestand für Personal mit Kindern
 Art. 51: Häufung zwischen Elternzeit und Wartestand für Personal mit Kindern
 Art. 52: Freistellung aus Erziehungsgründen
 Art. 53: Unterbrechung des Wartestandes für Personal mit Kindern und der Freistellung aus Erziehungsgründen
 Art. 54: Sonderurlaub für die Betreuung behinderter Personen

V. Abschnitt
Chancengleichheit und Schutz der Würde der Personen

Art. 55: Chancengleichheit
 Art. 56: Sexuelle Belästigung

IV. TITEL
Dienstplichten, Verhaltensregeln und Disziplinarordnung

I. Abschnitt
Verhaltensregeln

Art. 57: Dienstplichten und Verhaltensregeln

II. Abschnitt
Disziplinarordnung

Art. 58: Für das Disziplinarverfahren zuständige Organ und Organisationseinheit
 Art. 59: Arten der Disziplinarstrafen und Auswirkungen

- Art. 60: Censura
 Art. 61: Riduzione dello stipendio
 Art. 62: Sospensione dal servizio
 Art. 63: Licenziamento con preavviso
 Art. 64: Licenziamento senza preavviso
 Art. 65: Procedimento disciplinare
 Art. 66: Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
 Art. 67: Sospensione cautelare in caso di procedimento disciplinare
 Art. 68: Assegno alimentare mensile
 Art. 69: Rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale
 Art. 70: Pubblicità del codice disciplinare

TITOLO V Assetto giuridico

Capo I Inquadramento funzionale

- Art. 71: Individuazione delle qualifiche funzionali
 Art. 72: Requisiti d'accesso alle qualifiche funzionali

Capo II Mobilità tra i profili professionali

- Art. 73: Mobilità orizzontale tra i profili professionali
 Art. 74: Mobilità verticale

PARTE II

TITOLO I Struttura retributiva

- Art. 75: Elementi retributivi dello stipendio
 Art. 76: Progressione professionale
 Art. 77: Aumento individuale dello stipendio
 Art. 78: Stipendio individuale sulla base dell'esperienza professionale
 Art. 79: Salario di produttività
 Art. 80: Fondo per progetti particolarmente complessi ed innovativi
 Art. 81: Indennità per l'uso della lingua ladina
 Art. 82: Indennità professionale
 Art. 83: Indennità di istituto
 Art. 84: Indennità di coordinamento
 Art. 85: Indennità per servizio di turno, lavoro festivo e notturno e per reperibilità o pronta disponibilità
 Art. 86: Cumulo di premi ed indennità

- Art. 60: Verweis
 Art. 61: Gehaltskürzung
 Art. 62: Zeitweilige Enthebung vom Dienst
 Art. 63: Entlassung mit Kündigungsfrist
 Art. 64: Entlassung ohne Kündigungsfrist
 Art. 65: Disziplinarverfahren
 Art. 66: Vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst während des Dienststrafverfahrens
 Art. 67: Vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst im Falle eines Strafverfahrens
 Art. 68: Monatlicher Unterhaltsbeitrag
 Art. 69: Zusammenhang zwischen Disziplinarverfahren und Strafverfahren
 Art. 70: Bekanntmachung der Disziplinarbestimmungen

V. TITEL Einstufungsordnung

I. Abschnitt Einstufung in die Funktionsebenen

- Art. 71: Festlegung der Funktionsebenen
 Art. 72: Zugangsvoraussetzungen zu den Funktionsebenen

II. Abschnitt Mobilität zwischen den Berufsbildern

- Art. 73: Horizontale Mobilität zwischen den Berufsbildern
 Art. 74: Vertikale Mobilität

II. TEIL

I. TITEL Lohnstruktur

- Art. 75: Lohnelemente
 Art. 76: Berufliche Entwicklung
 Art. 77: Individuelle Gehaltserhöhung
 Art. 78: Individuelles Gehalt aufgrund der Berufserfahrung
 Art. 79: Leistungslohn
 Art. 80: Fonds für besonders komplexe und innovative Projekte
 Art. 81: Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache
 Art. 82: Freiberuflerzulage
 Art. 83: Aufgabenzulage
 Art. 84: Koordinierungszulage
 Art. 85: Zulage für Turnus-, Feiertags- oder Nachtdienst, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
 Art. 86: Häufung von Prämien und Zulagen

- Art. 87: Indennità per i dirigenti sostituiti
 Art. 88: Interessi e rivalutazione monetaria
 Art. 89: Disciplina di missione
 Art. 90: Compenso per lavoro straordinario

TITOLO II
Trattamento economico

- Art. 91: Retribuzione fondamentale (biennio economico 2007-2008)
 Art. 92: Indennità integrativa speciale (biennio economico 2007-2008)
 Art. 93: Dirigenti dei comuni inquadrati in livelli ad esaurimento – aumento dello stipendio e dell’indennità integrativa speciale
 Art. 94: Effetti degli aumenti stipendiali

PARTE III

TITOLO I
Disposizioni varie

- Art. 95: Formazione ed aggiornamento del personale
 Art. 96: Servizio mensa
 Art. 97: Obbligo di residenza ed agevolazioni per il personale pendolare
 Art. 98: Acconto sul trattamento di fine rapporto
 Art. 99: Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare
 Art. 100: Controllo sull’idoneità al servizio ed equo indennizzo
 Art. 101: Rimborso spese per visite mediche
 Art. 102: Abbigliamento di servizio
 Art. 103: Cessione dello stipendio
 Art. 104: Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro
 Art. 105: Arbitrato per le controversie di lavoro
 Art. 106: Osservatorio giurisdizionale ed estensione di giudicati
 Art. 107: Rappresentante per la sicurezza
 Art. 108: Provvedimenti in favore di iniziative ricreative del personale

TITOLO II
Norme transitorie e finali

- Art. 109: Norma transitoria per l’inquadramento del personale appartenente alla prima qualifica funzionale
 Art. 110: Abrogazione di norme

- Art. 87: Zulage für stellvertretende Führungskräfte
 Art. 88: Zinsen und Aufwertung
 Art. 89: Außendienstregelung
 Art. 90: Überstundenentlohnung

II. TITEL
Wirtschaftliche Behandlung

- Art. 91: Grundentlohnung (wirtschaftliches Biennium 2007-2008)
 Art. 92: Sonderergänzungszulage (wirtschaftliches Biennium 2007-2008)
 Art. 93: Leitende Beamte der Gemeinden im Auslaufgang – Erhöhung des Gehaltes und der Sonderergänzungszulage
 Art. 94: Wirkungen der Gehaltserhöhungen

III. TEIL

I. TITEL
Verschiedene Bestimmungen

- Art. 95: Aus- und Weiterbildung des Personals
 Art. 96: Mensadienst
 Art. 97: Ansässigkeitspflicht und Begünstigungen für die Pendler
 Art. 98: Anzahlung auf die Abfertigung
 Art. 99: Abfertigung und Ergänzungsvorsorge
 Art. 100: Überprüfung der Dienstleistung und angemessene Entschädigung
 Art. 101: Vergütung der Kosten für Arztvisiten
 Art. 102: Dienstkleidung
 Art. 103: Gehaltsabtretung
 Art. 104: Verpflichtender Schlichtungsversuch bei Arbeitsstreitfällen
 Art. 105: Schiedsgericht für Arbeitsstreitfälle
 Art. 106: Sammlung der Urteile und Ausdehnung rechtskräftiger Urteile
 Art. 107: Sicherheitsprecher
 Art. 108: Maßnahmen zu Gunsten Freizeittätigkeit des Personal

II. TITEL
Übergangs- und Schlussbestimmungen

- Art. 109: Übergangsbestimmung zur Einstufung des Personals der ersten Funktionsebene
 Art. 110: Aufhebung von Bestimmungen

ALLEGATI

- Allegato 1:** Disciplina di missione
Allegato 2: Acconto sul trattamento di fine rapporto
Allegato 3: Trattamento di fine rapporto e sulla previdenza complementare
Allegato 4: Codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul posto di lavoro
Allegato 5: Controllo sull'idoneità al servizio ed equo indennizzo

PARTE I

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo intercompartimentale si applica al personale dei seguenti comparti:
 - a) comparto del personale dell'Amministrazione provinciale;
 - b) comparto del personale dei Comuni, delle Case di riposo per anziani e delle Comunità comprensoriali;
 - c) comparto del personale del Servizio sanitario provinciale;
 - d) comparto del personale dell'Istituto per l'edilizia sociale;
 - e) comparto del personale dell'Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e dell'Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano.
2. Il presente contratto trova applicazione, in quanto non diversamente disciplinato dal presente contratto ovvero da contratti ancora in vigore, anche per le aree dirigenziale, medica e veterinaria, prevedendo per tale personale per materie specifiche, da concordarsi nella contrattazione d'area, una disciplina particolare.

Art. 2

Durata, decorrenza e procedure di applicazione del contratto

1. Il trattamento giuridico del presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 2005 - 31 dicembre 2008, salva la necessità riconosciuta da ambedue le parti negoziali di modificarlo o di integrarlo mediante apposito contratto. A tale fine, per richiesta di una delle due parti, esse s'incontrano

ANLAGEN

- Anlage 1:** Außendienstregelung
Anlage 2: Anzahlung auf die Abfertigung
Anlage 3: Regelung der Abfertigung und der Ergänzungsvorsorge
Anlage 4: Verhaltensmassregeln zur Bekämpfung von Belästigung und Verstößen gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz
Anlage 5: Überprüfung der Eignung für den Dienst und angemessene Entschädigung

I. TEIL

I. TITEL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1

Anwendungsbereich

1. Der vorliegende bereichsübergreifende Kollektivvertrag kommt für folgende Bereiche zur Anwendung:
 - a) Bereich des Personals der Landesverwaltung;
 - b) Bereich des Personals der Gemeinden, der Altersheime und der Bezirksgemeinschaften;
 - c) Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes;
 - d) Bereich des Personals des Institutes für den sozialen Wohnbau;
 - e) Bereich des Personals des Verkehrsamtes von Bozen und der Kurverwaltung von Meran.
2. Der vorliegende Vertrag findet, soweit nicht anders in diesem Vertrag bzw. anderen, noch in Kraft stehenden Verträgen bestimmt, auch für den Verhandlungstisch der Führungskräfte, der Ärzte und Tierärzte Anwendung, wobei für dieses Personal am jeweiligen Verhandlungstisch vereinbart wird, für welche spezifischen Sachbereiche eine eigene Regelung vorgesehen wird.

Art. 2

Dauer, Wirkung und Verfahren für die Anwendung des Vertrages

1. Der normative Teil dieses Vertrages betrifft den Zeitraum 1. Jänner 2005 – 31. Dezember 2008, außer beide Vertragsparteien erkennen die Notwendigkeit an, ihn durch einen eigenen Vertrag zu ändern oder zu ergänzen. Dementsprechend treffen sich die Vertragsparteien, falls eine den Antrag stellt, innerhalb

entro un mese dalla richiesta. Il trattamento giuridico del presente contratto decorre dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto e rimane in ogni caso in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo

2. Il trattamento economico del presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 2007 - 31 dicembre 2008. Esso rimane in ogni caso in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo. Gli effetti economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali ed, in mancanza, dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.
3. Le organizzazioni sindacali si impegnano a presentare tre mesi prima della scadenza dei periodi contrattuali le proposte per il rinnovo dei contratti. Le amministrazioni avviano le contrattazioni in tempo utile e con spirito costruttivo. Nell'arco dei tre mesi antecedenti alla scadenza dei contratti e fino ad un mese successivo a tale scadenza le organizzazioni sindacali si impegnano a non indire scioperi o altre azioni di lotta per il rinnovo del contratto. Nel caso in cui entro un mese dalla scadenza dei contratti non si raggiunge un accordo per il rinnovo degli stessi le parti sono libere di intraprendere iniziative per il sostegno delle loro richieste.

Art. 3

Disciplina delle relazioni sindacali

1. La disciplina sulle relazioni sindacali, sui diritti sindacali, sulla rappresentatività sindacale e sull'elezione delle rappresentanze sindacali unitarie è stabilita in un apposito contratto collettivo intercompartmentale.

Art. 4

Omogeneizzazione tra comparti ed aree

1. Al fine di garantire l'omogeneità del contratto intercompartmentale per tutto il personale interessato, la parte pubblica provvede alla sottoscrizione dello stesso e dei contratti dei singoli comparti o delle singole aree dopo aver sentite le rispettive delegazioni sindacali rappresentative sull'ipotesi d'intesa intervenuta nell'ambito della contrattazione con l'altra delegazione sindacale. In caso di una disciplina differenziata per gli istituti contrattuali

eines Monates nach Antragstellung. Der normative Teil dieses Vertrages ist ab dem ersten Tag des darauf folgenden Monates nach Inkrafttreten desselben wirksam und bleibt auf jeden Fall solange in Kraft, bis er durch den nächsten Kollektivvertrag ersetzt wird.

2. Der wirtschaftliche Teil dieses Vertrages betrifft den Zeitraum 1. Jänner 2007 – 31. Dezember 2008. Er bleibt auf jeden Fall solange in Kraft bis er nicht durch den nächsten Kollektivvertrag ersetzt wird. Die wirtschaftlichen Auswirkungen sind ab den in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebenen Terminen und, in Ermangelung, ab dem ersten Tag des darauf folgenden Monates nach Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages wirksam.
3. Die Gewerkschaften verpflichten sich, die Vorschläge zur Vertragserneuerung drei Monate vor Ablauf der jeweiligen Vertragsdauer vorzulegen. Die Verwaltungen werden die Verhandlungen zeitgerecht und mit konstruktivem Geist aufnehmen. Die Gewerkschaften verpflichten sich, innerhalb der drei Monate vor Ablauf und bis ein Monat nach Ablauf der Verträge weder Streiks noch andere Kampfmaßnahmen zur Vertragserneuerung auszurufen. Falls innerhalb eines Monats nach Ablauf der Verträge keine Einigung über die Vertragserneuerung erzielt wird, sind die Vertragspartner frei, Initiativen zur Unterstützung ihrer Forderungen zu ergreifen.

Art. 3

Regelung der Beziehungen zu den Gewerkschaften

1. Die Regelung über die Beziehungen zu den Gewerkschaften, über die Gewerkschaftsrechte, über die Gewerkschaftsrepräsentativität und über die Wahl der einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen wird in einem eigenen bereichsübergreifenden Vertrag getroffen.

Art. 4

Harmonisierung zwischen Bereichen und Verhandlungstischen

1. Um die Harmonisierung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für das gesamte betroffene Personal zu gewährleisten, unterzeichnet die öffentliche Delegation diesen sowie den Vertrag der einzelnen Bereiche oder einzelner Verhandlungstische erst nachdem die jeweiligen Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch über den mit der anderen Gewerkschaftsdelegation ausgehandelten Vertrag angehört wurden. Falls eine unterschiedliche Regelung für gemeinsame

comuni è riaperta la contrattazione intercompartimentale sui punti controversi del contratto già stipulato sull'altro tavolo di contrattazione.

Art. 5

Livelli di contrattazione e relative materie

1. La contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro. Il sistema di contrattazione collettiva è strutturato su tre livelli:
 - a) il contratto collettivo intercompartimentale;
 - b) il contratto collettivo di comparto per i comparti cui all'articolo 1;
 - c) il contratto decentrato per ogni singola amministrazione o parte di essa definita dai contratti di comparto.
2. La contrattazione intercompartimentale si svolge sulle seguenti materie:
 - a) costituzione e struttura del rapporto di lavoro;
 - b) principi generali sull'assetto giuridico ed economico;
 - c) mobilità tra gli enti;
 - d) congedi, permessi ed aspettative;
 - e) assenze per malattie;
 - f) relazioni e diritti sindacali;
 - g) previdenza complementare;
 - h) trattamento di missione, con la facoltà di adeguarlo nel contratto di comparto alle esigenze particolari dello stesso;
 - i) trattamento di fine rapporto e relativi acconti;
 - j) ordinamento disciplinare;
 - k) principi generali sul servizio mensa;
 - l) equo indennizzo.
3. La contrattazione di comparto si svolge sulle materie riservate a tale contrattazione nel presente contratto nonché su tutte le

8

Vertragsinstitute vorgesehen ist, werden die bereichsübergreifenden Verhandlungen über die strittigen Punkte des bereits vereinbarten Vertrages des anderen Verhandlungstisches wieder aufgenommen.

Art. 5

Verhandlungsebenen und Verhandlungsgegenstand

1. Die Kollektivvertragsverhandlungen werden über alle Sachbereiche des Arbeitsvertrages geführt. Die entsprechenden Vertragsverhandlungen laufen auf folgenden drei Ebenen ab:
 - a) der bereichsübergreifende Kollektivvertrag;
 - b) der Kollektivvertrag auf Bereichsebene für die im Artikel 1 genannten Verhandlungsbereiche;
 - c) der dezentrale Vertrag für jede einzelne Verwaltung oder für einen Teil derselben gemäß der in den Bereichsverträgen vorgesehenen Regelung.
2. Die bereichsübergreifenden Vertragsverhandlungen haben folgende Sachbereiche zum Gegenstand:
 - a) Begründung und wesentliche Inhalte des Arbeitsverhältnisses;
 - b) allgemeine Grundsätze über die Einstufung und das Lohngefüge;
 - c) Mobilität zwischen den Körperschaften;
 - d) Urlaube, Freistellungen und Wartestände;
 - e) Abwesenheiten wegen Krankheit;
 - f) Gewerkschaftsbeziehungen und Gewerkschaftsrechte;
 - g) Zusatzrente;
 - h) Außendienstregelung, mit der Möglichkeit, diese im Bereichsvertrag an die besonderen Erfordernisse desselben anzupassen;
 - i) Abfertigung und entsprechende Vorschüsse;
 - j) Disziplinarordnung;
 - k) allgemeine Grundsätze über den Mensadienst;
 - l) angemessene Entschädigung.
3. Die Vertragsverhandlungen auf Bereichsebene werden über die im vorliegenden Vertrag diesen Verhandlungen vorbehaltenen Sach-

altre materie non disciplinate dal contratto intercompartimentale.

4. La contrattazione decentrata collettiva si svolge sulle materie indicate nel rispettivo contratto di comparto, nel quale viene determinata la procedura contrattuale, la delegazione contrattuale pubblica e sindacale.

Art. 6

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo dei contratti collettivi decentrati

1. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.
2. La contrattazione decentrata per tutte le materie ad essa demandate è avviata a partire dall'entrata in vigore del relativo contratto collettivo di comparto. I contratti decentrati, che possono di comune accordo essere modificati prima della scadenza del contratto di comparto, prorogano la loro efficacia sino alla stipulazione di successivi contratti decentrati, salvo diversa previsione in un successivo contratto di comparto.

Art. 7

Diritto sindacale all'informazione

1. Ciascuna amministrazione informa preventivamente le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del rispettivo comparto sui provvedimenti di natura generale aventi riflessi sui rapporti di lavoro non soggetti alla contrattazione collettiva. Le relative materie e le modalità di informazione preventiva nonché i casi in cui è consentita un'informazione successiva vengono stabiliti nel contratto di comparto.
2. Per le materie di cui al comma 1, su richiesta di un'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa le amministrazioni incontrano le organizzazioni sindacali entro 15 giorni ovvero entro il termine più breve per motivi di urgenza per l'esame relativo, ferme restando l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei competenti organi amministrativi. Del relativo incontro ed esame è redatto verbale dal quale devono risultare le posizioni delle parti nelle materie oggetto di esame.

9

bereiche sowie über alle weiteren Sachbereiche geführt, die im bereichsübergreifenden Vertrag nicht geregelt sind.

4. Die dezentralen Vertragsverhandlungen werden über die im entsprechenden Bereichsvertrag angegebenen Sachbereiche geführt, in dem auch das Verhandlungsverfahren sowie die öffentliche und gewerkschaftliche Verhandlungsdelegation bestimmt werden.

Art. 6

Fristen und Verfahrensregeln für den Abschluss oder die Erneuerung der dezentralen Kollektivverträge

1. Die dezentralen Verträge müssen eigene Klauseln über die Zeiten, Regeln und Verfahren zur Überprüfung der Umsetzung derselben enthalten.
2. Die dezentralen Vertragsverhandlungen über alle auf diese Ebene verlagerten Verhandlungen sind ab Inkrafttreten des entsprechenden Bereichsvertrages aufzunehmen. Die dezentralen Verträge, die im Einvernehmen auch vor der im Bereichsvertrag vorgesehenen Fälligkeit geändert werden können, bleiben bis zum Abschluss der nachfolgenden dezentralen Verträge aufrecht, außer mit dem nachfolgenden Bereichsvertrag erfolgt eine anders lautende Regelung.

Art. 7

Recht der Gewerkschaften auf Information

1. Die einzelnen Verwaltungen informieren im voraus die Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch des jeweiligen Bereiches über die Maßnahmen allgemeiner Natur, die sich auf die Arbeitsverhältnisse auswirken und nicht Gegenstand der Vertragsverhandlungen sind. Die entsprechenden Sachbereiche und die Regeln über die Information im Vorhinein sowie die Fälle, in denen die Information im Nachhinein zulässig ist, werden im Bereichsvertrag festgelegt.
2. Auf Antrag einer Gewerkschaft mit Vertretungsanspruch treffen sich die Verwaltungen mit den Gewerkschaften innerhalb von 15 Tagen oder, falls Dringlichkeitsgründe vorliegen, innerhalb eines kürzeren Termins, um die in Absatz 1 genannten Sachbereiche zu besprechen. Unbeschadet bleibt die eigenständige endgültige Entscheidung und Verantwortung der zuständigen Verwaltungsorgane. Über das jeweilige Treffen und die Aussprache wird ein Protokoll verfasst, in dem die Positionen der Parteien zu den besprochenen Sachbereichen wiedergegeben werden.

3. Le amministrazioni provvedono a sentire e consultare i sindacati nelle materie specificamente previste dalle vigenti disposizioni di legge, regolamentari o contrattuali.
4. Il presente articolo si applica anche in materia di ambiente e di sicurezza sul lavoro, salva la diversa disciplina prevista dalla specifica normativa in materia.
5. Nel contratto di comparto possono essere previste particolari forme di partecipazione anche con la costituzione di commissioni bilaterali od osservatori per tutti gli aspetti interessanti la gestione dei rapporti di lavoro.
6. Le parti negoziali del contratto intercompartimentale si incontrano, su richiesta anche di una singola organizzazione sindacale o amministrazione, almeno una volta all'anno per l'esame degli effetti derivanti dall'applicazione del contratto intercompartimentale.

Art. 8

Procedure di raffreddamento conflitti ed interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto intercompartimentale o dei contratti di comparto, le parti si incontrano entro venti giorni dalla richiesta, di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre la richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa comunque deve far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi dei contratti di intercomparto o di comparto.
3. In sede di incontro di cui al comma 1 le parti possono concordare la sospensione dell'applicazione delle clausole contrattuali controverse. L'applicazione delle clausole controverse viene comunque sospesa qualora ciò non arrechi alcun pregiudizio all'attività istituzionale.
4. Il contratto stipulato sostituisce la clausola controversa, se non diversamente concordato, sin dalla entrata in vigore della stessa ai sensi del contratto intercompartimentale o di comparto.

10

3. Die Verwaltungen hören die Gewerkschaften an und beraten sich mit ihnen in all jenen Sachbereichen, in denen dies in den geltenden Gesetzes-, Verordnungs- und Vertragsbestimmungen vorgesehen ist.
4. Der vorliegende Artikel gilt auch für die Sicherheit und den Schutz am Arbeitsplatz, vorbehaltlich der in den jeweiligen Bestimmungen vorgesehenen anders lautenden Regelung.
5. Im Bereichsvertrag können besondere Formen der Mitbestimmung, auch mittels Einsetzung von bilateralen Kommissionen oder Beobachtungsstellen, für alle Aspekte, die die Verwaltung der Arbeitsverhältnisse betreffen, vorgesehen werden.
6. Die Vertragspartner des bereichsübergreifenden Vertrages treffen sich, auch auf Antrag einer einzelnen Gewerkschaft oder Verwaltung, wenigstens einmal jährlich zur Überprüfung der Auswirkungen, die sich durch die Anwendung des bereichsübergreifenden Vertrages ergeben.

Art. 8

Verfahren zur Vermeidung von Arbeitskonflikten und für die authentische Auslegung

1. Ergeben sich Streitigkeiten über die Auslegung des bereichsübergreifenden Vertrages oder der Bereichsverträge, treffen sich die Vertragspartner innerhalb von zwanzig Tagen nach Antrag laut Absatz 2, um einvernehmlich die Bedeutung der strittigen Klausel zu bestimmen.
2. Zu dem in Absatz 1 genannten Zweck übermittelt der interessierte Vertragspartner den anderen Partnern einen schriftlichen Antrag mittels eingeschriebenem Schreiben. Der Antrag muss eine Zusammenfassung der Beschreibung der Fakten und der diesen zugrunde liegenden Rechtsfragen beinhalten. Der Antrag muss auf jeden Fall auch auf die Auslegungs- und Anwendungsfragen des bereichsübergreifenden oder des Bereichsvertrages Bezug nehmen.
3. Bei dem im Absatz 1 vorgesehenen Treffen können die Vertragspartner die Anwendung der strittigen Vertragsklauseln vorübergehend aussetzen. Die Anwendung der strittigen Vertragsklauseln wird auf jeden Fall ausgesetzt, falls dies keine Beeinträchtigung der institutionellen Tätigkeit zur Folge hat.
4. Der unterzeichnete Vertrag ersetzt die strittige Vertragsklausel, falls nicht anders vereinbart, ab Inkrafttreten dieser Klausel laut bereichsübergreifendem oder Bereichsvertrag.

5. Con analoghe modalità si procede, quando tra le parti che li hanno sottoscritti insorgano controversie di interpretazione dei contratti decentrati.
6. Nei comparti senza diritto a congedo straordinario sindacale ai sensi dell'articolo 11 il monte ore annuale di cui al comma 2 è aumentato del 25 per cento.

Art. 9

Patronato sindacale ed utilizzo dei permessi sindacali retribuiti

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. Le modalità di accesso degli istituti di patronato nei luoghi di lavoro vengono disciplinate dalla contrattazione di comparto.
3. In attesa di una nuova regolamentazione nei comparti di cui all'articolo 1, fermo restando il monte ore annuale complessivo assegnato alle singole organizzazioni sindacali sulla base dei vigenti sistemi di calcolo, l'utilizzo dei permessi sindacali retribuiti da parte dei dirigenti sindacali può essere anche cumulativo qualora l'ente di appartenenza autorizza tale cumulo, salva la vigente disciplina di maggior favore per le organizzazioni sindacali.
4. I dipendenti di cui al comma 3 hanno diritto agli stessi elementi retributivi che a loro spetterebbero in caso di effettivo servizio, ivi inclusa, a decorrere dal periodo di valutazione in corso alla data di sottoscrizione del presente contratto, l'indennità di produttività nella misura definita a livello di comparto

Art. 10

Permessi sindacali

1. I dirigenti sindacali hanno diritto, su richiesta delle rispettive organizzazioni, a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato e la partecipazione alle riunioni degli organi direttivi della rispettiva organizzazione sindacale.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi fino alla concorrenza di un monte ore annuale complessivo per tutte le

11

5. In derselben Weise wird verfahren, falls zwischen den Vertragsunterzeichnern Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung der dezentralen Verträge entstehen.
6. In den Verwaltungszweigen, in denen kein Anspruch auf einen Gewerkschaftsurlaub im Sinne von Artikel 11 besteht, ist die jährliche Gesamtstundenanzahl laut Absatz 2 um 25 Prozent erhöht.

Art. 9

Gewerkschaftsponatrat und Verwendung der bezahlten Gewerkschaftsfreistellungen

1. Das im Dienst stehende oder im Ruhestand befindliche Personal kann sich von der Gewerkschaft oder dem Gewerkschaftsponatrat vertreten lassen, um bei den zuständigen Stellen der Verwaltungen Gesuche und Verfahren betreffend die Sozialversicherungsleistungen abzuwickeln.
2. Die Regelung über den Zugang der Patronatsinstitute zum Arbeitsplatz wird auf Bereichsebene geregelt.
3. Bis zu einer Neuregelung in den Bereichen laut Artikel 1 kann die Beanspruchung der bezahlten Freistellungen für Gewerkschaftsfunktionäre, unter Beachtung der zugewiesenen jährlichen Gesamtstundenzahl der einzelnen Gewerkschaften aufgrund des geltenden Berechnungsschlüssels, auch durch Häufung der Stunden erfolgen, falls die eigene Körperschaft diese Häufung ermächtigt, außer es besteht bereits eine für die Gewerkschaften günstigere Regelung.
4. Die Bediensteten laut Absatz 3 haben Anrecht auf dieselben Lohnelemente, die ihnen beim effektiv geleisteten Dienst zustehen würden, einschließlich der Leistungszulage in dem vom Bereichsvertrag vorgesehenen Ausmaß, die mit Ablauf von dem zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des vorliegenden Vertrages laufenden Bewertungszeitraum zusteht.

Art. 10

Freistellung vom Dienst für Gewerkschaftsfunktionäre

1. Die leitenden Gewerkschaftsfunktionäre haben, auf Ansuchen der jeweiligen Gewerkschaftsorganisation, Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Ausübung ihres Mandates und zur Teilnahme an den Versammlungen der Leitungsgremien der jeweiligen Gewerkschaftsorganisation.
2. Die Freistellungen laut Absatz 1 werden im Rahmen einer jährlichen Gesamtstundenzahl gewährt, die für alle Gewerkschafts-

organizzazioni sindacali del rispettivo comparto di tre ore pro capite per i dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

3. Salvo diversa disciplina prevista nell'accordo di comparto le assenze di servizio per permessi del singolo dirigente non possono superare il monte di 300 ore lavorative annue, ridotto a 150 ore negli enti con meno di 20 dipendenti.
4. Nei comparti senza diritto a congedo straordinario sindacale ai sensi dell'articolo 11 il monte ore annuale di cui al comma 2 è aumentato del 25 per cento.
5. Le modalità per la concessione dei permessi retribuiti sono stabilite nell'accordo di comparto.

Art. 11

Congedo straordinario e aspettativa sindacali

1. Ai dirigenti delle rappresentanze sindacali è concesso, a richiesta dell'organizzazione sindacale di appartenenza, un congedo straordinario retribuito per motivi sindacali.
2. Il numero dei dipendenti aventi diritto al congedo straordinario di cui al comma 1 non può superare quello di un'unità per ogni 2000 dipendenti in servizio o frazioni superiori a 1000 del rispettivo comparto, salvo diverse regolamentazioni previste dagli accordi di comparto.
3. Alla ripartizione del contingente di congedi straordinari e aspettative tra le organizzazioni sindacali in rapporto al numero degli iscritti provvedono, di comune intesa, gli enti e le rappresentanze sindacali firmatari del rispettivo accordo di comparto entro il primo trimestre di ogni triennio.
4. Al personale in congedo straordinario ai sensi del comma 1 sono corrisposti tutti gli assegni previsti dalle vigenti disposizioni, escluse le indennità che retribuiscono il lavoro straordinario, le missioni o i servizi e le funzioni di natura speciale in relazione alle prestazioni realmente rese.

organisationen des jeweiligen Verwaltungszweiges höchstens drei Stunden für jeden der Bediensteten beträgt, die am 31. Dezember des jeweils vorhergehenden Jahres im Dienst waren.

3. Die Abwesenheit vom Dienst wegen Freistellung darf, vorbehaltlich anderer Regelung im Tarifabkommen auf Verwaltungszweigebe, für jeden leitenden Funktionär jährlich nicht mehr als 300 Stunden betragen. Dieses Höchstkontingent wird für Körperschaften mit weniger als 20 Bediensteten auf 150 Stunden reduziert.
4. In den Verwaltungszweigen, in denen kein Anspruch auf einen Gewerkschaftsurlaub im Sinne von Artikel 11 besteht, ist die jährliche Gesamtstundenanzahl laut Absatz 2 um 25 Prozent erhöht.
5. Die näheren Bestimmungen über die Gewährung der bezahlten Freistellung werden im Tarifabkommen auf Verwaltungszweigebe festgelegt.

Art. 11

Sonderurlaub und Wartestand für Gewerkschaftsfunktionäre

1. Den leitenden Gewerkschaftsfunktionären wird, auf Antrag der jeweiligen Gewerkschaftsorganisation, ein bezahlter Sonderurlaub aus Gewerkschaftsgründen gewährt.
2. Die Anzahl der Bediensteten mit Anspruch auf den in Absatz 1 genannten Sonderurlaub darf eine Einheit für jeweils 2000 im Dienst stehende Bedienstete - Bruchteile dieser Zahl über 1000 werden aufgerundet - des jeweiligen Verwaltungszweiges nicht überschreiten, es sei denn, im Tarifabkommen auf Verwaltungszweigebe ist etwas anderes vorgesehen.
3. Die Aufteilung des Sonderurlaub- und Wartestandskontingentes unter den Gewerkschaftsorganisationen, und zwar unter Berücksichtigung der eingeschriebenen Mitglieder, wird im gemeinsamen Einverständnis von den Körperschaften und den Gewerkschaftsvertretungen, die den jeweiligen Tarifvertrag auf Verwaltungszweigebe unterschreiben, vorgenommen. Die Aufteilung erfolgt jeweils innerhalb der ersten drei Monate für einen Zeitraum von drei Jahren.
4. Den Bediensteten, die den in Absatz 1 vorgesehenen Sonderurlaub beanspruchen, werden alle von den einschlägigen Bestimmungen vorgesehenen Lohnbezüge bezahlt, mit Ausnahme der Überstundenvergütungen, der Außendienstleistungen und der Zulagen, die an eine effektive Dienstleistung gebunden sind.

5. Dagli assegni di cui al comma 4 sono detratti, sulla base di apposita dichiarazione dell'interessato, quelli eventualmente percepiti a carico delle organizzazioni sindacali a titolo di retribuzione, escluse le indennità per rimborso spese.
6. I periodi di congedo straordinario per motivi sindacali sono utili a tutti gli effetti, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto al congedo ordinario. Per il personale collocato in aspettativa sindacale retribuita la progressione economica di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 dell'articolo 76 viene attribuita d'ufficio.
7. Il congedo straordinario ha termine con la cessazione per qualsiasi causa del mandato sindacale.
8. Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali o nazionali, gli accordi di comparto o intercomparto possono prevedere il collocamento in aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato.
9. In attesa della nuova disciplina prevista all'articolo 3 del presente contratto per il personale del Servizio sanitario provinciale, escluso il personale dell'area medica e medico veterinaria nonché delle aree dirigenziali sanitarie, amministrativa, tecnica e professionale, continua ad applicarsi la disciplina particolare finora in vigore per tale personale.
10. L'aspettativa non retribuita per motivi sindacali è utile, con decorrenza 1° gennaio 2001, ai fini della progressione economica.

. Art. 12

Contributi sindacali

1. Il personale ha facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da esso prescelta per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega viene rilasciata per iscritto e trasmessa all'amministrazione a cura del personale o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione all'amministrazione.
3. Il personale può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunica-

13

5. Von den in Absatz 4 vorgesehenen Bezügen werden aufgrund einer eigenen Erklärung, die vom betroffenen Bediensteten abzugeben ist, die allfälligen Beträge abgezogen, die von den Gewerkschaftsorganisationen als Entlohnung ausgezahlt werden; davon nicht betroffen sind die Vergütungen von Spesen.
6. Der Sonderurlaub aus Gewerkschaftsgründen gilt in jeder Hinsicht als effektive Dienstzeit, nicht aber im Hinblick auf die Probezeit und das Recht auf ordentlichen Urlaub. Für das Personal in bezahlter Gewerkschaftsfreistellung wird die Gehaltsprogression laut den Absätzen 1, 2, 3, 4 und 5 des Artikels 76 von Amt wegen zuerkannt.
7. Der Sonderurlaub läuft ab, wenn das Gewerkschaftsmandat aus irgendeinem Grunde verfällt.
8. Für jene Bediensteten, die Gewerkschaftsmandate auf Landes-, Regional- oder Staatsebene bekleiden, können die Tarifabkommen auf Verwaltungszweig- oder verwaltungszweigübergreifender Ebene die Möglichkeit einer Versetzung in den unbezahlten Wartestand für die gesamte Dauer des Mandates vorsehen.
9. In Erwartung der neuen Regelung laut Artikel 3 des vorliegenden Vertrages findet für das Personal des Landesgesundheitsdienstes, mit Ausnahme des Personals des Bereiches der Ärzte und Tierärzte sowie der Bereiche der sanitären, Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Führungskräfte, weiterhin die für dieses Personal bisher geltende Sonderregelung Anwendung.
10. Der unbezahlte Wartestand aus Gewerkschaftsgründen gilt ab 1. Jänner 2001 für die besoldungsmäßige Entwicklung.

Art. 12

Gewerkschaftsbeiträge

1. Das Personal kann zugunsten der von ihm bestimmten Gewerkschaft die Vollmacht für den Abzug vom Gehalt eines monatlichen Betrages als Gewerkschaftsbeitrag erteilen, der dem vom statutenmäßig zuständigen Gewerkschaftsorgan bestimmten Betrag entspricht. Die Vollmacht wird schriftlich erteilt und vom Personal oder der jeweiligen Gewerkschaft an die Verwaltung weitergeleitet.
2. Die Vollmacht ist ab dem ersten Tag des darauf folgenden Monats nach der bei der Verwaltung erfolgten Einreichung wirksam.
3. Das Personal kann jederzeit die laut Absatz 1 erteilte Vollmacht widerrufen und die entsprechende Mitteilung der eigenen

zione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione all'amministrazione.

4. Le trattenute mensili operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni del personale in base alle deleghe presentate per le organizzazioni sindacali sono versate mensilmente entro il quinto giorno del mese successivo alle stesse, con le modalità da stabilirsi d'intesa con le organizzazioni sindacali interessate.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 13 Contratto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, è costituito e disciplinato mediante contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, le norme della Comunità Europea ed il presente contratto.
2. Nel contratto di lavoro, per il quale è richiesta la forma scritta, e che può essere stipulato anche non contestualmente con l'assunzione in servizio, sono comunque indicati:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro;
 - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c) qualifica funzionale di inquadramento, profilo professionale o mansioni e livello retributivo iniziale;
 - d) durata del periodo di prova;
 - e) sede di servizio assegnata;
 - f) termine finale del contratto di lavoro a tempo determinato;
 - g) orario di lavoro settimanale;
 - h) richiamo generale all'ordinamento del personale, compreso il recesso per giusta causa;
 - i) il termine di preavviso nonché l'indennità per mancato preavviso in caso di recesso.
3. Il contratto di lavoro specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E' in ogni modo condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento

14

Verwaltung und der jeweiligen Gewerkschaft zusenden. Der Widerruf ist ab dem ersten Tag des darauf folgenden Monats nach der bei der Verwaltung erfolgten Einreichung wirksam.

4. Die von den einzelnen Verwaltungen getätigten monatlichen Abzüge auf die Gehälter des Personals aufgrund der zugunsten der Gewerkschaften eingereichten Vollmachten werden monatlich innerhalb des Fünften des darauf folgenden Monats gemäß den mit den entsprechenden Gewerkschaften vereinbarten Regeln an diese überwiesen.

III. TITEL ARBEITSVERHÄLTNIS

I. Abschnitt Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 13 Arbeitsvertrag

1. Das befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnis wird mit einem eigenen Arbeitsvertrag aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen, der Bestimmungen der europäischen Gemeinschaft und dieses Vertrages begründet und geregelt.
2. Der Arbeitsvertrag, der schriftlich, wenn auch nicht gleichzeitig mit der Dienstaufnahme, abzufassen ist, muss auf jeden Fall folgendes beinhalten:
 - a) Art des Arbeitsverhältnisses;
 - b) Beginn des Arbeitsverhältnisses;
 - c) Funktionsebene, in die die Einstufung erfolgt, Berufsbild oder Aufgaben und Anfangsgehalt der Besoldungsstufe;
 - d) Dauer der Probezeit;
 - e) zugewiesener Dienstsitz;
 - f) Endtermin des befristeten Arbeitsvertrages;
 - g) wöchentliche Arbeitszeit;
 - h) allgemeiner Verweis auf die Personalordnung, inbegriffen der Rücktritt aus wichtigem Grund;
 - i) die Kündigungsfrist sowie die Entschädigung bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist im Falle des Rücktrittes.
3. Im Arbeitsvertrag wird festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der zum jeweiligen Zeitpunkt geltenden Kollektivverträge, auch was die Auflösungsgründe des Arbeitsverhältnisses und die Kündigungstermine betrifft, geregelt wird. Die Aufhebung des Auswahlverfahrens ist, falls

della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale.
5. Il personale è tenuto a presentare la documentazione richiesta per l'assunzione in servizio nei termini previsti dalla normativa regolamentare per l'accesso all'impiego. Nel contratto di assunzione il personale deve dichiarare di non trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità previste dalla normativa in vigore.
6. In caso di recesso dal contratto di lavoro il personale e l'amministrazione devono rispettare il termine di preavviso di cui all'articolo 17.

Art. 14 Periodo di prova

1. Se non diversamente disciplinato nel rispettivo contratto di comparto, per il periodo di prova trova applicazione la disciplina del presente articolo.
2. Il personale assunto in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è di sei mesi. Per il personale insegnante ed equiparato il periodo di prova è di sei mesi e può essere prorogato fino al termine dell'attività didattica dell'anno scolastico in corso. Il periodo di prova decorre dalla data di assunzione in servizio o dalla data di inizio del servizio in seguito al conseguimento dell'idoneità ottenuta nel procedimento di selezione o di concorso.
3. Ai fini del compimento del periodo di prova di cui al comma 2 si tiene conto del servizio effettivamente prestato. I periodi di assenza dal servizio, esclusi quelli per ferie, non sono utili ai fini del compimento del periodo di prova.
4. Durante il periodo di prova il personale può essere trasferito, su richiesta o d'ufficio, ad altro posto, sempreché ci sia la vacanza del posto e la necessità di coprirlo.
5. Durante il periodo di prova le parti possono recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità. Il recesso dell'amministrazione deve essere adeguatamente motivato. Al personale spettano comunque le ferie ed il trattamento economico maturati.
6. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione a tempo indeterminato diviene definitiva.

sich der Arbeitsvertrag auf dieses gründet, ein Auflösungsgrund des Vertrages, und zwar ohne Pflicht zur Einhaltung der Kündigungsfrist.

4. Die Aufnahme kann als Vollzeit- oder als Teilzeitarbeitsverhältnis erfolgen.
5. Das Personal ist verpflichtet, die für die Aufnahme in den Dienst verlangten Unterlagen innerhalb der von den Bestimmungen für die Aufnahme in den Dienst vorgesehenen Termine vorzulegen. Im Anstellungsvertrag muss das Personal erklären, dass keine der von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Unvereinbarkeiten vorliegen.
6. Im Falle des Rücktrittes vom Arbeitsvertrag muss das Personal und die Verwaltung die in Artikel 17 vorgesehene Kündigungsfrist einhalten.

Art. 14 Probezeit

1. Für die Probezeit gilt, soweit im Bereichsvertrag nichts anderes vorgesehen ist, die Regelung dieses Artikels.
2. Das in den Dienst auf unbefristete und auf befristete Zeit aufgenommene Personal hat eine Probezeit von sechs Monaten abzuleisten. Für das unterrichtende und diesem gleichgestellte Personal dauert die Probezeit ebenfalls sechs Monate und kann bis zum Ende der Unterweisungstätigkeit des laufenden Schuljahres verlängert werden. Die Probezeit läuft ab Dienstantritt oder, im Falle der Erreichung der Eignung in einem Auswahl- oder Wettbewerbsverfahren, ab der Bestätigung des Dienstes.
3. Für die Ableistung der in Absatz 2 geregelten Probezeit zählt der effektiv geleistete Dienst. Abwesenheitszeiten vom Dienst, ausgenommen wegen Urlaub, zählen nicht für die Ableistung der Probezeit.
4. Während der Probezeit kann das Personal, auf Antrag oder von Amts wegen, auf eine andere Stelle versetzt werden, vorausgesetzt die Stelle ist frei und es besteht die Notwendigkeit zur Besetzung derselben.
5. Während der Probezeit können beide Seiten vom Vertrag ohne Einhaltung der Kündigungsfrist und ohne eine Entschädigung zu zahlen vom Vertrag zurücktreten. Der Rücktritt der Verwaltung muss entsprechend begründet sein. Dem Personal stehen auf jeden Fall der angereifte Urlaub und die angereifte Besoldung zu.
6. Nach Ablauf der Probezeit wird die unbefristete Aufnahme endgültig. Im Falle der

In caso di assunzione a tempo determinato, compiuto il periodo di prova, l'idoneità conseguita in un procedimento di selezione o di concorso diventa definitiva ai fini di una futura assunzione a tempo indeterminato secondo le modalità di accesso all'impiego previste per i singoli enti. Il servizio di prova si computa nell'anzianità di servizio.

7. Il personale assunto in servizio a tempo determinato in mancanza di apposita procedura concorsuale è soggetto ad un periodo di prova di tre mesi. Compiuto il periodo di prova l'assunzione diventa definitiva per il periodo previsto, salvo quanto stabilito al comma 6.
8. L'inquadramento definitivo in un profilo di una qualifica funzionale superiore in seguito alla mobilità verticale e orizzontale avviene dopo il superamento del normale periodo di prova previsto per l'assunzione nel profilo medesimo. Durante il periodo di prova rimane in ogni caso salvo il rapporto di lavoro a tempo indeterminato già in atto al momento dell'inquadramento nel nuovo profilo professionale.

Art. 15

Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Nei casi consentiti dall'ordinamento del personale dei rispettivi enti, l'assunzione a tempo determinato avviene con contratto di lavoro. In caso di sostituzione di personale assente viene specificato nel contratto di lavoro del personale supplente il nominativo del personale sostituito.
2. Al contratto a tempo determinato si applica la disciplina prevista dall'articolo 13.
3. Ulteriori modalità per l'applicazione del presente articolo sono da definire a livello di comparto.

Art. 16

Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato termina, oltre che nei casi specifici previsti nel presente contratto:
 - a) al compimento dei limiti di età previsti dalla normativa vigente presso l'ente di appartenenza;
 - b) per recesso del personale;
 - c) per decesso del personale.
2. Nell'ipotesi di cui alla lettera a) del comma 1 il rapporto di lavoro si risolve automaticamente a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello di

befristeten Aufnahme wird die in einem Auswahl- oder Wettbewerbsverfahren erlangte Eignung nach bestandener Probezeit für eine zukünftige unbefristete Aufnahme gemäß den für die jeweilige Körperschaft geltenden Bestimmungen für die Aufnahme in den Dienst endgültig. Die Probezeit zählt für das Dienstalter.

7. Für das ohne eigenes Auswahlverfahren zeitlich befristet aufgenommenem Personal gilt eine Probezeit von drei Monaten. Die Aufnahme wird nach Bestehen der Probezeit für den vorgesehenen Zeitraum definitiv, vorbehaltlich der Regelung laut Absatz 6.
8. Die endgültige Einstufung in ein Berufsbild einer höheren Funktionsebene im Zuge der vertikalen und horizontalen Mobilität erfolgt nach Bestehen der für die Aufnahme in das entsprechende Berufsbild vorgesehenen Probezeit. Während der Probezeit bleibt das zeitlich unbegrenzte Arbeitsverhältnis, das zum Zeitpunkt der Eingliederung in das neue Berufsbild besteht, jedenfalls aufrecht.

Art. 15

Befristeter Arbeitsvertrag

1. In den von der Personalordnung der jeweiligen Körperschaft vorgesehenen Fällen erfolgt die befristete Aufnahme mittels Arbeitsvertrag. Wird abwesendes Personal ersetzt, so ist im Arbeitsvertrag des Ersatzpersonals der Name des ersetzten Personals anzugeben.
2. Für den befristeten Arbeitsvertrag gilt die im Artikel 13 enthaltene Regelung.
3. Weitere Bestimmungen über die Anwendung dieses Artikels werden im Bereichsvertrag vorgesehen.

Art. 16

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

1. Außer in den gesondert in diesem Vertrag angegebenen Fällen endet das unbefristete Arbeitsverhältnis:
 - a) bei Erreichen der bei der jeweiligen Körperschaft vorgesehenen Höchstaltersgrenzen;
 - b) im Falle des Rücktrittes des Personals;
 - c) im Todesfalle des Personals.
2. Im Falle von Absatz 1 Buchstabe a) ist das Arbeitsverhältnis mit Wirkung ab 1. Tag des Monats aufgelöst, das auf jenes folgt, in dem die jeweilige Höchstaltersgrenze erreicht wird.

compimento dei relativi limiti di età. L'amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 17
Termine ed indennità di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, il relativo termine è di 30 giorni.
2. Il termine di preavviso decorre dal primo giorno dopo il ricevimento della lettera di dimissioni da parte dell'Ente di appartenenza.
3. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, versa all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere l'importo corrispondente dagli emolumenti spettanti al personale, salvo l'esercizio di ogni altra azione diretta al recupero del relativo credito.
4. Il periodo di preavviso è considerato servizio a tutti gli effetti.
5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per decesso del personale, l'indennità sostitutiva del preavviso e del congedo ordinario non fruito spettano ai superstiti aventi diritti di cui all'articolo 2122 del codice civile.
6. Il congedo ordinario già maturato può essere fruito nel periodo di preavviso. In caso di diniego spetta il compenso sostitutivo.
7. Il rapporto di lavoro può essere risolto di comune accordo senza l'osservanza del periodo di preavviso.

Art. 18
Mobilità tra gli enti

1. La mobilità del personale tra gli enti rappresenta l'attuazione del principio della buona amministrazione e tende a soddisfare le richieste di mobilità o di sviluppo professionale del personale. La mobilità del personale può essere negata dall'ente di appartenenza per esigenze di servizio per un periodo non superiore a sei mesi.
2. La mobilità tende, inoltre, a compensare le eccedenze di personale presso gli enti interessati in caso di trasferimento di funzioni, razionalizzazione o riduzione di

Die Verwaltung teilt auf jeden Fall schriftlich die eingetretene Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit.

Art. 17
Kündigungsfrist und
Kündigungsentschädigung

1. In all jenen Fällen, in denen dieser Vertrag die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach vorheriger Kündigung oder die Bezahlung deren Ersatzentschädigung vorsieht, beträgt die Kündigungsfrist 30 Tage.
2. Die Kündigungsfrist läuft ab dem ersten Tag nach Erhalt des Kündigungsschreibens seitens der Angehörigkeitskörperschaft.
3. Die Partei, die das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der in Absatz 1 vorgesehenen Frist auflöst, zahlt an die andere Partei eine Entschädigung, die dem Betrag der Besoldung entspricht, die für die nicht berücksichtigte Kündigungszeit zusteht. Die Verwaltung hat das Recht, den entsprechenden Betrag von den dem Personal zustehenden Bezügen abzuziehen, vorbehaltlich der Klagemöglichkeit zur Rückforderung des entsprechenden Guthabens.
4. Die Kündigungszeit gilt in jeder Hinsicht als Dienstzeit.
5. Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Todesfall des Personals steht die Ersatzentschädigung für die Kündigungszeit und für den nicht genossenen Urlaub den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gemäß Artikel 2122 des Zivilgesetzbuches zu.
6. Der ordentliche Urlaub kann in der Zeit der Kündigungsfrist beansprucht werden. Wird er nicht gewährt, so steht die Ersatzvergütung zu.
7. Das Arbeitsverhältnis kann im Einvernehmen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst werden.

Art. 18
Mobilität zwischen den Körperschaften

1. Die Mobilität zwischen den Körperschaften entspricht dem Grundsatz der guten Verwaltung und zielt darauf ab, den Wünschen des Personals nach Mobilität oder beruflicher Entwicklung entgegenzukommen. Die Mobilität des Personals kann von der jeweiligen Körperschaft aus Dienstgründen für eine Zeit von nicht mehr als sechs Monaten verweigert werden.
2. Die Mobilität zielt außerdem darauf ab, den Personalüberschuss bei den jeweiligen Körperschaften im Falle des Übergangs von Aufgaben, der Rationalisierung oder des

- servizi.
3. Le amministrazioni e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative stipulano accordi per disciplinare, ai fini del comma 2, la mobilità del personale tra i diversi enti, comprese le aziende svolgenti servizi pubblici, nonché l'inquadramento giuridico ed economico nel rispetto dei principi stabiliti dal presente articolo.
 4. Al fine di soddisfare le richieste di mobilità e di sviluppo professionale del personale degli enti di cui all'articolo 1, sull'albo della ripartizione Lavoro della Provincia viene dato avviso per almeno 15 giorni dei posti che tali enti intendono occupare. Tale avviso è reso pubblicamente accessibile anche via internet tramite la rete civica della Provincia. A livello di comparto possono essere previste ulteriori modalità di informazione del personale del comparto medesimo.
 5. Decorso il periodo di cui al comma 4 l'ente, qualora non intenda bandire il concorso pubblico, limita la selezione, che può consistere anche di un colloquio, al personale, anche interno, che abbia manifestato interesse alla copertura del relativo posto, sempreché sia in possesso dei requisiti di accesso richiesti. E' consentito anche il comando secondo le modalità stabilite dalla normativa dell'ente di destinazione.
 6. La mobilità è possibile nell'ambito della stessa o corrispondente qualifica funzionale, tenuto conto delle norme che disciplinano nel comparto, a cui si accede, la mobilità orizzontale, confrontando i contenuti professionali del profilo posseduto con quello del profilo nel quale si prevede l'inquadramento. L'inquadramento economico segue l'inquadramento giuridico, salvo il rispetto del trattamento retributivo fisso e ricorrente in godimento, escluse le indennità collegate con l'espletamento di determinate funzioni. E' comunque considerata mobilità, con conseguente rispetto del trattamento economico maturato, il passaggio tra gli enti di cui all'articolo 1, anche se con interruzioni. Ulteriori modalità per la mobilità e per l'inquadramento possono essere stabilite dal contratto di comparto.
 7. E' considerata anche mobilità tra gli enti di cui all'articolo 1 la mobilità verticale
- Abbaues von Diensten auszugleichen.
3. Die Verwaltungen und die Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch schließen Verträge ab, um im Sinne von Absatz 2 die Mobilität zwischen den verschiedenen Körperschaften, inbegriffen die Betriebe, die öffentliche Dienste ausüben, sowie die rechtliche und wirtschaftliche Einstufung unter Berücksichtigung der in diesem Artikel bestimmten Grundsätze zu regeln.
 4. Um die Wünsche des Personals der in Artikel 1 genannten Körperschaften nach Mobilität und beruflicher Entwicklung berücksichtigen zu können, werden die Stellen, die obige Körperschaften zu besetzen beabsichtigen, an der Anschlagtafel der Abteilung Arbeit für mindestens 15 Tage veröffentlicht. Diese Veröffentlichung ist auch mittels Internet über das Bürgernetz des Landes öffentlich zugänglich. Auf Bereichsebene können weitere Modalitäten zur Information des Personals des jeweiligen Bereiches vorgesehen werden.
 5. Nach Ablauf des in Absatz 4 vorgesehenen Termins kann die Körperschaft, falls sie nicht beabsichtigt einen öffentlichen Wettbewerb auszuschreiben, die Auswahl, die auch in einem Kolloquium bestehen kann, auf das Personal, und zwar auch auf das interne, beschränken, das Interesse für die entsprechende Stelle angemeldet hat. Dieses Personal muss im Besitze der vorgeschriebenen Zugangsvoraussetzungen sein. Zulässig ist auch die Abordnung gemäß der bei der neuen Körperschaft geltenden Regelung.
 6. Die Mobilität ist im Rahmen derselben oder entsprechenden Funktionsebene möglich, und zwar unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Verhandlungsbereiches, in den man wechselt, über die horizontale Mobilität, wobei die beruflichen Inhalte des bisherigen Berufsbildes mit dem Berufsbild, in das die Einstufung vorgesehen ist, verglichen werden. Die wirtschaftliche Einstufung entspricht der rechtlichen, und zwar unter Berücksichtigung der angereiften, fixen und bleibenden Besoldung, ausgenommen die Zulagen, die mit der Ausübung bestimmter Aufgaben zusammenhängen. Als Mobilität gilt auf jeden Fall, bei entsprechender Berücksichtigung der angereiften Besoldung, der Wechsel zwischen den Körperschaften laut Artikel 1, auch wenn diese mit Unterbrechungen erfolgt. Weitere Bestimmungen über die Mobilität und die Einstufung können im jeweiligen Bereichsvertrag vorgesehen werden.
 7. Als Mobilität zwischen den in Artikel 1 genannten Körperschaften gilt auch die in den

prevista nei profili professionali. A tale fine il servizio prestato presso l'ente di provenienza è computato, ai fini dei requisiti di anzianità richiesti per la mobilità verticale, qualora prestato nello stesso o analogo profilo professionale della qualifica funzionale di appartenenza. In caso di passaggio ad una qualifica funzionale superiore spetta inoltre il beneficio di cui all'articolo 74, comma 6. In sede di bando di concorso l'ammissione alla mobilità verticale può essere estesa al personale di altri enti pubblici in possesso della necessaria esperienza professionale ed anzianità richiesti per la relativa mobilità verticale.

8. E' considerata anche mobilità tra gli enti di cui all'articolo 1 il passaggio agli stessi in caso di superamento di una procedura concorsuale pubblica indetta dall'ente cui si intende accedere.

Capo II Organizzazione dell'orario di lavoro

Art. 19

Forme di flessibilità dell'orario di lavoro e norme di tutela della qualità del tempo di lavoro e della vita

1. Le parti confermano l'impegno a migliorare qualitativamente e quantitativa-mente il rapporto tra le prestazioni contrattualmente dovute e quelle effettivamente rese, identificando anche nuove articolazioni e modalità di gestione flessibile dell'orario di lavoro. In questo contesto i modelli di flessibilizzazione dell'orario di lavoro vengono identificati nelle forme seguenti:

a) lavoro a tempo parziale:

in tutte le sue variabili (verticale, orizzontale, con percentuali di tempo di lavoro diverse a secondo delle fasi più o meno intense di lavoro o carichi e scelte familiari particolari, con garanzie di reversibilità in accordo con le strategie di "sviluppo" della propria vita privata);

b) job- sharing:

(detto anche lavoro ripartito o di coppia o gemellata)

è una forma di lavoro caratterizzata dalla flessibilità organizzativa del tempo di lavoro e della condivisione, con responsabilità solidale, da parte di due o più persone del medesimo rapporto di lavoro subordinato corrispondente ad un posto di lavoro a tempo pieno;

Berufsbildern vorgesehene vertikale Mobilität. Dabei zählt der bei der Herkunftskörperschaft geleistete Dienst für das für die vertikale Mobilität erforderliche Dienstalder, falls dieser in einem gleichen oder in einem verwandten Berufsbild der bisherigen Funktionsebene geleistet wurde. Erfolgt der Wechsel in eine höhere Funktionsebene, so steht die im Artikel 74, Absatz 6, vorgesehene Begünstigung zu. In der öffentlichen Wettbewerbsausschreibung kann die vertikale Mobilität auf das Personal anderer Körperschaften ausgedehnt werden, falls dieses über die erforderliche Berufserfahrung und das Dienstalder verfügt, die für die jeweilige vertikale Mobilität verlangt wird.

8. Als Mobilität zwischen den Körperschaften laut Artikel 1 gilt auch der Wechsel zu denselben im Falle des Bestehens eines von diesen ausgeschriebenen öffentlichen Wettbewerbsverfahrens.

II. Abschnitt Arbeitszeitgestaltung

Art. 19

Formen der Arbeitszeitflexibilität und Vorschriften zum Schutz der Arbeitszeit- und Lebensqualität

1. Die Verhandlungspartner bekräftigen die Verpflichtung, die vertraglich festgeschriebenen Leistungen den effektiv erbrachten Leistungen möglichst anzupassen und dabei auch flexible Arbeitszeitmodelle und Formen des Arbeitszeitmanagements ausfindig zu machen. Dabei werden folgende flexiblen Arbeitszeitmodelle bestimmt:

a) Teilzeitarbeit:

in all ihren Varianten (vertikal, horizontal, mit prozentmäßig unterschiedlichen Arbeitszeiten, die sich nach den mehr oder weniger intensiven Arbeitszeitphasen oder der Arbeitsbelastung und den besonderen familiären Erfordernissen richten, wobei die entsprechende Abstimmung mit der Entwicklung des privaten Lebens gewährleistet wird);

b) Arbeitsplatzteilung:

(auch als gemeinsame Arbeitsplatznutzung bekannt)

es handelt sich dabei um ein Arbeitszeitmodell, das durch die vorprogrammierte Flexibilität der Arbeitszeit und die Teilung des Arbeitsplatzes zwischen zwei oder mehreren, solidarisch verantwortlichen Personen gekennzeichnet ist, wobei es sich um dasselbe, abhängige Arbeitsverhältnis für ein und denselben Vollzeitarbeitsplatz handelt;

c) orario flessibile o flexi time:

questo istituto è una forma di regolamentazione dell'orario di lavoro caratterizzata da una più o meno ampia facoltà del lavoratore di variare di giorno in giorno la collocazione temporale della prestazione, rispettando però, il vincolo di una predeterminata estensione temporale della prestazione stessa nell'ambito della singola unità di tempo (giorno, settimana, mese);

d) telelavoro:

è una particolare forma di flessibilità, è caratterizzata dalla delocalizzazione della prestazione e fa sì che la flessibilità del fattore tempo assuma una notevole rilevanza traducendosi in una particolare articolazione della prestazione lavorativa durante l'area della giornata;

e) formazione (interna ed esterna) e anno sabbatico:

la formazione (interna ed esterna) rientra nella prospettiva di accrescere ed aggiornare costantemente le competenze e le abilità richieste da una costante evoluzione dei metodi e strumenti di lavoro;

f) anno sabbatico come tempo di "rigenerazione":

consiste in un congedo (anno sabbatico) non solo ai fini di formazione, ma anche per garantire ai lavoratori la possibilità di disporre di periodi di "rigenerazione";

g) organizzazione del lavoro sul monte ore annuale:

è fatta salva la media oraria settimanale articolando l'orario base a tempi di massima e minima necessità, sulla riduzione dei tempi morti, sulla previsione di più giornate di lavoro;

h) banca d'ore (bdo):

è previsto il deposito di quote o di tutte le ore straordinarie e supplementari, secondo le regole stabilite, in un conto individuale dal quale si può attingere in base alle esigenze di "tempo libero" a determinate condizioni che salvaguardino il funzionamento dell'organizzazione nel suo complesso e nell'erogazione congruente dei servizi previsti.

c) Flexible Arbeitszeit:

es handelt sich dabei um ein Arbeitszeitmodell, das dem Arbeitnehmer eine mehr oder weniger weit reichende Möglichkeit bietet, die tägliche Arbeitszeit flexibel zu gestalten, wobei der im Voraus bestimmte zeitliche Rahmen der Arbeitsleistung innerhalb der einzelnen Zeiteinheiten (Tag, Woche, Monat) einzuhalten ist;

d) Telearbeit

es handelt sich um ein besonders flexibles Arbeitszeitmodell, das durch die örtliche Arbeitsplatzverlegung gekennzeichnet ist, wobei der Zeitfaktor bei der Flexibilisierung eine bedeutende Rolle annimmt und sich als besondere Art der Arbeitsleistungsaufteilung während des Tages gestaltet;

e) interne und externe) Weiterbildung und Sabbatjahr:

die (interne und externe) Weiterbildung dient der Erweiterung und der konstanten Fortbildung der Fähigkeiten und der Kompetenzen aufgrund der konstanten Entwicklung der Arbeitsmethoden und -mittel;

f) Sabbatjahr als „Erholungsphase“:

besteht in einer Beurlaubung (Sabbatjahr) nicht nur für Ausbildungszwecke, sondern auch um dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu gewähren, über „Erholungsphasen“ zu verfügen;

g) Organisation der Arbeit nach einer im Jahr zu leistenden Stundenzahl:

unter Beachtung der durchschnittlich wöchentlich zu leistenden Stundenzahl kann die Sollarbeitszeit in Zeiten hoher und geringer Verfügbarkeit gegliedert werden, indem die Arbeitszeit in so genannten toten Zeiten verringert oder zu anderen Zeiten zusätzliche Arbeitstage vorgesehen werden;

h) Zeitkonto (ZK)

es können die gesamten oder Teile der Über- oder Zusatzstunden gemäß den vereinbarten Regeln auf einem persönlichen Zeitkonto angespart werden. Dieses Konto kann zur Nutzung der persönlichen „Freizeit“ verwendet werden, wobei die Aufrechterhaltung der Dienste gewährleistet werden muss.

2. Nel contratto di comparto sono concordate le modalità di applicazione di uno o più modelli flessibili dell'orario di lavoro di cui al comma 1 tenuto conto delle specificità organizzative dei rispettivi servizi.
 3. Al fine di facilitare l'introduzione delle forme di flessibilità nei rispettivi comparti di cui al comma 1 possono essere previsti progetti pilota per lo studio della loro concreta fattibilità.
 4. La disciplina sul lavoro notturno e sui lavori disagiati è demandata alla contrattazione di comparto, tenendo conto dei seguenti principi:
 - a) rispetto della disciplina stabilita dalla Comunità Europea in merito all'individuazione del lavoro notturno e del lavoratore notturno nonché in ordine alle limitazioni delle prestazioni di lavoro notturno stabiliti dalla stessa per ragioni di salute e di sicurezza;
 - b) individuazione specifica delle limitazioni nell'adibizione al lavoro notturno ed ai lavori disagiati nell'ambito dei servizi interessati;
 - c) riduzione dell'orario di lavoro settimanale o mensili o relativa maggiorazione retributiva, anche unitamente alla riduzione dell'orario di lavoro, in proporzione al maggiore carico lavorativo psichico-fisico connesso alle prestazioni di lavoro notturno o comunque disagiato.
2. Im Bereichsvertrag werden die Anwendungsmodalitäten von einer oder mehreren Formen der Arbeitszeitflexibilität des Absatzes 1 unter Beachtung der organisatorischen Besonderheiten der jeweiligen Dienste vereinbart.
 3. Zur Vereinfachung der Einführung der Flexibilitätsformen des Absatzes 1 in den jeweiligen Abteilungen können Pilotprojekte für ein Studium der konkreten Durchführbarkeit vorgesehen werden.
 4. Für die Vorschriften zur Nacharbeit und zu den beschwerlichen Arbeiten wird auf die Bereichsverhandlungen verwiesen. Dabei müssen folgende Prinzipien beachtet werden:
 - a) Beachtung der Vorschriften der Europäischen Gemeinschaft bezüglich der Bestimmung der Nacharbeit und des Nachtarbeitnehmers, sowie bezüglich der Grenzen der Nacharbeitsleistung aus Gesundheits- und Sicherheitsgründen;
 - b) spezifische Bestimmung der Grenzen bei der Einteilung zur Nacharbeit und zu den beschwerlichen Arbeiten innerhalb der betroffenen Dienste;
 - c) Kürzung der wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit oder entsprechende Kürzung der Arbeitszeit, eventuelle Erhöhung des Gehalts und zusätzliche Kürzung der Arbeitszeit im Verhältnis zur erhöhten psychisch-physischen Arbeitsbelastung aufgrund der Nacharbeit oder der beschwerlichen Arbeit.

Art. 20

Norme generali sul lavoro a tempo parziale

1. E' considerato rapporto di lavoro a tempo parziale il rapporto di servizio con un orario di lavoro non inferiore al 30 per cento dell'orario previsto per il personale a tempo pieno. Per eccezionali e motivate esigenze di servizio può derogarsi a tale limite minimo nel rispetto dei principi generali desumibili dalla normativa statale in materia di lavoro a tempo parziale, previo accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.
2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto ad un periodo di congedo ordinario in proporzione all'orario di lavoro a tempo parziale.
3. Il periodo di lavoro a tempo parziale è computato per intero ai fini dell'anzianità di servizio.

Art. 20

Allgemeine Bestimmungen zur Teilzeitarbeit

1. Als Teilzeitarbeitsverhältnis gilt ein Dienstverhältnis mit einer Arbeitszeit von nicht weniger als 30 Prozent der für das Vollzeitpersonal vorgesehenen Arbeitszeit. Aus außerordentlichen und begründeten Diensterfordernissen kann von diesem Mindestausmaß im Rahmen der allgemeinen, von der staatlichen Regelung über die Teilzeitarbeit ableitbaren Grundsätze aufgrund eines eigenen Abkommens mit den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch abgewichen werden.
2. Das Personal mit Teilzeitarbeitsverhältnis hat Anspruch auf den ordentlichen Urlaub im Verhältnis zur Teilzeitarbeitszeit.
3. Die Dauer der Teilzeitarbeit zählt zur Gänze für das Dienstalter.

4. La concessione di congedo straordinario, le assenze per malattia, nonché per effetto di congedi, aspettative e permessi di qualsiasi natura, non comportano alcuna modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale e del relativo trattamento economico.
5. Il trattamento economico del rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale al corrispondente orario di lavoro a tempo pieno.
6. L'orario di lavoro a tempo parziale è distribuito in senso orizzontale, verticale nonché a periodi alternati.
7. Nel contratto di comparto vengono stabilite le modalità sull'applicazione del presente articolo.
8. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere autorizzato alla prestazione di lavoro straordinario retribuito, salve le eccezioni previste nel contratto di comparto per temporanee esigenze di servizio.
9. Il diniego del rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere motivato.

Art. 21
Orario di lavoro e festività

1. La distribuzione dell'orario di lavoro, con riguardo al funzionamento dei servizi, le turnazioni ed il servizio di reperibilità sono disciplinati dagli accordi di comparto nonché dagli accordi decentrati.
2. Per le festività si applica la normativa di cui all'articolo 12 della legge provinciale 16 ottobre 1992, n. 36.

Art. 22
Principi generali su pausa di riposo, intervallo, riposo giornaliero e riposo settimanale

1. In caso di un orario di lavoro giornaliero eccedente il limite di 6 ore, il personale deve beneficiare di un intervallo della durata di almeno 30 minuti ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e dell'eventuale consumazione del pasto. A livello di comparto per il personale di determinati profili professionali può essere stabilito un'intervallo di durata inferiore o superiore.
2. Fermo restando la durata normale dell'orario di lavoro settimanale, il personale ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo

4. Die Gewährung von Sonderurlauben, Warteständen und Freistellungen jeglicher Art, die Abwesenheiten wegen Krankheit und der Urlaub bedingen keine Änderung des Teilzeitarbeitsverhältnisses und der entsprechenden Besoldung.
5. Die Besoldung des Teilzeitarbeitsverhältnisses ist proportional zur entsprechenden Vollzeitarbeitszeit.
6. Die Teilzeitarbeitszeit wird horizontal, vertikal sowie in alternierende Zeitperioden eingeteilt.
7. Im Bereichsvertrag wird die Anwendung dieses Artikels geregelt.
8. Das Personal mit einem Teilzeitarbeitsverhältnis darf nicht zur Leistung bezahlter Überstunden ermächtigt werden. Im Bereichsvertrag können für vorübergehende Diensterfordernisse Ausnahmen vorgesehen werden.
9. Die Verweigerung des Teilzeitarbeitsverhältnisses ist zu begründen.

Art. 21
Arbeitszeit und Feiertage

1. Die Verteilung der Arbeitszeit, und zwar unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse, weiters die Turnusse und der Bereitschaftsdienst werden in den Tarifabkommen auf Bereichsebene sowie in den dezentralen Abkommen geregelt.
2. Für die Feiertage gilt die Regelung laut Artikel 12 des Landesgesetzes vom 16. Oktober 1992, Nr. 36.

Art. 22
Allgemeine Grundsätze über Erholungspause, Arbeitsunterbrechung, Tages- und Wochenruhepause

1. Falls die Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden beträgt, muss das Personal zwecks psycho-physischer Erholung und allfälliger Einnahme einer Mahlzeit eine Pause von wenigstens 30 Minuten einlegen. Auf Bereichsebene kann für das Personal bestimmter Berufsbilder eine kürzere oder längere Pausenzeit festgelegt werden.
2. Unbeschadet der normalen Dauer der Wochenarbeitszeit hat das Personal alle 24 Stunden Anrecht auf eine durchgehende Ruhepause von 11 Stunden. Bei

giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatto salvo le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

3. Il personale ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui al comma 2.
4. Qualora per ragioni di servizio non sia possibile fruire del riposo giornaliero o del riposo settimanale, al personale deve essere concesso un equivalente periodo di riposo compensativo, che consenta comunque una appropriata protezione del personale, tenendo conto delle esigenze personali espresse a tale riguardo dal personale interessato.
5. In deroga alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno e durata massima settimanale possono essere fissate a livello di comparto altre regolamentazioni nel rispetto dei principi stabiliti con direttive comunitarie.

Capo III

Interruzioni e sospensione della prestazione

Art. 23

Congedo ordinario

1. Il personale con orario di servizio settimanale articolato su cinque giorni ha diritto per ogni anno di effettivo servizio a 30 giornate lavorative di congedo ordinario. A livello di comparto può essere previsto che parte del congedo può essere concessa in forma di permesso orario.
2. Il personale con orario di servizio settimanale articolato su sei giorni ha diritto per ogni anno di effettivo servizio a 36 giornate lavorative di congedo ordinario.
3. Il congedo ordinario è finalizzato al recupero psico-fisico del personale ed è, pertanto, da fruire nel corso dell'anno di maturazione in adeguate soluzioni compatibili con le esigenze di servizio. Al personale che all'inizio dell'anno presenta il piano di fruizione del congedo ordinario è garantita la fruizione di un periodo di congedo prestabilito di durata comunque non inferiore a 10 giorni di lavoro consecutivi nel caso di un orario di servizio settimanale articolato su 5 giorni

Tätigkeiten, die im Laufe eines Tages in mehrere Arbeitsabschnitte gegliedert sind, muss diese Ruhepause nicht durchgehend sein.

3. Alle 7 Tage hat das Personal – in der Regel am Sonntag – Anrecht auf eine Ruhepause von wenigstens 24 aufeinander folgenden Stunden, die mit den in Absatz 2 genannten täglichen Ruhestunden zu kumulieren sind.
4. Sollte die tägliche oder wöchentliche Ruhepause aus dienstlichen Gründen nicht in Anspruch genommen werden können, muss dem Personal, unter Berücksichtigung seiner diesbezüglich geäußerten Bedürfnisse, als Ausgleich eine entsprechende Ruhezeit gewährt werden, die jedenfalls einen angemessenen Schutz des Personals bietet.
5. Auf Bereichsebene können abweichend von der Regelung der Tagesruhepause, den Erholungspausen, der Nacharbeit und der Dauer der Wochenarbeitszeit, unter Beachtung der mit EU-Richtlinien festgelegten Grundsätze, auch andere Regelungen vereinbart werden.

III. Abschnitt

Unterbrechungen und Aussetzung der Arbeitsleistung

Art. 23

Ordentlicher Urlaub

1. Die Bediensteten mit Fünftagewoche haben innerhalb eines Jahres effektiv geleisteten Dienstes Anspruch auf einen ordentlichen Urlaub von 30 Arbeitstagen. Auf Bereichsebene kann vorgesehen werden, einen Teil des Urlaubs auch stundenweise zu gewähren.
2. Die Bediensteten mit Sechstagewoche haben innerhalb eines Jahres effektiv geleisteten Dienstes Anspruch auf einen ordentlichen Urlaub von 36 Arbeitstagen.
3. Der ordentliche Urlaub dient der psychophysischen Erholung des Personals und ist somit in angemessenen und mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbaren Abschnitten im Laufe des Jahres, während dem er anreift, zu beanspruchen. Dem Personal, das zu Beginn des Jahres den Urlaubsplan für die Beanspruchung des ordentlichen Urlaubes vorlegt, wird eine ordentliche Urlaubsperiode von nicht weniger als 10 aufeinander folgenden Arbeitstagen im Falle der 5-Tage-Woche

e di 12 giorni di lavoro consecutivi nel caso di un orario di servizio settimanale articolato su 6 giorni. Rimangono salve le diverse discipline previste a livello di comparto.

4. Il congedo ordinario non goduto nel corso dell'anno di maturazione per indifferibili esigenze di servizio o per particolari ragioni personali può essere fruito, nella misura massima del 50 per cento del congedo maturato, entro il 30 settembre dell'anno immediatamente successivo. Rimangono salve le diverse discipline previste a livello di comparto.
5. In caso di mancata fruizione del congedo ordinario per cause di forza maggiore entro i termini previsti nel presente articolo la fruizione può avvenire entro la fine del secondo anno successivo a quello di maturazione.
6. Il personale insegnante, educativo, assistente e di vigilanza delle scuole, delle scuole materne, degli asili nido, della formazione professionale, dei convitti e di servizi equiparabili deve fruire del congedo ordinario nei periodi di sospensione dell'attività didattica, educativa, assistenziale o di vigilanza. Il rimanente personale addetto ai relativi servizi fruisce, di regola, del congedo ordinario nei periodi di sospensione dell'attività dei servizi medesimi, salvo che le esigenze di servizio consentano il godimento anche in altro periodo dell'anno. In deroga al comma 4 il congedo può essere fruito, in caso di particolari esigenze di servizi, entro la fine del successivo anno di attività.
7. I singoli enti possono, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del personale, stabilire all'inizio dell'anno fino a quattro giornate di congedo ordinario obbligatorio, da detrarsi dal congedo di cui ai commi 1 e 2, per tutte o determinate categorie di personale al fine di regolamentare chiusure di uffici o sospensione di servizi in giorni non festivi.
8. Il congedo ordinario previsto dal presente articolo è comprensivo e sostitutivo delle sei giornate di riposo di cui alla legge 23 dicembre 1997, n. 937.

und von 12 aufeinander folgenden Arbeitstagen im Falle der 6-Tage-Woche gewährleistet. Auf Bereichsebene vorgesehene, anders lautende Regelungen, bleiben aufrecht.

4. Der im Laufe des Jahres angereifte und wegen unaufschiebbarer dienstlicher Erfordernisse oder besonderer persönlicher Gründe nicht beanspruchte Urlaub kann im Ausmaß von höchstens 50 Prozent des angereiften Urlaubes innerhalb September des unmittelbar darauf folgenden Jahres beansprucht werden. Auf Bereichsebene vorgesehene, anders lautende Regelungen, bleiben aufrecht.
5. Kann der ordentliche Urlaub wegen höherer Gewalt innerhalb der von diesem Artikel vorgesehenen Termine nicht beansprucht werden, so kann er innerhalb des darauf folgenden Jahres beansprucht werden.
6. Das Lehr-, Erziehungs-, Betreuungs- und Aufsichtspersonal der Schulen, der Kindergärten, der Kinderkrippen, der Berufsausbildung, der Heime und der vergleichbaren Einrichtungen muss den ordentlichen Urlaub in der Zeit beanspruchen, in der keine Unterweisungs-, Erziehungs-, Betreuungs- oder Aufsichtstätigkeit erfolgt. Das restliche Personal dieser Dienste beansprucht den ordentlichen Urlaub in der Regel in der Zeit, in der die Tätigkeit der entsprechenden Dienststellen eingestellt ist, außer die dienstlichen Erfordernisse ermöglichen die Beanspruchung des Urlaubes auch zu einer anderen Zeit des Jahres. Abweichend von Absatz 4 kann der Urlaub im Falle außerordentlicher dienstlicher Erfordernisse innerhalb des darauf folgenden Tätigkeitsjahres beansprucht werden.
7. Die einzelnen Körperschaften können, nach Anhören der repräsentativen Gewerkschaften, zu Beginn eines jeden Jahres für das gesamte Personal oder für bestimmte Kategorien bis zu vier Pflichturlaubstage bestimmen, um die Schließung der Ämter oder die Unterbrechung der Dienste an Nichtfeiertagen zu regeln. Die Pflichturlaubstage werden von dem aufgrund der Absätze 1 und 2 zustehenden Urlaub abgezogen.
8. Der ordentliche Urlaub gemäß diesem Artikel ist allumfassend und ersetzt auch die sechs im Gesetz vom 23. Dezember 1997, Nr. 937, vorgesehenen Ruhetage.

9. Il diritto al congedo ordinario non è riducibile a causa di assenze per malattia, salvo per la parte eccedente i dodici mesi nell'arco di un biennio, ed è fruibile anche oltre i termini di cui al comma 4.
10. Il godimento del congedo ordinario è interrotto nei casi di malattia non inferiore a 3 giorni lavorativi o di ricovero ospedaliero, debitamente documentati, che impediscono il recupero delle energie psico-fisiche del personale e sempreché l'Amministrazione è posta nella condizione di poter procedere alle verifiche previste dalla normativa vigente. Il congedo è altresì interrotto in caso di decessi di cui all'articolo 24, comma 1, lettera e).
11. Rimane salvo il congedo straordinario aggiuntivo previsto all'articolo 12, comma 2, del contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio sanitario provinciale del 28 agosto 2001 in favore del personale già in servizio all'entrata in vigore del contratto medesimo.

Art. 24

Congedi straordinari retribuiti

1. Il personale ha diritto a domanda a congedi straordinari retribuiti nei seguenti casi da documentare debitamente:
 - a) per matrimonio, 15 giorni consecutivi, compreso quello della sua celebrazione;
 - b) per esami, per prove di concorso o di abilitazione nei giorni in cui le singole prove o esami sono sostenute: qualora la sede ove si effettua la prova disti oltre cento chilometri dal comune di residenza, il congedo viene concesso anche per la giornata immediatamente precedente o successiva al giorno di esame o prova; nell'arco di un anno tale congedo non può superare 20 giorni;
 - c) per donazione di sangue: il giorno del prelievo ai sensi della relativa normativa statale;
 - d) per cure: trova applicazione la vigente disciplina statale per il personale ministeriale;
 - e) per decesso di parenti o affini: per il coniuge o convivente *more uxorio*, purché la stabile convivenza con il lavoratore/la

9. Das Recht auf den ordentlichen Urlaub wird wegen krankheitsbedingter Abwesenheiten nicht eingeschränkt, außer für jenen Teil, der innerhalb von zwei Jahren, zwölf Monate überschreitet und kann auch nach den in Absatz 4 vorgesehenen Terminen beansprucht werden.
10. Der ordentliche Urlaub wird im Falle von Krankheiten unterbrochen, die eine Dauer von nicht weniger als drei Arbeitstagen aufweisen, oder im Falle der Einlieferung in ein Krankenhaus, die die psychophysische Erholung des Personals jeweils verhindern und entsprechend belegt werden, und vorausgesetzt, dass die Verwaltung in die Möglichkeit versetzt wird, die von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Überprüfungen vorzunehmen. Unterbrochen wird der Urlaub auch bei Todesfall gemäß Artikel 24, Absatz 1, Buchstabe e).
11. Der im Artikel 12 Absatz 2 des Kollektivvertrages für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes vom 28. August 2001 zu Gunsten des bei Inkrafttreten desselben bereits im Dienst stehenden Personals vorgesehene zusätzliche ordentliche Urlaub bleibt aufrecht.

Art. 24

Bezahlte Sonderurlaube

1. Das Personal hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub, wobei der jeweilige Grund zu belegen ist:
 - a) bei Heirat: 15 aufeinander folgende Tage, in denen der Hochzeitstag enthalten ist;
 - b) bei Prüfungen, Wettbewerbs- und Eignungsprüfungen für die Tage, an denen diese stattfinden; falls der Prüfungsort mehr als hundert Kilometer von der Wohnsitzgemeinde entfernt ist, wird dieser Urlaub auch für den Tag vor oder nach der Prüfung gewährt; im Jahreszeitraum können nicht mehr als 20 Tage diesesurlaubes beansprucht werden;
 - c) bei Blutspende: der Tag der Blutentnahme laut geltender staatlicher Regelung;
 - d) bei Kuren: es kommt die für das Personal der Ministerien geltende staatliche Regelung zur Anwendung;
 - e) bei Todesfall verwandter oder verschwägerter Personen: für den Ehegatten oder in eheähnlicher Beziehung lebende

lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, ed i parenti di primo grado, cinque giorni consecutivi, compreso quello del funerale; per fratelli conviventi, tre giorni consecutivi, compreso quello del funerale; per i fratelli e gli affini di primo grado e gli altri parenti di secondo grado, due giorni consecutivi, compreso quello del funerale; per gli altri parenti fino al quarto grado e gli affini fino al secondo grado, il giorno del funerale;

- f) per altri gravi motivi, esclusi la malattia ed il congedo di cui all'articolo 47: fino a cinque giorni lavorativi all'anno; il diniego della domanda deve essere dato per iscritto;
- g) per l'attuazione delle agevolazioni previste in favore delle persone portatori di handicaps si applica la vigente normativa statale. I tre giorni di permesso mensile retribuito sono, su richiesta del personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, frazionabili in ore. Le predette agevolazioni non danno luogo a riduzione del congedo ordinario né della 13.ma mensilità. La Commissione sanitaria, chiamata ad esprimersi in merito alla situazione di gravità del handicap del personale, indica contestualmente il beneficio spettante, compreso l'eventuale cumulo;
- h) per interventi di soccorso dei vigili del fuoco volontari e degli appartenenti a organizzazioni di volontariato operanti in caso di incendi, disastri, calamità naturali, ricerche di persone o soccorsi in montagna, per il tempo dell'intervento nonché fino a due giorni all'anno per la corrispondente attività di addestramento, dietro documentazione del responsabile del corpo dove il personale ha prestato il suo servizio. In caso di interventi durante le ore notturne è da concedere un adeguato riposo di non più di otto ore dal termine dell'intervento;
- i) per l'esercizio di doveri civici: si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 25

Permessi brevi per esigenze personali e relativi recuperi

1. Al personale possono essere concessi per particolari esigenze personali, a domanda, permessi brevi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero, nel limite massimo di 36 ore nel corso dell'anno

Person, vorausgesetzt, das dauerhafte Zusammenleben mit dem/der Arbeitnehmer/in wird mit meldeamtlicher Bescheinigung dokumentiert, und Verwandte ersten Grades: fünf aufeinander folgende Tage, Begräbnistag inbegriffen; für im selben Haushalt lebende Geschwister: drei aufeinander folgende Tage, Begräbnistag inbegriffen; für Geschwister und für Verschwägte ersten Grades und für die übrigen Verwandten zweiten Grades: zwei aufeinander folgende Tage, Begräbnistag inbegriffen; für die übrigen Verwandten innerhalb des vierten Grades und für die Verschwägerten innerhalb des zweiten Grades: der Begräbnistag;

- f) aus anderen schwerwiegenden Gründen, ausgenommen Krankheit und Sonderurlaub laut Artikel 47: bis zu fünf Arbeitstage im Jahr; die Ablehnung des Antrages muss schriftlich erfolgen;
- g) für die Anwendung der zugunsten von Personen mit Behinderung vorgesehenen Begünstigungen laut einschlägiger Regelung des Staates. Der zustehende bezahlte Sonderurlaub von monatlich drei Tagen ist auf Antrag des Personals und im Einklang mit den Diensterfordernissen in Stunden aufteilbar. Diese Begünstigungen haben keine Kürzung des ordentlichen Urlaubes und des 13. Monatsgehaltes zur Folge. Die Ärztekommision, welche über die Schwere der Behinderung des Personals befindet, gibt gleichzeitig die Art der zustehenden Begünstigung – einschließlich der etwaigen Häufung – an;
- h) bei Rettungseinsätzen der freiwilligen Feuerwehren und der Mitglieder von Hilfsorganisationen im Falle von Bränden, schweren Unfällen, Naturkatastrophen, Personensuche oder Bergrettung, und zwar beschränkt auf die für den Einsatz selbst erforderliche Zeit. Außerdem bis zu zwei Tage im Jahr für die entsprechende Ausbildungstätigkeit, die vom Verantwortlichen der jeweiligen Organisation, bei der das Personal eingesetzt ist, zu bestätigen ist. Bei Einsätzen während der Nachtstunden ist eine angemessene Ruhepause von höchstens acht Stunden ab Ende des Einsatzes zu gewähren;
- i) für die Ausübung der Bürgerpflichten: es finden die geltenden Gesetzesbestimmungen Anwendung.

Art. 25

Kurze Abwesenheiten aus persönlichen Gründen und deren Einbringung

1. Dem Personal können, auf Antrag, für persönliche Erfordernisse Stundenurlaube von jeweils höchstens einem halben Arbeitstag gewährt werden, und zwar im Höchstausmaß von 36 Stunden Kalenderjahr.

solare.

2. Il periodo di assenza di cui al comma 1 va recuperato secondo le modalità da stabilirsi nel contratto di comparto.
3. Qualora per eccezionali motivi o per motivi di servizio non sia possibile effettuare il relativo recupero, l'ente di appartenenza provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione complessiva spettante al personale per il numero delle ore non recuperate.

Art. 26

Permessi per motivi di studio

1. Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di 150 ore annue individuali.
2. Nell'arco dell'anno solare può fruire dei permessi di cui al comma 1 fino al tre per cento del personale di ruolo e provvisorio in servizio all'inizio dell'anno, con eventuale arrotondamento all'unità superiore.
3. I permessi di cui al comma 1 vengono utilizzati secondo le modalità e i limiti da stabilirsi nel contratto di comparto, tenendo conto dei principi desumibili dalla disciplina generale del diritto allo studio nell'ambito del pubblico impiego. Per determinate categorie tali permessi possono essere limitati o esclusi.

Art. 27

Permessi per mandato politico locale

1. Il personale eletto nei consigli comunali ha diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata nella quale sono convocati i rispettivi consigli.
2. Il personale eletto negli organi di gestione delle comunità comprensoriali o dei consorzi tra enti locali, nei consigli delle aziende municipali, provinciali o consortili, nei consigli circoscrizionali nonché nelle commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite, ha diritto di assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi degli enti cui fanno parte.
3. Il personale eletto nelle giunte municipali nonché nelle cariche di presidente e vice presidente delle giunte delle comunità comprensoriali, di presidente di aziende municipalizzate o provinciali con più di 50 dipendenti, ha diritto, oltre ai permessi di cui al comma 2, di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore

2. Die Zeit der Abwesenheit laut Absatz 1 ist nach den im Bereichsvertrag festzulegenden näheren Bestimmungen einzubringen.

3. Falls die entsprechende Zeit in außergewöhnlichen Fällen oder aus besonderen dienstlichen Gründen nicht eingeholt werden kann, zieht die Körperschaft dem Personal einen entsprechenden Betrag von der Gesamtbesoldung ab, und zwar im Ausmaß der entsprechenden Fehlstunden.

Art. 26

Bildungsurlaub

1. Um das Recht auf Bildung zu gewährleisten, wird eine bezahlte Freistellung vom Dienst bis zu einem jährlichen Höchstausmaß von 150 Stunden gewährt.
2. Im Laufe des Kalenderjahres kann die Freistellung laut Absatz 1 von nicht mehr als drei Prozent der zu Jahresbeginn im Dienst befindlichen Planstellen- und provisorischen Personal beansprucht werden, wofür gegebenenfalls auf die höhere Zahl aufgerundet wird.
3. Die in Absatz 1 vorgesehene Freistellung wird nach den näheren Bestimmungen gewährt, wie sie im Bereichsvertrag vorgesehen werden, wobei die von der allgemeinen Regelung des Rechts auf Bildung im öffentlichen Dienst ableitbaren Grundsätze zu berücksichtigen sind. Für bestimmte Kategorien kann dieser Urlaub eingeschränkt oder ausgeschlossen werden.

Art. 27

Freistellung vom Dienst für die Ausübung des örtlichen politischen Mandates

1. Das Personal, das in einen Gemeinderat gewählt wird, hat Anspruch auf die Freistellung vom Dienst für den gesamten Tag, an dem der Gemeinderat einberufen ist.
2. Das Personal, das in die Verwaltungsorgane der Bezirksgemeinschaften oder der Konsortien von Gebietskörperschaften, in die Verwaltungsräte der Gemeinde-, Landes- oder Verbandsbetriebe sowie in die formell gegründeten Rats- oder Ortsviertelratskommissionen gewählt wird, hat Anspruch auf Freistellung vom Dienst, um an den Sitzungen der Organe der jeweiligen Körperschaft teilzunehmen.
3. Das Personal, das in einen Gemeindeausschuss oder in das Amt des Präsidenten oder Vizepräsidenten des Ausschusses einer Bezirksgemeinschaft oder des Präsidenten eines Gemeinde- oder Landesbetriebes mit mehr als 50 Bediensteten gewählt wird, hat, zusätzlich zur Freistellung laut Absatz 2, Anspruch auf Freistellung vom Dienst für

lavorative al mese, elevate a 48 ore per i sindaci e per gli assessori del comune capoluogo di provincia.

4. Le assenze di cui ai commi 1, 2 e 3 sono retribuite.
5. Il personale di cui al presente articolo ha diritto ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili qualora risultano necessari per l'espletamento del mandato.
6. Il personale investito di funzioni pubbliche elettive diverse da quelle indicate nei commi 1, 2 e 3 presso gli enti ivi indicati ha diritto a permessi non retribuiti per svolgere le relative funzioni.
7. L'attività ed i tempi di espletamento del mandato, per i quali il personale chiede ed ottiene permessi retribuiti e non retribuiti, devono essere immediatamente documentati mediante attestazione dell'ente. Nessun obbligo di attestazione sussiste per le assenze di cui al comma 3.
8. I permessi di cui al presente articolo sono concessi da parte del competente superiore, nel rispetto delle eventuali direttive emanate dall'ente di appartenenza. Per il personale insegnante ed equiparato, in alternativa ai permessi previsti dai precedenti commi, può essere concessa, sulla base delle predette direttive e su richiesta, una congrua e proporzionata riduzione dell'orario settimanale di insegnamento al fine di garantire la continuità didattica.

Art. 28

Aspettativa per mandato politico

1. Il personale eletto alla carica di parlamentare europeo, di senatore o deputato della Repubblica o di consigliere o assessore regionale o provinciale o a difensore civico è collocato d'ufficio in aspettativa non retribuita per tutta la durata del relativo mandato.
2. Il personale investito di funzioni pubbliche elettive diverse da quelle di cui al comma 1 con diritto a permessi retribuiti è, su richiesta, collocato in aspettativa non retribuita.
3. L'ente da cui dipende il personale provvede al versamento dei contributi relativi al trattamento di quiescenza e previdenza, inclusa la quota a carico del personale

höchstens 24 Arbeitsstunden im Monat. Für die Bürgermeister und für die Stadträte der Landeshauptstadt ist diese Freistellung auf 48 Stunden erhöht.

4. Für die Freistellungen laut den Absätzen 1, 2 und 3 erfolgt keine Kürzung der Bezüge.
5. Das in diesem Artikel genannte Personal hat Anspruch auf weitere Freistellung ohne Bezüge bis zu einem Höchstausmaß von vierundzwanzig Stunden im Monat, falls dies für die Ausübung des Mandates notwendig ist.
6. Das Personal, das durch Wahl zu besetzende öffentliche Ämter bei den in den Absätzen 1, 2 und 3 genannten Körperschaften bekleidet, die den dort genannten Ämtern nicht entsprechen, hat Anspruch auf Freistellung vom Dienst ohne Bezüge, um die entsprechenden Aufgaben ausüben zu können.
7. Die Tätigkeit und die Dauer der Ausübung des Mandates, für das das Personal die bezahlte und unbezahlte Freistellung vom Dienst beantragt und erhält, muss unmittelbar durch eine Bestätigung der jeweiligen Körperschaft nachgewiesen werden. Keine Bestätigungspflicht besteht für die Freistellungen laut Absatz 3.
8. Die in diesem Artikel vorgesehenen Freistellungen werden vom zuständigen Vorgesetzten unter Beachtung allfälliger von der jeweiligen Körperschaft erlassenen Richtlinien gewährt. Für das unterrichtende und diesem gleichgestellte Personal kann auf Antrag als Alternative zu den in den vorhergehenden Absätzen beschriebenen Freistellungen und unter Beachtung oben genannten Richtlinien eine angemessene und verhältnismäßige Verminderung des wöchentlichen Stundenplans gewährt werden, um die Unterrichtscontinuität zu gewährleisten.

Art. 28

Wartestand wegen politischen Mandats

1. In das Europaparlament, in den Senat oder in die Kammer der Republik oder in den Regionalrat oder in die Regional- oder Landesregierung oder als Volksanwalt gewähltes Personal wird von Amtes wegen für die Dauer des entsprechenden Mandats in den unbezahlten Wartestand versetzt.
2. Personal, das durch Wahl zu besetzende öffentliche Ämter bekleidet, die mit den in Absatz 1 genannten nicht identisch sind und für die ein Anspruch auf bezahlte Freistellung vom Dienst besteht, wird auf Antrag in den unbezahlten Wartestand versetzt.
3. Die Körperschaft, von der das Personal abhängt, zahlt die Beiträge für das Ruhegehalt und die Abfertigung, einschließlich des Anteils zu Lasten des in den Wartestand versetzten

collocato in aspettativa, fatta salva la contribuzione figurativa ai sensi della normativa statale.

4. Per i contributi riguardanti il trattamento di quiescenza e previdenza si applica la normativa statale.
5. Il periodo di aspettativa di cui al comma 1 non è utile ai fini della progressione giuridica ed economica nella carriera. Il personale che cessa da tale posizione prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta, dedotto il tempo trascorso in aspettativa.

Art. 29

Aspettativa non retribuita per motivi personali, di famiglia o di studio

1. Il personale può essere collocato in aspettativa non retribuita per non più di tre anni nel quinquennio, per gravi e motivate ragioni personali, di famiglia o per motivi di studio e di riqualificazione. Il personale non di ruolo può fruire della predetta aspettativa, salvo quanto previsto dall'articolo 38, fino ad un massimo di 30 giorni all'anno e limitatamente alla durata del rapporto di servizio.
2. L'aspettativa di cui al comma 1 riduce proporzionalmente il congedo ordinario e non è utile per la progressione giuridica ed economica e per il trattamento di quiescenza e di previdenza.
3. Le modalità di concessione dell'aspettativa sono stabilite nell'accordo di comparto.
4. Inoltre il personale ammesso al dottorato di ricerca o che fruisce di una borsa di studio universitaria ai sensi della relativa normativa statale, è collocato, a domanda, in aspettativa straordinaria per motivi di studio e senza assegni per il periodo di durata del corso. Tale periodo straordinario è utile, ai sensi della rispettiva normativa statale, ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di fine rapporto.
5. Il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presta servizio all'estero, può chiedere un'aspettativa senza assegni ai sensi della vigente disciplina statale.

Art. 30

Assenze per malattia

1. In caso di malattia il personale deve darne immediata comunicazione all'amministrazione, indicando l'eventuale variazione di

Personals, ein, vorbehaltlich der Beitragsanrechnung im Sinne der staatlichen Regelung.

4. Hinsichtlich der Beiträge für das Ruhegehalt und die Abfertigung sind die staatlichen Rechtsvorschriften anzuwenden
5. Die in Absatz 1 genannte Wartestandszeit zählt nicht für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung und in der Besoldung. Das Personal, dessen Mandat endet, nimmt im Stellenplan die Position ein, die ihm nach Abzug der Zeit im Wartestand zusteht.

Art. 29

Unbezahlter Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen

1. Das Personal kann aus triftigen und zu begründenden persönlichen, familiären oder Ausbildungs- und Umschulungsgründen, die anzuführen sind, für höchstens drei Jahre im Fünfjahreszeitraum in den unbezahlten Wartestand versetzt werden. Nicht im Stellenplan eingestuftes Personal kann, vorbehaltlich der Bestimmungen von Artikel 38, diesen Wartestand im Höchstausmaß von 30 Tagen im Jahr und beschränkt auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses beanspruchen.
2. Der in Absatz 1 vorgesehene Wartestand bewirkt eine verhältnismäßige Kürzung des ordentlichen Urlaubes und zählt nicht für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung und der Besoldung, für das Ruhegehalt und die Abfertigung.
3. Näheres über die Gewährung des Wartestandes wird im Bereichsvertrag festgelegt.
4. Außerdem wird das Personal, das einen Forschungsauftrag oder ein Universitätsstipendium laut geltenden staatlichen Bestimmungen erhält, auf Antrag in den unbezahlten Wartestand aus Studiengründen für die Dauer des Kurses versetzt. Dieser Wartestand gilt, im Sinne der entsprechenden staatlichen Bestimmungen, für die Laufbahn, die Ruhestandsbehandlung und die Abfertigung.
5. Das Personal mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, dessen Ehegatte oder ständiger Lebensgefährte im Ausland Dienst leistet, kann die Versetzung in den unbezahlten Wartestand gemäß den geltenden staatlichen Bestimmungen beantragen.

Art. 30

Abwesenheit wegen Krankheit

1. Im Krankheitsfalle muss das Personal die Verwaltung unmittelbar davon in Kenntnis setzen, wobei die eventuelle Änderung der

recapito. Il certificato medico, recante la sola prognosi, deve essere emesso a partire dal secondo giorno lavorativo di malattia ed è da trasmettere, a cura del personale, all'amministrazione di appartenenza entro il terzo giorno. A livello di comparto può essere prevista l'emissione del certificato medico già a partire dal 1° giorno di malattia.

2. L'amministrazione può in ogni momento provvedere agli opportuni accertamenti sanitari. Le visite mediche di controllo sulle malattie comportanti assenze dal servizio sono effettuate dalle unità sanitarie locali, alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento. A tale fine il personale deve comunque essere reperibile alla propria residenza o al recapito, se diverso, indicato tra le ore 10.00 e 12.00 del mattino e le ore 17.00 e 19.00 del pomeriggio, salvo giustificato impedimento.
3. Qualora venga accertata l'inesistenza della malattia o che la stessa non giustifichi l'assenza dal servizio oppure le visite di controllo non potevano essere effettuate per fatto imputabile al personale, l'assenza dal servizio è considerata ingiustificata agli effetti retributivi e disciplinari per il corrente periodo indicato nel certificato medico.
4. Il personale, in caso di assenza dal servizio per malattia, ha diritto al trattamento economico nella seguente misura:
 - a) per i primi sei mesi: in misura intera;
 - b) per i successivi dodici mesi: ridotto all'80 per cento, fatto salvo l'assegno per il nucleo familiare;
 - c) per i successivi sei mesi: ridotto al 70 per cento, fatto salvo l'assegno per il nucleo familiare.
5. Due o più periodi di assenza per malattia si cumulano agli effetti della determinazione del trattamento economico spettante quando tra essi non intercorra un periodo di servizio di almeno tre mesi.
6. La durata complessiva di più periodi di assenza per malattia non può superare in ogni caso due anni e nove mesi in un quinquennio.
7. Per motivi di particolare gravità al personale assente per malattia che abbia raggiunto il limite di cui al comma 4 o quello di cui al comma 6, può essere concesso, in base a motivata richiesta, un'ulteriore periodo di assenza per malattia non superiore a dodici mesi, valido esclusivamente ai fini della conservazione del posto di lavoro.

Zustelladresse anzugeben ist. Die ärztliche Bescheinigung beschränkt sich auf die Prognose und ist ab dem zweiten Arbeitstag im Krankenstand auszustellen und vom Personal innerhalb des dritten Tages der Zugehörigkeitsverwaltung zu übermitteln. Im Bereichsvertrag kann die Ausstellung der ärztlichen Bescheinigung bereits ab dem ersten Krankheitstag vorgesehen werden.

2. Die Verwaltung kann jederzeit ärztliche Kontrollen durchführen lassen. Die ärztlichen Kontrollvisiten im Zusammenhang mit Krankheiten, die eine Abwesenheit vom Dienst bedingen, werden von den Sanitätseinheiten durchgeführt; letztere sind dafür ausschließlich zuständig. Das Personal muss somit zwischen 10.00 und 12.00 Uhr am Vormittag und zwischen 17.00 und 19.00 Uhr am Nachmittag am jeweiligen Wohnsitz oder am angegebenen Ort anzutreffen sein, außer es liegt ein triftiger Grund vor.
3. Wird das Nichtbestehen der Krankheit oder keine dienstrechtlich relevante Krankheit festgestellt oder können die Kontrollvisiten aus Verschulden des Personals nicht durchgeführt werden, gilt die Abwesenheit vom Dienst für die laufende, in der ärztlichen Bescheinigung angegebene Periode, mit allen besoldungsmäßigen und dienstrechtlichen Folgen, als unentschuldigt.
4. Das Personal hat bei Abwesenheit wegen Krankheit Anspruch auf folgende Besoldung:
 - a) für die ersten sechs Monate: in vollem Ausmaß;
 - b) für die nächsten zwölf Monate: im Ausmaß von 80 Prozent, unter Beibehaltung des Familiengeldes im vollen Ausmaß;
 - c) für die weiteren sechs Monate: im Ausmaß von 70 Prozent, unter Beibehaltung des Familiengeldes im vollen Ausmaß.
5. Zwei oder mehrere Abwesenheiten wegen Krankheit werden für die Berechnung der zustehenden Besoldung zusammengezählt, wenn zwischen diesen nicht eine Dienstzeit von wenigstens drei Monaten liegt.
6. Die Abwesenheit wegen Krankheit darf innerhalb des Fünfjahreszeitraumes nicht mehr als zwei Jahre und neun Monate betragen.
7. Aus besonders schwerwiegenden, vom Personal in einem entsprechenden Ansuchen geltend gemachten Gründen, kann diesem, wenn es das Höchstausmaß laut Absatz 4 oder laut Absatz 6 erreicht hat, eine weitere Abwesenheit wegen Krankheit von nicht mehr als zwölf Monaten gewährt werden. Die Auswirkung dieser Verlängerung beschränkt sich ausschließlich auf die Beibehaltung der

8. L'assenza per malattia ad eccezione del periodo suppletivo di cui al comma 7, è computata per intero ai fini della progressione professionale, del trattamento di previdenza e di quiescenza.
9. Il personale divenuto inabile al servizio per motivi di salute, nonché il personale che, scaduto il periodo massimo di assenza per malattia, risulti non idoneo per infermità o inabilità a riprendere il servizio, è dispensato dal servizio, ove non sia possibile utilizzarlo, su domanda, in altri compiti attinenti alla qualifica funzionale di appartenenza o qualifica superiore o inferiore, con relativo inquadramento. In caso di reinquadramento è attribuito un trattamento per classi e scatti di importo pari o immediatamente superiore a quello in godimento. L'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca eventualmente mancante, deve essere acquisito entro tre anni altrimenti lo stipendio sarà ridotto dell'equivalente di quattro anni di servizio.
10. La dispensa dal servizio ha luogo previo accertamento delle condizioni di salute del personale mediante visita medica collegiale.
11. Le Amministrazioni d'appartenenza perseguono tutte le possibilità per la ricerca di un posto di lavoro adeguato per i lavoratori/le lavoratrici dichiarati parzialmente o totalmente non più idonei, utilizzando a tale scopo anche le modalità di cui all'articolo 18.
12. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da tubercolosi.
13. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV - AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza connessi alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intero trattamento economico. È comunque fatto salvo quanto previsto dal comma 9 in merito alla dispensa per inabilità al
- Stelle.
8. Die Abwesenheit wegen Krankheit, ausgenommen der zusätzliche Zeitraum laut Absatz 7, wird für die berufliche Entwicklung, für die Berechnung des Ruhegehaltes und der Abfertigung zur Gänze berücksichtigt.
9. Personal, das krankheitshalber dienstunfähig geworden ist, sowie Personal, das nach Ablauf der Höchstdauer der Abwesenheit wegen Krankheit den Dienst aus Gesundheitsgründen nicht wieder aufnehmen kann, wird des Dienstes enthoben, falls es, auf Antrag, nicht andere Aufgaben derselben Funktionsebene, in die es eingestuft ist, - oder die einer höheren oder niedrigeren Funktionsebene, in die es eingestuft wird – ausüben kann. Im Falle der Neueinstufung wird durch Gewährung von Klassen und Vorrückungen eine Besoldung zugeteilt, die der bisherigen Besoldung entspricht oder unmittelbar darüber liegt. Der eventuell fehlende Zweisprachigkeitsnachweis ist innerhalb von drei Jahren zu erwerben, widrigenfalls eine Kürzung des Gehaltes im Gegenwert von vier Dienstjahren erfolgt.
10. Die Dienstenthebung erfolgt nach vorheriger Feststellung des Gesundheitszustandes durch eine rechtsmedizinische Kommission.
11. Die Angehörigkeitskörperschaften verfolgen alle Möglichkeiten für die Suche eines angemessenen Arbeitsplatzes für Arbeitnehmer- /innen, die teilweise oder gänzlich als arbeitsuntauglich erklärt wurden, wobei Zweck dessen auch die Modalitäten gemäß Artikel 18 angewandt werden können.
12. Die geltenden gesetzlichen Bestimmungen zum Schutze Tuberkulosekranker bleiben unberührt.
13. Bei schweren Krankheiten, die gemäß Rechtsmedizin der örtlich zuständigen Sanitätsbetriebe lebenserhaltende und diesen vergleichbare Therapien benötigen, wie zum Beispiel die Hämodialyse, die Chemotherapie, die Behandlung bei HIV – AIDS Infektion in den Stadien geringer spezifischer Unfähigkeit (derzeit Karnosky Indikator), werden für die Anwendung dieses Artikels die Tage der Einlieferung in ein Krankenhaus oder in ein Day - Hospital sowie die Tage der Abwesenheit, die mit genannten Therapien zusammenhängen, welche vom zuständigen Sanitätsbetrieb oder von den Vertragsstruktur entsprechend zu bescheinigen sind, aus der Berechnung der krankheitsbedingten Abwesenheiten ausgeschlossen. In den genannten Tagen hat der Bedienstete Anrecht auf die Besoldung in vollem Ausmaß. Die vom Absatz 9 vorgesehene Regelung hinsichtlich der Dienstenthebung wegen Dienstunfähigkeit

servizio.

14. La disciplina di cui al comma 13 si applica, inoltre, ai mutilati o invalidi di guerra o di servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla I alla V della tabella A, di cui al decreto legislativo 30 dicembre 1981, n. 834, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessità, relativamente alla gravità dello stato di invalidità, sia debitamente documentata.
15. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al comma 13, le amministrazioni favoriscono un'ideale articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

16. Fatto salvo lo stato di malattia, il personale effettua la visita medica di norma al di fuori dell'orario di lavoro. Il competente superiore, in presenza di valide ragioni e nel rispetto delle norme sulla privacy, autorizza, con successiva giustificazione da parte del dipendente, la visita medica anche durante l'ordinario orario di lavoro, con la facoltà di fare rientrare in tale orario, in tutto o in parte, il tempo occorrente per raggiungere la destinazione e per il ritorno. In tale caso l'assenza dal servizio, pari o superiore a mezza giornata, è equiparata, agli effetti giuridici ed economici, all'assenza per malattia.

Art. 31

Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio o a malattia riconosciute dipendenti da causa di servizio, il personale ha diritto all'intera retribuzione fino a completa guarigione clinica, e comunque fino ad un massimo di 24 mesi. Il personale ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica.
2. Il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità e degli infortuni ai fini dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso d'inabilità permanente ed assoluta avviene secondo la disciplina prevista dall'allegato 5 del presente contratto.

bleibt jedenfalls unbenommen.

14. Die Regelung laut Absatz 13 wird zudem auf die Kriegs- und Dienstversehrten sowie – invaliden angewandt, deren Beeinträchtigung einer der Kategorien von 1 bis 5 der Tabelle A des gesetzvertretenden Dekretes vom 30. Dezember 1981, Nr. 834, und zwar für die Tage der etwaigen Thermalkuren, deren Notwendigkeit, bezogen auf den Invaliditätsgrad, entsprechend belegt ist.
15. Die Verwaltungen fördern für die betroffenen Mitarbeiter geeignete Arbeitszeiteinteilungen, um so den besonderen Bedürfnissen im Zusammenhang mit den Therapien oder Arztvisiten laut Absatz 13 zu entsprechen.

16. Unbeschadet des Krankenstandes, hat das Personal ärztliche Untersuchungen in der Regel außerhalb der Arbeitszeit vorzunehmen. Bei Vorliegen eines triftigen Grundes, unter Wahrung der Bestimmungen über den Datenschutz, ermächtigt der zuständige Vorgesetzte, mit nachfolgender Rechtfertigung seitens des Bediensteten, die ärztliche Untersuchung auch während der ordentlichen Arbeitszeit, mit der Möglichkeit, dass auch die zum Erreichen des Zielortes und zur Rückkehr nötige Zeit innerhalb dieser Arbeitszeit in Anspruch genommen wird. In diesem Fall wird die Abwesenheit vom Dienst im Ausmaß von einem halben Arbeitstag oder darüber, in rechtlicher und wirtschaftlicher Hinsicht der Abwesenheit wegen Krankheit gleichgesetzt.

Art. 31

Arbeitsunfall und Berufskrankheit

1. Bei Abwesenheit wegen eines anerkanntermaßen dienstlich bedingten Unfalles oder Krankheit hat das Personal Anspruch auf die volle Besoldung bis zur vollständigen klinischen Genesung und jedenfalls für höchstens 24 Monate. Das Personal hat Anspruch auf den Erhalt der Stelle bis zur vollständigen klinischen Genesung.
2. Die Anerkennung der Abhängigkeit der Krankheiten und der Unfälle von dienstlichen Ursachen hinsichtlich der angemessenen Entschädigung und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Falle einer dauernden und gänzlichen Arbeitsunfähigkeit erfolgt auf Grund der Bestimmungen gemäß Anlage 5 zu diesem Vertrag.

Art. 32**Provvidenze in favore di personale in determinati stati di salute**

1. Le amministrazioni favoriscono la riabilitazione ed il recupero del personale affetto da tossicodipendenza, alcoolismo, grave debilitazione psicofisica o altre forme di malattie gravi, a condizione che esso s'impegni a seguire il progetto di cura, recupero e di riabilitazione, predisposto da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
2. Le provvidenze consistono:
 - a) in un'ulteriore assenza per malattia di 21 mesi per malattia oltre i 24 mesi di cui al precedente articolo 30, comma 4. Durante tale periodo suppletivo il trattamento economico è ridotto al 50 per cento;
 - b) in permessi giornalieri retribuiti e debitamente documentati, anche per effettuare terapie mediche riabilitative. Questi permessi seguono gli effetti economici e giuridici della disciplina della malattia;
 - c) in permessi orari retribuiti e debitamente documentati, anche per effettuare terapie mediche riabilitative. Questi permessi orari, se di durata pari o superiori alla metà dell'ordinario orario giornaliero, seguono gli effetti economici e giuridici della disciplina della malattia;
 - d) nell'utilizzazione temporanea del personale in mansioni diverse da quelle abituali se tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto alla terapia.
3. Per permettere di soddisfare particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche o alla prevenzione di peggioramenti di salute, esigenze debitamente documentate, le amministrazioni favoriscono un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro.
4. L'amministrazione dispone l'accertamento dell'idoneità al servizio del personale di cui al comma 1, qualora il personale medesimo non si sottoponga spontaneamente alle previste terapie.

Art. 32**Maßnahmen zugunsten des Personals in bestimmten gesundheitlichen Zuständen**

1. Die Verwaltungen fördern die Rehabilitation und volle Eingliederung des Personals, das unter Drogenabhängigkeit, Alkoholismus, einer schweren körperlichen und psychischen Schwächung oder anderen schwerwiegenden Krankheitsformen leidet, unter der Bedingung, dass es sich verpflichtet, sich dem Programm zur Heilung und Rehabilitation zu unterziehen, das von einer öffentlichen oder vertragsgebundenen Einrichtung des Gesundheitswesens vorgegeben wird.
2. Die Maßnahmen bestehen in:
 - a) einer zusätzlichen Abwesenheit wegen Krankheit von 21 Monaten zu den 24 Monaten laut Artikel 30 Absatz 4. Während dieses zusätzlichen Zeitraums wird die Besoldung auf 50 Prozent reduziert;
 - b) bezahlten und entsprechend belegten Tagesurlauben, auch um sich medizinischen Rehabilitationstherapien zu unterziehen. Diese Abwesenheiten sind in rechtlicher und wirtschaftlicher Hinsicht wie die Abwesenheiten wegen Krankheit geregelt;
 - c) bezahlten und entsprechend belegten Stundenurlauben, auch um sich Rehabilitationstherapien zu unterziehen. Wenn diese Stundenurlaube mindestens die Hälfte der ordentlichen täglichen Arbeitszeit betragen, unterliegen sie in rechtlicher und wirtschaftlicher Hinsicht den Bestimmungen über die Krankheit;
 - d) einem zeitweiligen Einsatz des Personals für andere Aufgaben, falls diese Maßnahme von der jeweiligen öffentlichen Einrichtung des Gesundheitswesens als unterstützende Maßnahme für die Therapie ausgewählt wird.
3. Um den besonderen Bedürfnissen im Zusammenhang mit Therapien oder fachärztlichen Untersuchungen oder der Vorbeugung von Verschlechterungen des Gesundheitszustandes gerecht zu werden, fördern die Verwaltungen eine geeignete Gliederung der Arbeitszeit.
4. Die Verwaltung verfügt eine Ermittlung der Eignung zum Dienst für das Personal laut Absatz 1, falls dieses sich nicht spontan den vorgesehenen Therapien unterzieht.

5. I commi 1, 2 e 3 si applicano anche al personale nei cui confronti sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica, la condizione di portatore di handicap e che debba sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione, predisposto dalla medesima struttura.
6. Per quanto non diversamente disciplinato dal presente articolo al personale portatore di handicap si applica la specifica normativa statale.

Art. 33

Aspettativa non retribuita per l'assistenza di persone non autosufficienti

1. Il personale è collocato, a richiesta, in aspettativa non retribuita per una durata massima di due anni per l'assistenza di persona convivente, di parente entro il secondo grado e di affini di primo grado, dichiarati non autosufficiente ai sensi della vigente normativa provinciale.
2. L'aspettativa di cui al comma 1 riduce proporzionalmente il congedo ordinario e non è utile per il trattamento di fine rapporto.
3. La medesima aspettativa è utile per la progressione in carriera. Per la durata di due mesi di aspettativa, gli oneri di pensione, inclusa la quota contributiva a carico del personale, sono a carico dell'amministrazione di appartenenza. Per i rimanenti mesi la contribuzione predetta è anticipata dal rispettivo ente e recuperata interamente mediante trattenuta sulla retribuzione spettante.”

Art. 34

Servizio militare e richiamo alle armi

1. In caso di richiamo alle armi si applica la vigente normativa statale.
2. Il riconoscimento economico del periodo di servizio militare prevista dalla normativa statale ha efficacia dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della relativa domanda.

Art. 35

Personale utilizzato nella cooperazione con i paesi in via di sviluppo

34

5. Die Absätze 1, 2 und 3 finden auch für das Personal Anwendung, dem von Seiten einer öffentlichen Einrichtung des Gesundheitswesens eine Behinderung bescheinigt worden ist und das sich einer von derselben Einrichtung vorgegebenen Rehabilitationstherapie unterziehen muss.
6. Soweit in diesem Artikel nicht anders geregelt, gelten für das Personal mit Behinderung die einschlägigen staatlichen Bestimmungen.

Art. 33

Unbezahlter Wartestand für die Betreuung pflegebedürftiger Personen

1. Das Personal wird, auf Antrag, für höchstens zwei Jahre in den unbezahlten Wartestand versetzt, und zwar für die Betreuung einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person, eines Verwandten bis zum zweiten Grad oder von Verschwägerten ersten Grades, die gemäß geltenden Bestimmungen des Landes als pflegebedürftig erklärt wurden.
2. Der in Absatz 1 vorgesehene Wartestand bewirkt eine verhältnismäßige Kürzung des ordentlichen Urlaubes und zählt nicht für die Abfertigung.
3. Derselbe Wartestand gilt für die Laufbahnentwicklung. Während des Wartestandes gehen die Beiträge für das Ruhegehalt, einschließlich des Beitragsanteiles zu Lasten des Personals, für die Dauer von zwei Monaten zu Lasten der jeweiligen Körperschaft. Für die restlichen Monate werden die oben genannten Beitragszahlungen seitens der jeweiligen Körperschaft vorgestreckt und zur Gänze von den zustehenden Bezügen in Abzug gebracht.

Art. 34

Wehrdienst und Wiedereinberufung zum Wehrdienst

1. Im Falle der Wiedereinberufung zum Wehrdienst gilt die einschlägige staatliche Regelung.
2. Die von der staatlichen Regelung vorgesehene wirtschaftliche Anerkennung des Wehrdienstes erfolgt mit Wirkung ab Monatsersten nach der Vorlage des entsprechenden Antrages.

Art. 35

Personaleinsatz für die Zusammenarbeit mit den Entwicklungsländern

1. Per la realizzazione di interventi di cooperazione gestiti direttamente dalla Provincia, gli enti di cui all'articolo 1 possono, su richiesta della Presidenza della Giunta provinciale, mettere a disposizione personale proprio, con il consenso dello stesso, per una durata non superiore a quattro anni consecutivi.
 2. Durante il periodo di cui al comma 1 il relativo personale continua a percepire il trattamento economico fisso e ricorrente in godimento. A tale personale è attribuita, a carico del bilancio provinciale, un'indennità mensile di servizio all'estero, da stabilirsi con deliberazione della Giunta provinciale, tenuto conto della corrispondente indennità prevista dallo Stato e dall'Unione Europea.
 3. Qualora la missione abbia durata inferiore a due mesi, al personale spetta, in deroga a quanto disposto al comma 2, anche la retribuzione accessoria prevista dall'ente di appartenenza. Per tali missioni l'indennità di servizio all'estero di cui al comma 2 viene sostituita dal trattamento di missione che è a carico del bilancio provinciale.
 4. Per gli interventi di cooperazione gestiti dalla Provincia tramite convenzione ai sensi della normativa provinciale gli enti di cui all'articolo 1, su richiesta della Presidenza della Giunta provinciale, collocano personale proprio, con il consenso dello stesso, in aspettativa senza assegni, o lo mettono a disposizione, per un periodo non superiore a due anni consecutivi. L'impegno di tale personale deve essere previsto, con indicazione analitica del ruolo e della funzione da svolgere, in un progetto di cooperazione oggetto della convenzione di cui sopra. Il periodo di aspettativa è computato per intero ai fini della progressione in carriera e del trattamento di quiescenza e di previdenza.
 5. La Provincia stipula in favore del personale di cui ai commi 1, 3 e 4 apposite assicurazioni contro gli infortuni e le malattie, nonché contro i rischi della responsabilità civile, salvo che il relativo personale risulti già adeguatamente tutelato dall'ordinamento del personale dell'ente di appartenenza.
 6. Per l'impegno di personale in progetti di cooperazione, realizzati da organizzazioni non governative idonee nonché dallo Stato, trova applicazione la disciplina statale.
1. Für die Verwirklichung der vom Land selbst durchgeführten Maßnahmen der Zusammenarbeit können, auf Antrag des Präsidiums der Landesregierung, die im Artikel 1 genannten Körperschaften eigenes Personal für die Dauer von nicht mehr als vier aufeinander folgenden Jahren zur Verfügung stellen, vorbehaltlich der Zustimmung seitens des betroffenen Personals.
 2. Während des im Absatz 1 genannten Zeitraumes bezieht das betroffene Personal weiterhin die zustehende fixe und bleibende Entlohnung. Diesem Personal wird zu Lasten des Landeshaushaltes eine monatliche Zulage für den Auslandsdienst zuerkannt, die mit Beschluss der Landesregierung, unter Berücksichtigung der entsprechenden vom Staat und der Europäischen Union vorgesehenen Zulage, festgelegt wird.
 3. Dauert der Außendienst weniger als zwei Monate, dann steht dem Personal, in Abweichung der Regelung gemäß Absatz 2, auch die von der Zugehörigkeitskörperschaft vorgesehene Zusatzentlohnung zu. Für solche Außendienste wird die vom Absatz 2 vorgesehene Zulage für den Auslandsdienst durch die Außendienstentlohnung ersetzt, die zu Lasten des Landeshaushaltes geht.
 4. Für die vom Land mittels Vereinbarung gemäß Landesbestimmungen durchgeführten Maßnahmen wird auf Antrag des Präsidiums der Landesregierung eigenes Personal mit dessen Zustimmung für die Dauer von nicht mehr als zwei aufeinander folgenden Jahren in den unbezahlten Wartestand versetzt oder zur Verfügung gestellt. Der Einsatz dieses Personals muss im Rahmen eines Projektes zur Zusammenarbeit, welches Gegenstand der genannten Vereinbarung ist, vorgesehen sein, wobei die zuge dachte Rolle und die Aufgabe analytisch angegeben sein müssen. Der Wartestandszeitraum zählt zur Gänze für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung, sowie für die Berechnung des Ruhegehaltes und der Abfertigung.
 5. Das Land schließt zu Gunsten des Personals gemäß Absatz 1, 3 und 4 eine eigene Unfall- und Krankenversicherung sowie eine Haftpflichtversicherung ab, sofern das Personal nicht bereits durch die Personalrechtsordnung der Zugehörigkeitskörperschaft angemessen abgesichert ist.
 6. Für den Einsatz von Personal in Projekten zur Zusammenarbeit, die von geeigneten, nicht-staatlichen Organisationen sowie vom Staat durchgeführt werden, findet die staatliche Regelung Anwendung.

Art. 36
Congedo aggiuntivo per la rigenerazione psico-fisica

1. Nel contratto di comparto é previsto, in favore del personale svolgente mansioni particolarmente logoranti, un congedo aggiuntivo al congedo ordinario fino ad un massimo di 20 giorni annui, tenendo conto dei seguenti criteri:
 - a) grado di logoramento prodotto dalle mansioni;
 - b) aumento graduale del congedo aggiuntivo in riferimento all'anzianità di servizio nel settore;
 - c) per la maturazione di 15 giorni di congedo aggiuntivo sono richiesti almeno 20 anni di servizio effettivamente prestato nelle mansioni considerate utili a tali fini, inclusi il congedo ordinario, il congedo di maternità e l'assenza per malattia per un periodo non superiore a due mesi nell'arco di un anno.
2. Le modalità di fruizione del congedo aggiuntivo sono stabilite nel contratto di comparto. Il congedo aggiuntivo accumulato è da fruire di norma entro il biennio di maturazione.
3. Per il personale in servizio al 31 dicembre 2007 continua ad applicarsi, fino a quando non sarà diversamente disposto a livello di comparto, la disciplina prevista dal rispettivo contratto di comparto, salvo il rispetto dei limiti stabiliti al comma 1. Resta, inoltre, salvo, il godimento dell'eventuale congedo aggiuntivo superiore ai 20 giorni annui già maturato dal personale in servizio alla data del 31 dicembre 2007.
4. Nel contratto di comparto sono inoltre stabilite le norme transitorie, al fine di consentire l'applicazione della nuova disciplina, nel rispetto dei criteri di cui al presente articolo, anche in deroga a quanto previsto al comma 2, ultimo periodo..

Art. 37
Assenze ingiustificate

1. Salvo quanto stabilito al titolo IV della parte I il trattamento giuridico ed economico delle assenze ingiustificate dal servizio sono identico a quello dell'aspettativa non retribuita di cui all'articolo 29.

Art. 36
Zusätzlicher Urlaub für psychophysische Erholung

1. Im Bereichsvertrag wird zugunsten des Personals, welches besonders aufreibende Aufgaben ausübt, ein zusätzlicher Urlaub von höchstens 20 Tagen im Jahr zum ordentlichen Urlaub vorgesehen, wobei folgende Kriterien berücksichtigt werden:
 - a) Grad der durch die Aufgaben verursachten Aufreißung;
 - b) graduelle Erhöhung des zusätzlichen Urlaubes in Bezug auf das Dienstalter im entsprechenden Bereich;
 - c) für das Anreifen von 15 Tagen zusätzlichen Urlaubes sind mindestens 20 Jahre effektiv geleisteten Dienstes in den Aufgabenbereichen erforderlich, die zu diesen Zwecken anerkannt sind, einschließlich des ordentlichen Urlaubes, des Mutterschaftsurlaubes und der Abwesenheit wegen Krankheit für einen Zeitraum von nicht mehr als zwei Monaten im Jahr.
2. Die Modalitäten für die Inanspruchnahme des zusätzlichen Urlaubes werden im Bereichsvertrag festgelegt. Der angehäuften zusätzliche Urlaub ist in der Regel innerhalb des Anreifungsbienniums in Anspruch zu nehmen.
3. Für das Personal, das am 31. Dezember 2007 im Dienst ist, findet solange bis auf Bereichsebene nicht anders verfügt wird, die vom entsprechenden Bereichsvertrag vorgesehene Regelung Anwendung, unbeschadet der Beachtung der im Absatz 1 vorgesehenen Einschränkungen. Unbeschadet bleibt weiters die Inanspruchnahme des etwaigen zusätzlichen Urlaubes von mehr als 20 Tagen jährlich, der vom Personal bereits angereift wurde, das zum 31. Dezember 2007 im Dienst ist.
4. Im Bereichsvertrag werden außerdem die Übergangsbestimmungen festgelegt, um die Anwendung der neuen Regelung, unter Beachtung der in diesem Artikel genannten Kriterien, auch in Abweichung zur Bestimmung gemäß Absatz 2, letzter Satz, zu ermöglichen.

Art. 37
Unentschuldigte Abwesenheiten

1. Die rechtliche und wirtschaftliche Behandlung der unentschuldigten Dienstabwesenheiten entspricht jener für die unbezahlten Wartestände laut Artikel 29. Unbeschadet bleiben die Bestimmungen laut dem IV. Titel des I. Teiles.

Art. 38**Personale a tempo determinato**

1. Fatta salva la specifica disciplina prevista nei singoli comparti, gli articoli 29, 50 e 52 si applicano al personale con contratto di lavoro a tempo determinato solamente se in possesso di un'anzianità di servizio di almeno tre anni e se abbia, inoltre, conseguito l'idoneità al relativo impiego in una procedura concorsuale.
2. Gli articoli 29, 50 e 52 si applicano anche al personale con contratto di lavoro a tempo determinato, in possesso di un'anzianità di servizio di almeno quattro anni e che non abbia avuto la possibilità di partecipare ad una procedura concorsuale ai fini dell'assunzione in servizio presso l'ente di appartenenza.

Capo IV**Tutela e sostegno della maternità e della paternità****Art. 39****Definizioni**

1. Ai fini del presente contratto
 - a) per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della dipendente;
 - b) per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del dipendente, fruito in alternativa al congedo di maternità;
 - c) per "congedo parentale" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della dipendente/del dipendente.

Art. 40**Congedo di maternità**

1. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente contratto si applica per il congedo di maternità la relativa legge statale.
2. Durante l'astensione obbligatoria dal lavoro, nonché durante l'interdizione dal lavoro, la dipendente ha diritto all'intera retribuzione fissa e ricorrente.
3. L'intera retribuzione fissa e ricorrente spetta, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, anche se la dipendente non può assumere servizio per effetto del divieto di essere adibita al lavoro o per effetto dell'interdizione dal lavoro.

Art. 38**Personal mit befristetem Auftrag**

1. Die Artikel 29, 50 und 52 werden, vorbehaltlich der in den jeweiligen Bereichen vorgesehenen Sonderregelung, auch auf das Personal mit befristetem Arbeitsvertrag angewandt, das ein Dienstalter von wenigstens drei Jahren aufweisen kann und zusätzlich die Eignung für die jeweilige Einstellung in einem Auswahlverfahren erlangt hat.
2. Die Artikel 29, 50 und 52 finden auch für das Personal mit befristetem Arbeitsvertrag und einem Dienstalter von mindestens vier Jahren Anwendung, das nicht die Möglichkeit hatte, an einem Auswahlverfahren zur Aufnahme in den Dienst bei der Herkunftskörperschaft teilzunehmen.

IV. Abschnitt**Schutz und Unterstützung der Mutterschaft und Vaterschaft****Art. 39****Begriffsbestimmungen**

1. Im Sinne dieses Vertrages versteht man
 - a) unter „Mutterschaftsurlaub“ die verpflichtende Arbeitsenthaltung der Bediensteten;
 - b) unter „Vaterschaftsurlaub“ die Arbeitsenthaltung des Bediensteten, die an Stelle des Mutterschaftsurlaubes beansprucht wird;
 - c) als „Elternzeit“ die freiwillige Arbeitsenthaltung der Bediensteten/des Bediensteten.

Art. 40**Mutterschaftsurlaub**

1. Soweit in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelt, wird für den Mutterschaftsurlaub das entsprechende staatliche Gesetz angewandt.
2. Während der verpflichtenden Arbeitsenthaltung sowie während des vorzeitigen Schwangerschaftsurlaubes hat die Bedienstete Anrecht auf die vollen, fixen und dauerhaften Bezüge.
3. Die vollen, fixen und dauerhaften Bezüge stehen, beschränkt auf die Dauer des Dienstverhältnisses, auch dann zu, wenn die Bedienstete den Dienst wegen des Arbeitsverbotes oder wegen des vorzeitigen Schwangerschaftsurlaubes nicht antreten darf.

4. L'indennità di maternità, spettante ai sensi della legge statale al di fuori del rapporto di lavoro, è pari al 90 per cento dell'ultima retribuzione fissa e ricorrente. Il periodo cui si riferisce l'indennità di maternità non è utile agli effetti giuridici.

Art. 41
Congedo di paternità

1. Ai dipendenti che hanno diritto al congedo di paternità ai sensi della legge statale si applicano i commi 1 e 2 dell'articolo 40.

Art. 42
Congedo parentale

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di undici mesi. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
- a) alla madre, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui all'articolo 40, per un periodo non superiore a tre mesi;
 - b) al padre, dalla nascita del figlio, per un periodo non superiore a tre mesi;
 - c) alla madre o al padre, a loro discrezione, per un ulteriore periodo di complessivamente non superiore a cinque mesi;
 - d) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a undici mesi.
2. In caso di parto plurimo i relativi genitori, se sono dipendenti del medesimo ente, possono fruire del congedo parentale spettante per ogni bambino oltre il primo solo alternativamente.
3. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 43
Frazionabilità del congedo parentale e preavviso

1. Il congedo parentale può essere fruito in non più di sei soluzioni, se fruito da entrambi i genitori, ossia in non più di cinque soluzioni, se fruito da un solo genitore. Il contratto di comparto può prevedere una diversa disciplina.

4. Das gemäß staatlichem Gesetz außerhalb des Dienstverhältnisses zustehende Mutterschaftsgeld beträgt 90 Prozent der letzten, fixen und dauerhaften Besoldung. Der Zeitraum, auf den sich das Mutterschaftsgeld bezieht, gilt nicht in rechtlicher Hinsicht.

Art. 41
Vaterschaftsurlaub

1. Für Bedienstete mit Anrecht auf den Vaterschaftsurlaub laut staatlichem Gesetz werden die Absätze 1 und 2 des Artikels 40 angewandt.

Art. 42
Elternzeit

1. Die Eltern haben für jedes Kind, innerhalb dessen achten Lebensjahr, Anrecht auf Arbeitsenthaltung. Die entsprechenden Elternzeiten der Eltern dürfen insgesamt nicht mehr als elf Monate betragen. Innerhalb dieses Ausmaßes steht das Anrecht auf Arbeitsenthaltung, wie folgt, zu:
- a) der Mutter, nach der Beanspruchung des Mutterschaftsurlaubes gemäß Artikel 40, für nicht mehr als drei Monate;
 - b) dem Vater, ab Geburt des Kindes, für nicht mehr als drei Monate;
 - c) der Mutter oder dem Vater, gemäß deren Ermessen, für nicht mehr als insgesamt weitere fünf Monate;
 - d) nicht mehr als elf Monate, wenn nur einen Elternteil besteht.
2. Bei einer Mehrlingsgeburt dürfen die jeweiligen Eltern, sofern sie bei derselben Körperschaft bedienstet sind, die für jedes Kind nach dem ersten zustehende Elternzeit nur abwechselnd beanspruchen.
3. Die Elternzeit steht dem antragstellenden Elternteil auch dann zu, wenn der andere Elternteil kein Anrecht darauf hat.

Art. 43
Teilbarkeit der Elternzeit und Vorankündigung

1. Die Elternzeit darf in nicht mehr als sechs Abschnitten in Anspruch genommen werden, wenn sie von beiden Eltern beansprucht wird, oder in nicht mehr als fünf Abschnitten, wenn sie von nur einem Elternteil beansprucht wird. Im Bereichsvertrag kann eine anders lautende Regelung vorgesehen werden.

2. Ogni periodo di congedo parentale è comprensivo anche di eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadano all'interno dello stesso. Tale modalità di computo trova applicazione anche ove i diversi periodi di congedo non siano intervallati dal ritorno al lavoro del dipendente o della dipendente.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto del congedo parentale, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare per iscritto l'amministrazione di appartenenza con un preavviso non inferiore a quindici giorni. Il preavviso è di trenta giorni se il congedo parentale richiesto supera un mese; il diretto superiore può, di volta in volta, derogare a tale termine.

Art. 44

Interruzione del congedo parentale in caso di malattia

1. In caso di malattia del genitore il congedo parentale è interrotto, su apposita richiesta, se la malattia, debitamente documentata, ha una durata di almeno otto giorni consecutivi.
2. La fruizione della frazione di congedo parentale non fruito a causa di malattia avviene su apposita domanda dell'avente diritto e tenuto conto delle esigenze di servizio.

Art. 45

Trattamento economico durante il congedo parentale e trattamento giuridico

1. I periodi di congedo parentale di cui all'articolo 42 sono retribuiti per un periodo massimo complessivo tra i genitori di otto mesi al trenta per cento della retribuzione fissa e ricorrente e gli ulteriori periodi al venti per cento.
2. Qualora vi sia un solo genitore spetta il trenta per cento della retribuzione fissa e ricorrente per tutto il periodo di congedo parentale.
3. Per tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale in favore dei genitori di minori con handicap in situazione di accertata gravità è dovuto il trenta per cento della retribuzione fissa e ricorrente.
4. In caso di parto plurimo per i periodi di congedo parentale spettante per i figli oltre il primo è dovuto il trenta per cento della retribuzione fissa e ricorrente.
5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio,

2. Jeder Zeitraum einer Elternzeit umfasst auch die etwaigen darin anfallenden Feiertage und arbeitsfreien Tage. Dieselbe Anrechnung erfolgt auch dann, wenn zwischen den verschiedenen Zeiträumen des Urlaubes nicht die effektive Dienstaufnahme des Bediensteten oder der Bediensteten erfolgt.
3. Damit das Recht auf Elternzeit ausgeübt werden darf, hat der Elternteil die Zugehörigkeitskörperschaft bei Beachtung einer Vorankündigung von nicht weniger als fünfzehn Tagen schriftlich in Kenntnis zu setzen, ausgenommen bei objektiver Unmöglichkeit. Diese Frist beträgt dreißig Tage, wenn die beantragte Elternzeit mehr als einen Monat umfasst; der unmittelbare Vorgesetzte kann fallweise von dieser Frist absehen.

Art. 44

Unterbrechung der Elternzeit im Krankheitsfalle

1. Die Elternzeit ist, auf Antrag des Berechtigten, im Falle seiner entsprechend belegten Erkrankung von nicht weniger als acht aufeinander folgenden Tagen, unterbrochen.
2. Die Inanspruchnahme des krankheitshalber nicht beanspruchten Anteiles der Elternzeit erfolgt auf Antrag des Berechtigten und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse.

Art. 45

Besoldung während der Elternzeit und rechtliche Behandlung

1. Die Zeiträume der Elternzeit laut Artikel 42 werden für eine für beide Eltern gemeinsame Höchstdauer von acht Monaten mit dreißig Prozent und die weiteren Zeiträume mit zwanzig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung entlohnt.
2. Wenn es nur einen Elternteil gibt, stehen für die gesamte Dauer der Elternzeit dreißig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung zu.
3. Für die gesamte Dauer der Verlängerung der Elternzeit zu Gunsten der Eltern behinderter Minderjähriger in einer Situation festgestellter Schwere stehen dreißig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung zu.
4. Bei Mehrlingsgeburt stehen für die Zeiträume an Elternzeit, die für jedes Kind ab dem Ersten beansprucht werden dürfen, dreißig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung zu.
5. Die Zeiträume der Elternzeit gelten als Dienstalter, mit Ausnahme der Auswirkungen auf die Ferien und das 13. Monatsgehalt.

esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla 13.ma mensilità.

Art. 46
Riposi giornalieri

1. Per i riposi giornalieri si applica la legge statale.
2. Se nella famiglia sono presenti due figli di età inferiore a dieci anni e la madre non è lavoratrice dipendente o autonoma, è riconosciuto al padre un riposo giornaliero retribuito di un'ora per ogni figlio oltre il secondo, da fruire entro il primo anno di vita del relativo figlio. Il parto plurimo non comporta un aumento di tale riposo.

Art. 47
Congedo straordinario per la malattia del figlio

1. Per ogni figlio in stato di malattia spetta, fino all'ottavo anno di vita dello stesso, un congedo straordinario retribuito a favore dei genitori di complessivamente 60 giorni lavorativi, anche frazionabili in ore. A tal fine il genitore interessato presenta apposita domanda, corredata di certificazione medica attestante lo stato di malattia.
2. I genitori possono fruire contemporaneamente del predetto congedo straordinario in caso di grave malattia del figlio e nell'ambito del contingente complessivo.
3. La malattia del bambino che dia luogo al ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta scritta del genitore, il decorso delle ferie ordinarie in godimento.
4. Il congedo straordinario spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
5. Il presente articolo trova applicazione anche nei confronti dei bambini adottati, in affidamento preadottivo o temporanea-mente affidati.

Art. 48
Adozione ed affidamento

1. I congedi di maternità, di paternità e parentali, nonché i riposi giornalieri trovano applicazione anche in connessione con l'adozione, con l'affidamento preadottivo e con l'affidamento temporaneo secondo la disciplina prevista dal presente contratto e nel rispetto dei particolari limiti di età e di fruizione previsti dalla legge statale

Art. 46
Tägliche Ruhepausen

1. Für die täglichen Ruhepausen wird das staatliche Gesetz angewandt.
2. Sind in der Familie zwei Kinder unter zehn Jahre und ist die Mutter weder unselbständig noch selbständig erwerbstätig, dann ist dem Vater eine tägliche, bezahlte Ruhepause von einer Stunde für jedes Kind nach dem zweiten zuerkannt, zu beanspruchen innerhalb des ersten Lebensjahres des entsprechenden Kindes. Die Mehrlingsgeburt bringt keine Anhebung dieser Ruhepause mit sich.

Art. 47
Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes

1. Für jedes kranke Kind steht den Eltern bis zum achten Lebensjahr desselben ein bezahlter Sonderurlaub von insgesamt nicht mehr als 60 Arbeitstagen, auch teilbar in Stunden, zu. Zu diesem Zwecke reicht der interessierte Elternteil ein eigenes Gesuch samt ärztlichem Zeugnis, den Krankenstand betreffend, ein.
2. Bei schwerer Krankheit des Kindes dürfen die Eltern den oben genannten Sonderurlaub innerhalb dessen Gesamtausmaßes gleichzeitig beanspruchen.
3. Wenn die Krankheit des Kindes die Einlieferung in ein Krankenhaus zur Folge hat, dann unterbricht dies, auf schriftlichem Antrag des Elternteils, den laufenden ordentlichen Urlaub.
4. Der Sonderurlaub steht dem beantragenden Elternteil auch dann zu, wenn der andere Elternteil kein Anrecht darauf hat.
5. Dieser Artikel wird auch bei der Adoption, bei der Anvertraung zwecks Adoption und bei der zeitbegrenzten Anvertraung angewandt.

Art. 48
Adoption und Anvertraung

1. Die Mutterschaftsurlaube, die Vaterschaftsurlaube und die Elternzeiten, sowie die täglichen Ruhepausen werden auch im Zusammenhang mit der Adoption, der Anvertraung zwecks Adoption und der zeitbegrenzten Anvertraung gemäß diesem Vertrag angewandt, wobei die besonderen vom staatlichen Gesetz vorgesehenen Alters- und Beanspruchungsgrenzen zu beachten sind.

Art. 49**Divieto di licenziamento - Dimissioni**

1. In materia di divieto di licenziamento e di dimissioni volontarie in connessione con la maternità e la paternità si applica la legge statale.

Art. 50**Aspettativa per il personale con prole**

1. Il personale con prole convivente è, su domanda, collocato in aspettativa senza assegni per una durata massima di due anni per ogni figlio, da usufruire entro l'ottavo anno di vita del bambino ed in non più di due soluzioni. Se l'aspettativa non viene fruita senza interruzione, tra la prima e la seconda soluzione deve intercorrere un periodo di sei mesi di effettiva prestazione di servizio. In caso di parto plurimo l'aspettativa per ogni figlio oltre al primo è al massimo di un anno.
2. Il personale insegnante ed equiparato deve fruire una delle due soluzioni di cui al comma 1 in modo tale da ricomprendere almeno un intero anno scolastico (12 mesi). Qualora la fine dell'aspettativa richiesta dal personale insegnante ed equiparato ricada nel periodo dall'1 maggio alla fine dell'anno scolastico, la stessa è prorogata d'ufficio fino al termine dell'anno scolastico, salvo il rispetto della durata biennale e di quanto previsto dal comma 4. Al fine di garantire la continuità didattica, tale personale, rientrando in servizio dopo il 30 aprile, è messo a disposizione prevalentemente per supplenze e, in subordine, per eventuali altre attività funzionali all'insegnamento. Le parti si impegnano a modificare la disciplina di cui al presente comma alla stregua della disciplina che sarà prevista per il personale del comparto scuola.
3. L'aspettativa viene interrotta in caso di sopravvenuto congedo di maternità. Il periodo rimanente dell'aspettativa può essere fruito, su domanda, entro l'ottavo anno di vita del bambino e nel rispetto dei commi 1 e 2.
4. L'aspettativa può essere interrotta, su domanda, in caso di gravi, comprovati ed imprevedibili motivi sopravvenuti che consentano comunque il rientro effettivo in servizio con decorrenza dal giorno di lavoro indicato nel provvedimento di accoglimento della relativa domanda. Tale interruzione

Art. 49**Entlassungsverbot - Freiwilliger Dienstaustritt**

1. Bezüglich Kündigungsverbot und freiwilligem Dienstaustritt im Zusammenhang mit der Mutterschaft und mit der Vaterschaft wird das staatliche Gesetz angewandt.

Art. 50**Wartestand für Personal mit Kindern**

1. Das Personal mit im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern wird auf Antrag in den Wartestand ohne Bezüge für die Dauer von höchstens zwei Jahren für jedes Kind versetzt; der Wartestand ist innerhalb des achten Lebensjahres des Kindes zu beanspruchen und in nicht mehr als zwei Zeitabschnitten. Wird der Wartestand nicht ohne Unterbrechung beansprucht, dann muss zwischen dem ersten und dem zweiten Abschnitt eine effektive Dienstleistung von sechs Monaten liegen. Bei einer Mehrlingsgeburt beträgt der Wartestand für jedes weitere Kind nach dem ersten höchstens ein Jahr.
2. Das Lehr- und ihm gleichgestellte Personal muss einen der beiden Zeitabschnitte laut Absatz 1 in der Weise beanspruchen, dass er zumindest ein ganzes Schuljahr (12 Monate) umfasst. Wenn die Beendigung des vom Lehr- und ihm gleichgestellten Personal beantragten Wartestandes in den Zeitraum vom 1. Mai bis Schuljahrsende fällt, wird der Wartestand von Amts wegen bis zum Schuljahrsende verlängert unter Wahrung sowohl der zweijährlichen Dauer als auch der Bestimmung laut Absatz 4. Das genannte Personal, welches nach dem 30. April den Dienst wieder aufnimmt, wird, um die didaktische Kontinuität zu gewährleisten, vor allem für Ersatzdienste und untergeordnet für etwaige andere mit dem Unterricht ursächlich zusammenhängende Tätigkeiten eingesetzt. Die Vertragspartner verpflichten sich, die im vorliegenden Absatz enthaltene Regelung jener anzupassen, die für den Bereich Schulpersonal eingeführt wird.
3. Der Wartestand wird bei nachträglich eingetretenem Mutterschaftsurlaub unterbrochen. Der verbliebene Teil des Wartestandes kann auf Antrag innerhalb des achten Lebensjahres des Kindes und unter Beachtung der Absätze 1 und 2 beansprucht werden.
4. Der Wartestand kann auf Antrag unterbrochen werden, wenn nachträglich und nachweislich triftige und unvorhersehbare Gründe eingetreten sind und sofern eine effektive Dienstaufnahme an dem in der Maßnahme über die Annahme des entsprechenden Antrages angegebenen Arbeitstag möglich ist. Die Unterbrechung bewirkt den Verlust des

comporta la perdita del diritto alla fruizione del rimanente periodo dell'aspettativa.

5. L'aspettativa non è utile ai fini della progressione giuridica ed economica di carriera, del congedo ordinario e del trattamento di fine rapporto; è invece utilmente computata ai fini del trattamento di quiescenza.
6. Durante l'aspettativa gli oneri di pensione, da computarsi in relazione alla retribuzione fissa e ricorrente spettante al personale interessato all'atto del collocamento in aspettativa o derivante da successivi aumenti di carattere generale, sono a carico dell'amministrazione di appartenenza, inclusa la quota contributiva di pertinenza del personale medesimo.
7. Il personale di cui al comma 1 può optare, in quanto non escluso dal lavoro a tempo parziale dalla normativa di comparto, per un rapporto di lavoro a tempo parziale nella misura non inferiore al cinquanta per cento dell'orario di lavoro a tempo pieno. In tale caso la parte residua degli oneri di cui al comma 6 è a carico dell'amministrazione.
8. Il presente articolo trova applicazione anche per l'adozione e per l'affidamento preadottivo. L'aspettativa va fruita entro i primi otto anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, e comunque entro il 15.mo anno di età del minore.
9. Nel contratto di comparto possono essere previste ulteriori norme sulla concessione e l'interruzione dell'aspettativa. L'ammissione all'aspettativa ed al tempo parziale di cui al presente articolo è subordinata al rispetto di un termine di preavviso di trenta giorni, aumentabile nel contratto di comparto fino ad un massimo di sessanta giorni.

Art. 51

Cumulo tra congedo parentale ed aspettativa per il personale con prole

1. Il congedo parentale di cui all'articolo 42 e l'aspettativa per il personale con prole di cui all'articolo 50 non possono superare complessivamente per i genitori e per ogni figlio il limite massimo di trentun mesi.

Art. 52

Permesso per motivi educativi

1. In alternativa alla misura massima del congedo parentale e dell'aspettativa per

Anspruches auf den verbliebenen Teil des Wartestandes.

5. Der Wartestand zählt weder für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung und der Besoldung, noch für den ordentlichen Urlaub, noch für die Abfertigung; er zählt jedoch für das Ruhegehalt.
6. Während des Wartestandes gehen die gesamten Beiträge für das Ruhegehalt, die aufgrund der bei der Versetzung in den Wartestand zustehenden fixen und dauerhaften Bezüge oder aufgrund späterer allgemeiner Erhöhungen berechnet werden, zu Lasten der Verwaltung, und zwar einschließlich des zu Lasten des Personals gehenden Beitragsanteiles.
7. Das in Absatz 1 genannte Personal kann, sofern es laut Bereichsvertrag von der Teilzeitarbeit nicht ausgeschlossen ist, für ein Teilzeitarbeitsverhältnis im Ausmaß von nicht weniger als fünfzig Prozent der Arbeitszeit für Vollzeitarbeit optieren. In diesem Falle geht der restliche Teil der im Absatz 6 vorgesehenen Beiträge zu Lasten der Verwaltung.
8. Dieser Artikel wird auch bei der Adoption und bei der Anvertraung zwecks Adoption angewandt. Der Wartestand ist innerhalb der ersten acht Jahre ab Eintritt des Minderjährigen in die Familie zu beanspruchen, jedenfalls aber innerhalb des 15. Lebensjahres des/der Minder-jährigen.
9. Im Bereichsabkommen können nähere Bestimmungen zur Gewährung und Unterbrechung des Wartestandes vorgesehen werden. Die Zulassung zum Wartestand und zur Teilzeitarbeit laut diesem Artikel unterliegt der Beachtung einer Vorankündigung von dreißig Tagen, die im Bereichsvertrag auf höchstens sechzig Tagen angehoben werden kann.

Art. 51

Häufung zwischen Elternzeit und Wartestand für Personal mit Kindern

1. Die Elternzeit laut Artikel 42 und der Wartestand für Personal mit Kindern laut Artikel 50 dürfen insgesamt für die Eltern und je Kind nicht mehr als einunddreißig Monate überschreiten.

Art. 52

Freistellung aus Erziehungsgründen

1. In Alternative zum Höchstausmaß an Elternzeit und Wartestand laut den Artikeln 42 und 50

- il personale con prole di cui agli articoli 42 e 50 del presente contratto, un genitore può chiedere un permesso per motivi educativi nella misura di 24 mesi.
2. L'opzione di cui al comma 1 è irrevocabile ed è subordinata all'osservanza di un termine di preavviso di trenta giorni.
 3. Questo permesso deve essere fruito in unica soluzione immediatamente dopo il congedo di maternità ovvero di paternità, fatta salva la fruizione del congedo ordinario eventualmente spettante. Il padre può fruire del permesso già dalla nascita del figlio.
 4. Previa osservanza di un preavviso di 30 giorni, il personale docente ed equiparato ha la facoltà di limitare il permesso al 31 agosto dell'anno scolastico che segue l'inizio del permesso. In tal caso, il dipendente perde il periodo del permesso non fruito che può essere fruito, con decorrenza dal successivo 1 settembre, dall'altro genitore in un'unica soluzione.
 5. Per la durata del permesso è corrisposto il trenta per cento della retribuzione fissa e ricorrente in godimento. Il permesso non è utile ai fini delle ferie e della 13.ma mensilità.
 6. Ai fini della progressione giuridica ed economica di carriera, il permesso è utile nella misura intera per un figlio e nella misura di otto mesi per ogni ulteriore figlio.
 7. Il permesso può essere fruito alle stesse condizioni anche in caso di adozione e di affidamento a scopo di adozione.
 8. Il permesso è interrotto in caso di sopravvenuto congedo di maternità ovvero di paternità. Il relativo periodo rimanente deve esser fruito, a pena di decadenza, ai sensi dei commi 3 e 4. In questo caso, l'ulteriore permesso deve essere fruito senza assunzione del servizio.
 9. In caso di parto plurimo il permesso per ogni figlio oltre il primo è pari a 12 mesi, da fruire senza assunzione del servizio.
 10. Il permesso può essere interrotto, su domanda, in caso di gravi, comprovati ed imprevedibili motivi sopravvenuti che consentano comunque il rientro effettivo in servizio, con decorrenza dal giorno lavorativo indicato nel provvedimento di accoglimento della relativa domanda. Tale interruzione
- dieses Vertrages kann ein Elternteil eine Freistellung vom Dienst aus Erziehungsgründen im Ausmaß von 24 Monaten beantragen.
2. Die laut Absatz 1 getroffene Wahl ist unwiderruflich und unterliegt der Beachtung einer Vorankündigung von dreißig Tagen.
 3. Diese Freistellung ist unmittelbar nach Beendigung der Mutterschafts- bzw. Vaterschaftszeit in einem einzigen Abschnitt zu beanspruchen. Der Vater darf die Freistellung frühestens ab dem Tag der Geburt des Kindes beanspruchen.
 4. Das Lehr- und diesem gleichgestellte Personal ist berechtigt, unter Einhaltung einer Vorankündigung von 30 Tagen, die Freistellung auf den 31. August des auf ihren Beginn folgenden Schuljahres zu begrenzen. Dadurch geht der nicht beanspruchte Zeitraum der Freistellung für den betreffenden Bediensteten verloren, der jedoch vom anderen Elternteil ab dem darauf folgenden 1. September und in einem einzigen Abschnitt beansprucht werden darf.
 5. Für die Dauer der Freistellung stehen dreißig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung zu. Die Freistellung gilt weder für die Ferien noch für das 13. Monatsgehalt.
 6. Für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung und der Besoldung zählt die Freistellung für ein Kind zur Gänze, für jedes weitere Kind im Ausmaß von acht Monaten.
 7. Die Freistellung kann zu denselben Bedingungen auch im Falle der Adoption und der Anvertraung zwecks Adoption beansprucht werden.
 8. Die Freistellung wird bei nachträglich eingetretener Mutterschafts- bzw. Vaterschaftszeit unterbrochen. Der entsprechende verbliebene Zeitraum muss, bei sonstigem Verfall, im Sinne der Absätze 3 und 4 beansprucht werden. In diesem Falle ist die weitere Freistellung ohne Dienstaufnahme zu beanspruchen.
 9. Bei einer Mehrlingsgeburt steht zusätzlich zur Freistellung für das erste Kind für jedes weitere Kind eine Freistellung von 12 Monaten zu. Die Beanspruchung erfolgt ohne Dienstaufnahme.
 10. Die Freistellung kann auf Antrag unterbrochen werden, wenn nachträglich nachweislich triftige und unvorhersehbare Gründe eingetreten sind und sofern eine effektive Dienstaufnahme an dem in der Maßnahme über die Annahme des entsprechenden Antrages angegebenen Arbeitstag möglich ist. Die Unterbrechung bewirkt den Verlust des

comporta la perdita del diritto alla fruizione del rimanente periodo del permesso.

11. Durante i primi otto mesi il permesso è interrotto se il genitore si ammala per almeno otto giorni consecutivi. Il periodo di malattia è aggiunto al permesso.
12. Il periodo corrispondente al congedo parentale è trattato secondo le norme statali sul trattamento delle pensioni e di fine rapporto di servizio.

Art. 53

Interruzione dell'aspettativa per il personale con prole e del permesso per motivi educativi

1. In caso di patologie gravi che limitano in misura determinante la possibilità di assistenza ai minori, l'aspettativa per il personale con prole nonché il permesso per motivi educativi sono, su richiesta e previo presentazione di adeguata attestazione medica, interrotti con decorrenza dal terzo mese dall'accertamento della patologia.
2. L'interruzione di cui al comma 1 non comporta la perdita del periodo residuo.

Art. 54

Congedo per l'assistenza a persone disabili

1. Per il congedo in favore dei dipendenti aventi titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, si applica la legge statale.

Capo V

Pari opportunità e tutela della dignità delle persone

Art. 55

Pari opportunità

1. Nei singoli comparti è disciplinata l'istituzione di comitati di pari opportunità tra uomo e donna, finalizzati all'individuazione delle misure necessarie per attuare le direttive e disposizioni provinciali, statali e dell'Unione Europea in materia di pari opportunità.
2. Nei singoli comparti vengono previsti anche gli strumenti e le risorse per garantire il funzionamento dei comitati di cui al comma 1 nonché l'espletamento delle relative funzioni da parte dei componenti del comitato

Anspruches auf den verbliebenen Teil der Freistellung.

11. Erkrankt der Elternteil während der ersten acht Monate für mehr als acht aufeinander folgende Tage, wird seine Freistellung unterbrochen. Der Krankheitszeitraum wird der Freistellung hinzugefügt.
12. Der Zeitraum, welcher der Elternzeit entspricht, wird gemäß den staatlichen Pensions- und Abfertigungsbestimmungen behandelt.

Art. 53

Unterbrechung des Wartestandes für Personal mit Kindern und der Freistellung aus Erziehungsgründen

1. Bei schwerer Krankheit, die die Möglichkeit der Betreuung von Minderjährigen entscheidend beeinträchtigt, wird der Wartestand für Personal mit Kindern sowie die Freistellung aus Erziehungsgründen auf Antrag und nach Vorlage einer entsprechenden ärztlichen Bestätigung, mit Wirkung ab dem dritten Monat nach erfolgter Feststellung der Krankheit unterbrochen.
2. Die Unterbrechung gemäß Absatz 1 bewirkt nicht den Verlust des Restzeitraums.

Art. 54

Sonderurlaub für die Betreuung behinderter Personen

1. Für den Sonderurlaub zu Gunsten der Bediensteten, welche Anrecht auf die Begünstigungen laut Artikel 33, Absätze 1, 2 und 3 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104, haben, wird das staatliche Gesetz angewandt.

V. Abschnitt

Chancengleichheit und Schutz der Würde der Personen

Art. 55

Chancengleichheit

1. In den einzelnen Bereichen wird die Errichtung von Beiräten zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau geregelt; sie sollen die Maßnahmen ausfindig machen, die erforderlich sind, um die Richtlinien und Bestimmungen des Landes, des Staates und der Europäischen Union auf dem Gebiet der Chancengleichheit umzusetzen.
2. In den einzelnen Bereichen werden auch die Instrumente und die Mittel vorgesehen, die die Tätigkeit der Beiräte laut Absatz 1 sowie die Ausübung der Aufgaben durch die einzelnen Beiratsmitglieder gewährleisten. Außerdem wird, bei gleichzeitiger Berücksichtigung der

medesimo, indicandone i limiti, tenuto conto delle competenze del comitato e dell'ambito in cui opera. La partecipazione alle riunioni del comitato è considerata attività di servizio.

3. La composizione dei comitati è paritetica tra amministrazione e rappresentanti del personale femminile. Questi ultimi vengono di regola eletti dal personale femminile. Nel comparto può essere prevista, in determinati casi, anche la loro designazione da parte delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Art. 56

Molestie sessuali

1. Le norme contro le molestie sessuali nel rispetto delle norme statali ed europee sono riportate nell'allegato 4 al presente contratto..
2. Rientrano nelle competenze dei comitati per le pari opportunità la promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro e la pari dignità delle persone, in particolare per rimuovere comportamenti molesti e lesivi delle libertà personali delle singole persone e per superare atteggiamenti che rechino pregiudizio allo sviluppo di rapporti corretti tra le persone sul lavoro.

TITOLO IV

OBBLIGHI DI SERVIZIO E DI COMPORTAMENTO E ORDINAMENTO DISCIPLINARE

Capo I

Regole comportamentali

Art. 57

Obblighi di servizio e di comportamento

1. Gli enti dei comparti di cui all'articolo 1 definiscono, sentite le organizzazioni sindacali a livello di comparto, il codice degli obblighi di servizio e di comportamento del personale ai sensi dell'ordinamento del personale, ispirandosi ai seguenti principi:
 - a) il personale osserva l'orario di servizio secondo le modalità stabilite dall'amministrazione ai sensi del vigente ordinamento del personale;

Zuständigkeiten des Beirates und des Umfeldes, in welchem er tätig ist, der Rahmen der Tätigkeit festgelegt. Die Teilnahme an den Sitzungen des Beirates gilt als Dienstzeit.

3. Die Beiräte sind mit Vertretern der Verwaltung und des weiblichen Personals paritätisch besetzt. Letzteres wird in der Regel vom weiblichen Personal gewählt. In bestimmten Fällen kann im Bereichsvertrag auch deren Namhaftmachung seitens der Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch vorgesehen werden.

Art. 56

Sexuelle Belästigungen

1. Die Bestimmungen gegen sexuelle Belästigungen unter Berücksichtigung der staatlichen und europäischen Bestimmungen sind in der Anlage 4 zu diesem Vertrag festgeschrieben.
2. Zu den Zuständigkeiten des Beirates für Chancengleichheit gehört die Verwirklichung von Initiativen zur Umsetzung der Richtlinien der Europäischen Union, um sich am Arbeitsplatz behaupten zu können, und um die gleiche Menschenwürde zu gewährleisten sowie insbesondere um Handlungen, die belästigend sind und als Einschränkung der persönlichen Freiheit des Individuums empfunden werden, zu vermeiden und um Verhalten, die für die korrekten Beziehungen zwischen den Personen am Arbeitsplatz negativ sind, zu überwinden.

IV. TITEL

DIENSTPFLICHTEN, VERHALTENSREGELN UND DISZIPLINARORDNUNG

I. Abschnitt

Verhaltensregeln

Art. 57

Dienstplichten und Verhaltensregeln

1. Die Körperschaften der Verhandlungsbereiche laut Artikel 1 legen, nach Anhören der Gewerkschaften auf Bereichsebene, die Dienstplichten und Verhaltensregeln für das Personal gemäß Personaldienstordnung fest und halten sich dabei an folgende Grundsätze:
 - a) das Personal hält die Arbeitszeit gemäß den von der Verwaltung laut geltender Personaldienstordnung festgelegten Modalitäten ein;

- b) il personale conforma la propria condotta in servizio ai principi del buon andamento e dell'imparzialità dell'amministrazione, nel rispetto della normativa in vigore e delle relative direttive emanate dall'amministrazione;
- c) nei rapporti con il pubblico il personale dimostra correttezza ed assicura la parità di trattamento dei cittadini, in modo tale da stabilire un rapporto di piena fiducia e di leale collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione, nonché tra i gruppi linguistici;
- d) nella redazione dei testi e nelle comunicazioni in generale, il personale usa un linguaggio chiaro, semplice e comprensibile;
- e) il personale mantiene il segreto d'ufficio nel rispetto delle leggi e delle direttive in merito, fornendo ai cittadini le informazioni e le notizie consentite per conoscere le decisioni e comportamenti dell'amministrazione;
- f) il personale si astiene dal prendere parte a decisioni o attività che possano comportare un vantaggio diretto o indiretto o generare un conflitto di interessi, anche indiretto;
- g) i rapporti tra il personale dipendente sono ispirati ad uno spirito di leale collaborazione ed al rispetto della dignità della persona, favorendo la cultura del dialogo e del confronto;
- h) il personale si astiene da atti e comportamenti lesivi della dignità della persona e da molestie sessuali.

Capo II

Ordinamento disciplinare

Art. 58

Struttura e organo competente per il procedimento disciplinare

1. Ogni singola amministrazione individua la struttura e l'organo competente per i procedimenti disciplinari, compresa la sospensione cautelare, ai sensi del proprio ordinamento del personale.

Art. 59

Tipologia delle sanzioni disciplinari ed effetti

1. Le violazioni degli obblighi di servizio e di comportamento previsti dal presente

46

- b) das Personal richtet sein Verhalten im Dienst nach den Grundsätzen der guten Verwaltung und der Überparteilichkeit derselben, unter Beachtung der geltenden Bestimmungen und der von der Verwaltung erlassenen Weisungen;
- c) im Umgang mit dem Bürger zeigt das Personal Korrektheit und gewährleistet die Gleichbehandlung der Bürger, sodass zwischen dem Bürger und der Verwaltung sowie zwischen den Sprachgruppen ein Verhältnis vollen Vertrauens und ehrlicher Zusammenarbeit entsteht;
- d) bei der Abfassung von Texten und ganz allgemein im Parteienverkehr verwendet das Personal eine klare, einfache und verständliche Sprache;
- e) das Personal wahrt das Amtsgeheimnis unter Beachtung der Gesetze und der diesbezüglichen Weisungen, wobei dem Bürger jene Informationen und Mitteilungen erteilt werden, die für die Kenntnis der Entscheidungen und das Verhalten der Verwaltung erforderlich sind;
- f) das Personal enthält sich von Entscheidungen und Tätigkeiten, die einen direkten oder indirekten Nutzen bringen oder zu einem auch indirekten Interessenskonflikt führen könnten;
- g) die Beziehungen zwischen dem bediensteten Personal richten sich nach dem Geist loyaler Zusammenarbeit und der Achtung gleicher Menschenwürde, wobei die Dialog- und Diskussionskultur gefördert werden;
- h) das Personal unternimmt keine Handlungen und legt kein Verhalten an den Tag, die die Menschenwürde verletzen oder sexuelle Belästigungen darstellen.

II. Abschnitt

Disziplinarordnung

Art. 58

Für das Disziplinarverfahren zuständige Organ und Organisationseinheit

1. Jede einzelne Verwaltung bestimmt gemäß der eigenen Personalordnung die Organisationseinheit und das Organ, die für die Disziplinarverfahren, einschließlich der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung, zuständig sind.

Art. 59

Arten der Disziplinarstrafen und Auswirkungen

1. Die Verletzungen der in diesem Titel vorgesehenen Dienstpflichten und Verhaltens-

titolo nonché le infrazioni alle norme penali da parte del personale danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari, previo procedimento disciplinare:

- a) censura;
- b) riduzione dello stipendio;
- c) sospensione dal servizio;
- d) licenziamento con preavviso;
- e) licenziamento senza preavviso.

2. In sede di irrogazione delle sanzioni disciplinari vengono rispettati i seguenti criteri generali:
 - a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
 - b) rilevanza degli obblighi violati;
 - c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
 - d) grado di danno o di pericolo causati all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero disservizio determinatosi;
 - e) sussistenza di circostanze attenuanti o aggravanti, con particolare riguardo al comportamento del personale, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
 - f) concorso dell'infrazione di più dipendenti in accordo tra di loro;
 - g) gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità dell'infrazione.
3. Sulla base dei criteri di cui al comma 2 può essere irrogata anche la sanzione disciplinare più o meno grave tra quelle previste al comma 1.
4. Le mancanze non espressamente previste nel presente capo sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 2, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi di servizio e di comportamento di cui all'articolo 57 e, quanto al tipo ed alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli da 60 a 63.
5. Il danno causato all'amministrazione o a terzi per effetto del comportamento doloso o gravemente colposo tenuto dal personale in servizio comporta comunque l'obbligo del rimborso del relativo danno ai sensi

regole nonché la Verletzung von strafrechtlichen Bestimmungen durch das Personal haben, unter Berücksichtigung der Schwere der Übertretung, die Anwendung folgender Disziplinarstrafen, aufgrund eines Disziplinarverfahrens, zur Folge:

- a) Verweis;
- b) Gehaltskürzung;
- c) zeitweilige Enthebung vom Dienst;
- d) Entlassung mit Kündigungsfrist;
- e) Entlassung ohne Kündigungsfrist.

2. Bei der Verhängung der Disziplinarstrafen werden folgende allgemeine Kriterien berücksichtigt:
 - a) Vorsätzlichkeit im Handeln, Grad der gezeigten Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit oder Unerfahrenheit, wobei auch die Vorhersehbarkeit des Ereignisses zu bewerten ist,
 - b) Bedeutsamkeit der verletzten Pflichten,
 - c) die mit der jeweiligen Arbeitstätigkeit verbundene Verantwortung;
 - d) Höhe des der Verwaltung, den Bürgern oder Dritten zugefügten Schadens oder Ausmaß der Gefahr, in welche diese gebracht wurden, oder der Grad der Beeinträchtigung des Dienstes;
 - e) Vorliegen von Strafmilderungs- oder Strafverschärfungsgründen, unter besonderer Berücksichtigung des Verhaltens des Personals, der früheren Disziplinarstrafen innerhalb der vom Gesetz vorgesehenen zwei Jahre und des Verhaltens gegenüber den Bürgern;
 - f) Mittäterschaft mehrerer Bediensteter nach Absprache;
 - g) Höhe und Angemessenheit der Strafen in Bezug auf die Schwere der Übertretung.
3. Aufgrund der in Absatz 2 genannten Kriterien kann auch eine schwerere oder weniger schwere Strafe der in Absatz 1 vorgesehenen Strafen verhängt werden.
4. Die laut diesem Abschnitt nicht ausdrücklich erwähnten Verfehlungen werden auf jeden Fall gemäß den in Absatz 2 vorgesehenen Kriterien geahndet, wobei für die Bestimmung der zu ahndenden Fakten auf die Dienstpflichten und Verhaltensregeln laut Artikel 57 und bezüglich Art und Ausmaß der Strafen auf die von den Artikeln 60 bis 63 ableitbaren Grundsätze Bezug genommen wird.
5. Der durch vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten im Dienst vom Personal der Verwaltung oder Dritten zugefügte Schaden ist auf jeden Fall gemäß geltenden Bestimmungen zu vergüten.

della vigente normativa.

**Art. 60
Censura**

1. La censura consiste in un rimprovero scritto.
2. La censura viene irrogata per:
 - a) lievi inosservanze degli obblighi di servizio o di comportamento, compreso il mancato rispetto dell'articolazione dell'orario di lavoro;
 - b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori o altro personale o nei confronti degli utenti o il pubblico;
 - c) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati al personale o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di vigilanza;
 - d) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, se ne sia derivato un danno o un disservizio;
 - e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
 - f) saltuario insufficiente rendimento;
 - g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato un danno o pericolo non grave all'amministrazione.

**Art. 61
Riduzione dello stipendio**

1. La riduzione dello stipendio non può essere inferiore ad un decimo né superiore ad un quarto di una mensilità di stipendio di livello in godimento di cui all'articolo 75, lettera a), e non può avere durata superiore a sei mesi. In caso di ingiustificata assenza dal servizio o abbandono dello stesso, oltre alla sanzione disciplinare, il trattamento economico complessivo è ridotto in proporzione al periodo di assenza. In caso di riduzione dello stipendio gli oneri previdenziali e sociali sono computati sull'intera retribuzione.

**Art. 60
Verweis**

1. Der Verweis besteht in einem schriftlichen Tadel.
2. Der Verweis wird verhängt:
 - a) bei geringfügigen Verletzungen der Dienstpflichten oder Verhaltensregeln, inbegriffen die Nichtbeachtung der Arbeitszeiteinteilung;
 - b) bei unkorrektem Verhalten gegenüber Vorgesetzten oder anderem Personal oder den Bürgern oder dem Publikum;
 - c) wegen Nachlässigkeit bei der Pflege der Lokale und der beweglichen Gegenstände oder der dem Personal anvertrauten Geräte oder auf die es, aufgrund seiner Verantwortung, zu achten hat;
 - d) bei Nichtbeachtung der Bestimmungen im Bereich der Unfallverhütung und der Sicherheit am Arbeitsplatz, falls dadurch ein Schaden verursacht oder der Dienst beeinträchtigt wurde;
 - e) bei Verweigerung von persönlichen Untersuchungen zum Schutze des Vermögens der Verwaltung, unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Artikels 6 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300;
 - f) bei gelegentlich ungenügender Leistung;
 - g) bei Verletzung der Verhaltensregeln, soweit sie nicht ausdrücklich unter obige Buchstaben fallen und wodurch der Verwaltung kein großer Schaden oder keine große Gefahr entstanden ist.

**Art. 61
Gehaltskürzung**

1. Die Gehaltskürzung kann nicht weniger als ein Zehntel und nicht mehr als ein Viertel des zustehenden Gehaltes laut Artikel 75, Buchstabe a), betragen und zwar für höchstens sechs Monate. Im Falle einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst oder Verlassen desselben wird die gesamte Besoldung, zusätzlich zur Disziplinarstrafe, im Verhältnis zur Zeit der Abwesenheit gekürzt. Die Sozialversicherungsabgaben werden im Falle der Gehaltskürzung auf den vollen Betrag des Gehaltes berechnet.

2. La riduzione dello stipendio è inflitta per:
- a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'irrogazione della censura oppure quando le relative mancanze presentino carattere di particolare gravità;
 - b) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
 - c) svolgimento di attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
 - d) svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro senza autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza o in violazione dei relativi limiti. In tale caso il 30 per cento del corrispettivo lordo percepito per la relativa attività spetta all'amministrazione d'appartenenza. In caso d'attività autorizzata il 30 per cento dei relativi proventi lordi che superano il trenta per cento dello stipendio in godimento spettano all'amministrazione di appartenenza. Il mancato versamento di tali proventi all'amministrazione d'appartenenza entro il termine stabilito comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso, nel rispetto del procedimento di cui all'articolo 65.

Art. 62

Sospensione dal servizio

1. La sospensione dal servizio consiste nell'allontanamento dal servizio con la privazione della retribuzione fino a sessanta giorni.
2. La sospensione dal servizio è inflitta per:
 - a) assenza ingiustificata dal servizio fino a dieci giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del personale, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
 - b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altro personale, nonché alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

2. Die Gehaltskürzung wird verhängt:
- a) bei Rückfall in die Verfehlungen, die zur Verhängung des Verweises geführt haben oder bei besonders schweren Verfehlungen dieser Art;
 - b) bei unbegründeter Verspätung von nicht mehr als zehn Tagen bei der Übersiedlung in den von den Vorgesetzten zugewiesenen Dienstsitz;
 - c) wenn im Kranken- oder Unfallstand Arbeitstätigkeiten ausgeführt werden;
 - d) wenn außerhalb der Dienstzeit gewinnbringende Tätigkeiten ausgeführt werden, die von der zugehörigen Verwaltung nicht ermächtigt oder deren Einschränkungen missachtet wurden. In diesem Fall steht 30 Prozent des Bruttoentgeltes für die entsprechende Tätigkeit der eigenen Verwaltung zu. Der eigenen Verwaltung stehen 30 Prozent der Bruttoeinkünfte aus genehmigten Tätigkeiten zu, welche die dreißig Prozent des bezogenen Gehaltes überschreiten. Die Nichtüberweisung dieser Einkünfte innerhalb eines festgesetzten Termins an die eigene Verwaltung zieht die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung mit Kündigung unter Beachtung des Verfahrens laut Artikel 65 nach sich.

Art. 62

Zeitweilige Enthebung vom Dienst

1. Die zeitweilige Enthebung vom Dienst beinhaltet die Entfernung vom Dienst und die Streichung des Gehaltes bis zu sechzig Tagen.
2. Die zeitweilige Enthebung vom Dienst wird verhängt:
 - a) bei unbegründeter Abwesenheit vom Dienst bis zu zehn Tagen oder willkürlichem Verlassen desselben; in diesen Fällen wird das Ausmaß der Strafe im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit vom Dienst oder des Verlassens des Dienstes bestimmt, zur dadurch entstandenen Beeinträchtigung des Dienstes, zur Wichtigkeit der Pflichtverletzung durch das Personal sowie zu den Schäden, die der Verwaltung, den Benützern oder Dritten gegenüber verursacht wurden;
 - b) bei Drohung, schwerer Beschimpfung, Beleidigung oder Verleumdung des Publikums oder anderen Personals sowie Streitigkeiten mit Tätlichkeiten am Arbeitsplatz, auch mit Benützern;

- c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, nel rispetto della libertà di pensiero ai sensi dell'articolo 1 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
 - d) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
 - e) qualsiasi comportamento illecito da cui sia derivato un danno o pericolo grave all'amministrazione, agli utenti o a terzi.
3. Il personale sospeso dal servizio, alla prima scadenza successiva, non può ottenere una valutazione positiva ai fini della progressione economica. Il periodo di sospensione è detratto a tutti gli effetti, giuridici, economici e previdenziali, dal computo dell'anzianità. Durante il periodo di sospensione il personale non può accedere al posto di lavoro.

Art. 63

Licenziamento con preavviso

1. La sanzione disciplinare del licenziamento, nel rispetto del termine di preavviso di cui all'articolo 17, si applica per:
 - a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste nell'articolo 61, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una delle mancanze di cui all'articolo 62;
 - b) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati, quando in relazione alla posizione rivestita abbia un obbligo di vigilanza o controllo;
 - c) rifiuto espresso del trasferimento, disposto con provvedimento divenuto definitivo, per motivate esigenze di servizio;
 - d) assenza arbitraria ed ingiustificata dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;
 - e) persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

- c) bei beleidigenden Äußerungen der Verwaltung gegenüber, vorbehaltlich der freien Meinungsäußerung laut Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300;
 - d) bei Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;
 - e) bei jedwedem widerrechtlichen Verhalten, woraus der Verwaltung, den Benützern oder Dritten ein Schaden oder große Gefahr entstanden sind.
3. Das zeitweilig vom Dienst enthobene Personal kann bei der nächstfolgenden Fälligkeit für den Aufstieg in der Besoldung keine positive Bewertung erhalten. Der Zeitraum der zeitweiligen Enthebung vom Dienst wird im Hinblick auf die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung sowie auf die Pension jedenfalls vom Dienstalter abgezogen. Während der zeitweiligen Enthebung vom Dienst ist dem Personal der Zugang zum Arbeitsplatz untersagt.

Art. 63

Entlassung mit Kündigungsfrist

1. Die Disziplinarstrafe der Entlassung unter Einhaltung der in Artikel 17 angeführten Kündigungsfrist wird angewandt:
 - a) bei mehrfachem Rückfall, mindestens drei Mal pro Jahr, in eine Verfehlung laut Artikel 61, auch verschiedener Natur; bei Rückfall in eine Verfehlung laut Artikel 62 innerhalb des Zweijahreszeitraumes;
 - b) bei Verschleierung von Tatsachen und Umständen über die widerrechtliche Verwendung, Änderung, Veruntreuung oder Unterschlagung von Geldern oder Gütern, welche der Verwaltung zustehen, gehören oder anvertraut sind, durch denjenigen, der aufgrund seiner Stellung eine Aufsichts- und Kontrollpflicht hat;
 - c) bei ausdrücklicher Ablehnung einer aus begründeten Diensterfordernissen mit endgültiger Maßnahme verfügten Versetzung;
 - d) bei willkürlicher und ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst für einen Zeitraum von mehr als zehn aufeinander folgenden Arbeitstagen;
 - e) bei anhaltender ungenügender Leistung oder jedweder anderen schwerwiegenden Handlung, wodurch die vollständige Unfähigkeit erwiesen ist, die Dienstpflichten in angemessener Weise zu erfüllen;
 - f) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen eines außerhalb des Dienstes und nicht in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis begangenen Verbrechens, das aufgrund seiner besonderen Schwere

- g) svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro senza autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza se recidivo. In tale caso il 30 per cento del corrispettivo lordo percepito per la relativa attività spetta all'amministrazione di appartenenza. In caso di attività autorizzata i relativi proventi che superano il 30 per cento dello stipendio in godimento spettano all'amministrazione di appartenenza.

Art. 64

Licenziamento senza preavviso

1. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
 - a) commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale per i quali sia fatto obbligo di denuncia;
 - b) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altro personale o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
 - c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
 - d) commissione, in genere, di fatti o atti dolosi, non ricompresi nella lettera a), anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
 - e) condanna passata in giudicato:
 - 1) per i delitti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) e f) della legge 19 marzo 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'articolo 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;
 - 2) quando alla condanna consegua comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

Art. 65

Procedimento disciplinare

1. L'organo competente per il procedimento disciplinare, su segnalazione del diretto superiore o d'ufficio, istruisce il procedimento disciplinare e procede alla tempestiva contestazione scritta dell'addebito al personale.
2. Il personale può presentare entro i successivi 20 giorni dalla contestazione dell'addebito le sue controdeduzioni. Allo

den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt;

- g) bei wiederholter, gewinnbringender Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit und ohne die Ermächtigung der eigenen Verwaltung. In diesem Falle steht 30 Prozent des Bruttoentgeltes für diese Tätigkeit der eigenen Verwaltung zu. Im Fall von ermächtigten Tätigkeiten stehen der zugehörigen Verwaltung jene Einkünfte zu, welche die 30 Prozent des bezogenen Gehaltes überschreiten.

Art. 64

Entlassung ohne Kündigungsfrist

1. Die Disziplinarstrafe der Entlassung ohne Einhaltung der Kündigungsfrist wird angewandt:
 - a) wenn im Dienst schwerwiegende, ungesetzliche und strafrechtlich relevante Handlungen getätigt werden, wofür Anzeigepflicht besteht;
 - b) bei Rückfall in Gewalttätigkeiten gegen anderes Personal oder Dritte am Arbeitsplatz, auch aus nicht dienstlichen Gründen;
 - c) wenn festgestellt wird, dass die Aufnahme durch Vorlage gefälschter Unterlagen oder jedenfalls durch betrügerische Mittel erreicht wurde;
 - d) wenn, ganz allgemein, mit Vorsatz so schwerwiegende Handlungen oder Taten, welche im Buchstaben a) nicht enthalten sind, auch gegenüber Dritte begangen wurden, die den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, auch provisorisch, nicht zulassen;
 - e) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen:
 - 1) der Verbrechen laut Artikel 15, Absatz 1, Buchstaben a), b), c), d), e) und f) des Gesetzes vom 19 März Nr. 55, abgeändert und ergänzt durch Artikel 1, Absatz 1 des Gesetzes vom 18. Jänner 1992, Nr. 16;
 - 2) wenn die Verurteilung den dauernden Ausschluss von öffentlichen Ämtern nach sich zieht.

Art. 65

Disziplinarverfahren

1. Das für das Disziplinarverfahren zuständige Organ leitet das Verfahren aufgrund der Meldung des direkten Vorgesetzten oder von Amts wegen ein und sorgt für die umgehende schriftliche Vorhaltung der Anschuldigung gegenüber dem betroffenen Personal.
2. Das Personal kann innerhalb von 20 Tagen nach der Vorhaltung seine Gegendarstellung vorbringen. Dem Personal oder seiner

stesso o, su espressa delega, alla persona di fiducia o al rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico. Il predetto termine deve essere inoltre concesso al personale ogni volta avvenga una modifica o integrazione della contestazione o venga acquisita nuova documentazione. Ogni modifica o integrazione della contestazione deve avvenire in forma scritta. Il mancato rispetto del termine di 20 giorni di cui al presente comma comporta la nullità della sanzione disciplinare.

3. Il personale è convocato dal responsabile del procedimento disciplinare, rispettando comunque il termine di cui al comma 2, per essere sentito a sua difesa, con l'eventuale assistenza di una persona di fiducia o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
4. Concluso il contraddittorio innanzi al responsabile del procedimento disciplinare, lo stesso irroga la sanzione disciplinare ovvero provvede all'archiviazione, dandone comunicazione all'interessato ed al diretto superiore dello stesso. In caso di mancata comparizione dell'interessato per giustificati motivi, si provvede a nuova convocazione. In tal caso il periodo di un anno di cui al comma 5 è aumentato del corrispondente periodo con decreto del responsabile del procedimento.
5. Il procedimento disciplinare deve concludersi, pena l'estinzione, entro un anno dalla data della contestazione, salvo che sia sospeso ai sensi dell'articolo 67. Il procedimento può essere inoltre sospeso, con indicazione del relativo termine per consentire al personale interessato in particolare condizioni psico-fisiche di sottoporsi ad un progetto terapeutico. Qualora il procedimento disciplinare sia stato sospeso, il termine di un anno decorre dalla data di riattivazione dello stesso procedimento. Il procedimento disciplinare si estingue comunque qualora decorrono più di 120 giorni senza che venga adottato alcun atto del procedimento.
6. Con il consenso scritto del personale la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.
7. Contro il provvedimento di irrogazione di una sanzione disciplinare il personale, anche per mezzo di persona di fiducia o

ausdrücklich bevollmächtigten Vertrauensperson oder dem Vertreter der Gewerkschaften, welcher es angehört oder die es beauftragt, ist es außerdem gestattet, Einsicht in alle Unterlagen der Erhebungen zu nehmen, die das eingeleitete Verfahren betreffen. Obiger Termin ist außerdem dem Personal zu gewähren immer dann, wenn eine Änderung oder Ergänzung der Vorhaltung erfolgt oder wenn neue Unterlagen ins Verfahren aufgenommen werden. Jede Änderung oder Ergänzung der Vorhaltung muss schriftlich erfolgen. Die Nichteinhaltung des im vorliegenden Absatz vorgesehenen Termins von 20 Tagen hat die Nichtigkeit der Disziplinarstrafe zur Folge.

3. Das Personal wird unter Einhaltung der Frist laut Absatz 2 vom für das Disziplinarverfahren zuständigen Organ vorgeladen, damit es sich rechtfertigen kann. Es kann sich dabei von einer Person seines Vertrauens oder von einem Vertreter der Gewerkschaft, der es angehört oder die es beauftragt, betreuen lassen.
4. Nach Abschluss des Anhörungsverfahrens durch das für das Disziplinarverfahren zuständige Organ verhängt dieses die Disziplinarstrafe oder verfügt die Archivierung und setzt den Betroffenen und den unmittelbaren Vorgesetzten davon in Kenntnis. Kann der Betroffene der Vorladung aus einem triftigen Grund nicht Folge leisten, so erfolgt eine weitere Vorladung. In diesem letzten Fall wird die Frist von einem Jahr laut Absatz 5 mit Dekret des zuständigen Organs entsprechend verlängert werden.
5. Das Disziplinarverfahren erlischt, falls es innerhalb eines Jahres ab dem Tag der Vorhaltung nicht abgeschlossen wird, außer es erfolgt die Aussetzung im Sinne des Artikels 67 oder um dem von einem psychophysischen Leiden betroffenen Personal die Möglichkeit zu geben, sich innerhalb der angegebenen Frist einer Therapie zu unterziehen. Im Falle der Aussetzung des Disziplinarverfahrens läuft die genannte Jahresfrist ab dem Tag der Wiederaufnahme desselben. Das Disziplinarverfahren erlischt auf jeden Fall, falls mehr als 120 Tage vergehen, ohne dass irgendeine Verfahrensmaßnahme ergriffen wird.
6. Mit dem Einverständnis des Personals kann die anzuwendende Disziplinarstrafe reduziert werden. In diesem Falle kann die Strafe nicht mehr angefochten werden.
7. Gegen das Dekret, das die Disziplinarstrafe verhängt, kann das Personal auch durch eine Person seines Vertrauens oder der

dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, può proporre ricorso ai sensi della vigente normativa statale nel termine di 20 giorni dalla data della notificazione o della comunicazione dello stesso, pena la decadenza, al collegio arbitrale di cui all'articolo 105 del presente contratto, che decide entro i successivi 90 giorni. Nel decorso del termine di 20 giorni nonché, in caso di ricorso, fino all'esecuzione della decisione da parte dell'amministrazione, la sanzione resta sospesa. In tale caso il personale già sospeso cautelatamente dal servizio rimane sospeso fino alla decisione del collegio arbitrale.

8. Il procedimento disciplinare per l'irrogazione della censura può essere delegato dalle singole amministrazioni ai dirigenti preposti.

Art. 66

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. Il personale, al quale siano stati contestati fatti disciplinari punibili con la sanzione del licenziamento dal servizio e qualora sussistano indizi sulla sua colpevolezza, può essere sospeso cautelativamente dal servizio, con privazione della retribuzione, per un periodo non superiore a sei mesi, prorogabile di altri sei mesi.
2. La sospensione cautelare dal servizio per un periodo non superiore a 30 giorni può essere disposta anche prima della contestazione degli addebiti qualora:
 - a) vi sia la necessità di ulteriori accertamenti;
 - b) trattasi di fatti punibili con la sanzione della sospensione o della destituzione dal servizio e
 - c) sussistano indizi di colpevolezza.
3. In caso di sospensione ai sensi del comma 2 l'amministrazione deve comunicare contestualmente al provvedimento di sospensione l'oggetto degli accertamenti.
4. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sospensione dal servizio, il periodo di sospensione cautelare viene computato nella sanzione, fermo restando la privazione dello stipendio limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
5. Il periodo trascorso in stato di sospensione cautelare dal servizio, escluso quello

Gewerkschaft, der es angehört oder den Auftrag erteilt, gemäß den geltenden staatlichen Bestimmungen innerhalb der Fallfrist von 20 Tagen ab dessen Zustellung oder Kenntnisnahme Beschwerde bei dem im Artikel 105 dieses Vertrages vorgesehenen Schiedsgericht einreichen. Dieses entscheidet innerhalb von neunzig Tagen. Die Disziplinarstrafe bleibt während der Frist von 20 Tagen sowie, im Falle der Beschwerde, bis zur Durchführung der Entscheidung durch die Verwaltung ausgesetzt. Das bereits zeitweilig vom Dienst enthobene Personal bleibt bis zur Entscheidung des Schiedsgerichtes einstweilen enthoben.

8. Das Disziplinarverfahren zur Verhängung des Verweises kann von den einzelnen Verwaltungen den vorgesetzten Führungskräften übertragen werden.

Art. 66

Vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst während des Dienststrafverfahrens

1. Das Personal, dem Übertretungen vorgehalten worden sind, für welche die Entlassung vom Dienst vorgesehen ist, kann für den Zeitraum von nicht mehr als 6 Monaten, verlängerbar um weitere 6 Monate, vorbeugend vom Dienst enthoben werden, wobei auch die Entlohnung ausgesetzt wird. Diese zeitweilige Enthebung vom Dienst kann nur dann erfolgen, wenn Indizien für die Schuld des Personals vorliegen.
2. Die vorbeugende zeitweilige Dienstenthebung kann für einen Zeitraum von nicht mehr als 30 Tagen auch vor der Vorhaltung der Anschuldigungen verfügt werden, falls:
 - a) die Notwendigkeit weiterer Erhebungen besteht,
 - b) es sich um Fakten handelt, wofür die zeitweilige Enthebung vom Dienst oder die endgültige Enthebung vom Amt zu verhängen ist und
 - c) Indizien für die Schuld vorliegen.
3. Im Falle einer zeitweiligen Enthebung gemäß Absatz 2 muss die Verwaltung gleichzeitig mit der Maßnahme über die zeitweilige Enthebung auch den Gegenstand der Ermittlungen bekannt geben.
4. Endet das Dienststrafverfahren mit der Verhängung der Dienststrafe der zeitweiligen Enthebung vom Dienst, so ist der Zeitraum der vorbeugenden Dienstenthebung bei der Verhängung der Strafe miteinzubeziehen. Für die Zeit der zeitweiligen Enthebung vom Dienst wird das Gehalt abgezogen.
5. Der Zeitraum der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst, mit Ausnahme jener

computato come sospensione dal servizio, è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio. Tale periodo non è in ogni caso valutato agli effetti del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento.

Art. 67

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il personale che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.
2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi degli articoli 63 e 64.
3. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del personale fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.
4. La sospensione è obbligatoria nei casi previsti dall'articolo 15, comma 1, della legge statale 19 marzo 1990, n. 55.
5. Nei casi previsti dai commi 1, 2, 3 e 4 si applica quanto previsto, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale, dall'articolo 69.
6. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sospensione dal servizio, il periodo di sospensione cautelare viene computato nella sanzione, fermo restando la privazione dello stipendio limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.
7. Il periodo trascorso in stato di sospensione cautelare dal servizio, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio. Tale periodo non viene comunque valutato agli effetti del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento.

Zeit, wofür eine zeitweilige Enthebung vom Dienst verfügt wurde, zählt als Dienstalter. Der Zeitraum zählt im Falle der Entlassung auf jeden Fall nicht für die Abfertigung.

Art. 67

Vorbeugende zeitweilige Dienstenthebung im Falle eines Strafverfahrens

1. Das Personal, dem gegenüber die Einschränkung seiner persönlichen Freiheit verfügt wurde, wird von Amts wegen zeitweilig vom Dienst enthoben, wobei es während der Haftzeit bzw. der Einschränkung der persönlichen Freiheit auch kein Gehalt bezieht.
2. Das Personal kann, bei gleichzeitiger Einstellung der Gehaltszahlung, auch zeitweilig vom Dienst enthoben werden, falls gegen dieses ein Strafverfahren eingeleitet wird, das nicht die Einschränkung der persönlichen Freiheit zur Folge hat; dies ist jedoch nur möglich, falls das Hauptverfahren wegen Fakten eingeleitet wird, die direkt mit seinem Arbeitsverhältnis zusammenhängen oder die, falls erwiesen, die jedenfalls die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung aus dem Dienst laut Artikel 63 und 64 zur Folge haben.
3. Die Verwaltung kann, sobald die Einschränkung der persönlichen Freiheit gemäß Absatz 1 endet, die zeitweilige Enthebung des Personals vom Dienst bis zum endgültigen Urteil verlängern, falls die Voraussetzungen gemäß Absatz 2 gegeben sind.
4. Aufrecht bleibt die Pflicht zur zeitweiligen Enthebung vom Dienst in den von Artikel 15 Absatz 1 des Staatsgesetzes vom 19. März 1990, Nr. 55 vorgesehenen Fällen.
5. In den in den Absätzen 1, 2, 3 und 4 vorgesehenen Fällen gelten die Bestimmungen des Artikels 69 über den Zusammenhang zwischen Disziplinar- und Strafverfahren.
6. Endet das Dienststrafverfahren mit der Verhängung der Dienststrafe der zeitweiligen Enthebung vom Dienst, so ist der Zeitraum der vorbeugenden Dienstenthebung bei der Verhängung der Strafe miteinzurechnen. Für die Zeit der zeitweiligen Enthebung vom Dienst wird das Gehalt abgezogen.
7. Der Zeitraum der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst, mit Ausnahme jener Zeit, wofür eine zeitweilige Enthebung vom Dienst verfügt wurde, zählt als Dienstalter. Dieser Zeitraum zählt im Falle der Entlassung auf jeden Fall nicht für die Abfertigung.

Art. 68**Assegno alimentare mensile**

1. Al personale sospeso dal servizio ai sensi degli articoli 66, comma 1, e 67 è corrisposto un assegno alimentare fino al cinquanta per cento della retribuzione fissa mensile di cui all'articolo 75, comma 2, nonché gli eventuali assegni per il nucleo familiare, escluso ogni compenso accessorio, comunque denominato. Al personale deve essere comunque garantito qualora non disponga di un sufficiente reddito familiare, il minimo vitale.

Art. 69**Rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. In caso di fatti aventi rilevanza penale, per i quali vi sia l'obbligo di denuncia, oltre alla presentazione della denuncia viene aperto il procedimento disciplinare, che rimane tuttavia sospeso fino alla data di passaggio in giudicato della sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche nel caso in cui nel corso del procedimento disciplinare emerga un fatto nel quale si può configurare un reato perseguibile d'ufficio.
2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del personale per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla data di passaggio in giudicato della sentenza definitiva.
3. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi dei commi 1 e 2 deve essere ripreso, a pena di perenzione, entro 180 giorni dalla data in cui l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza irrevocabile, provvedendo ad una nuova contestazione degli addebiti, tenendo conto dell'esito del procedimento penale. In seguito ad un procedimento penale può comunque essere avviato il procedimento disciplinare entro il termine di decadenza di cui sopra.
4. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione o proscioglimento con formula piena, l'indennità corrisposta nel periodo di sospensione cautelare è conguagliata con la retribuzione dovuta al personale se fosse rimasto in servizio.

Art. 68**Monatlicher Unterhaltsbeitrag**

1. Dem Personal, das im Sinne von Artikel 66, Absatz 1, und Artikel 67 zeitweilig vom Dienst enthoben wird, wird ein Unterhaltsbeitrag im Ausmaß von fünfzig Prozent der monatlichen fixen Bezüge gemäß Artikel 75, Absatz 2, sowie das allfällige Familiengeld gewährt, ausgenommen jedes weitere, wie auch immer benannte Lohnelement. Dem Personal muss auf jeden Fall das Lebensminimum gewährt werden, falls es nicht über ein ausreichendes Familieneinkommen verfügt.

Art. 69**Zusammenhang zwischen Disziplinarverfahren und Strafverfahren**

1. Bei strafrechtlich verfolgbaren Handlungen, für welche die Pflicht zur Strafanzeige besteht, wird von der Verwaltung das Disziplinarverfahren eingeleitet und Strafanzeige erstattet. Das Disziplinarverfahren bleibt jedoch bis zum endgültigen Urteil ausgesetzt. Dieselbe Aussetzung wird auch dann vorgenommen, wenn sich die Pflicht zur Strafanzeige im Zuge eines bereits eingeleiteten Disziplinarverfahrens ergibt.
2. Außer in den in Absatz 1 vorgesehenen Fällen wird das Disziplinarverfahren bis zum Zeitpunkt, an dem das Urteil rechtskräftig wird, auch dann ausgesetzt, wenn die Verwaltung vom Bestehen des Strafverfahrens zu Lasten des Personals über Fakten Kenntnis erhält, die bereits Gegenstand eines Disziplinarverfahrens sind.
3. Das gemäß den Absätzen 1 und 2 ausgesetzte Disziplinarverfahren wird innerhalb von 180 Tagen ab dem Tage, an dem die Verwaltung Kenntnis vom rechtskräftigen Urteil hat, wieder aufgenommen, andernfalls verfällt es. Die Wiederaufnahme erfolgt durch eine neue Vorhaltung der Anschuldigungen, wobei der Ausgang des Strafverfahrens berücksichtigt wird. Infolge eines Strafverfahrens kann das Disziplinarverfahren auf jeden Fall innerhalb der obgenannten Verfallsfrist eingeleitet werden.
4. Im Falle eines rechtskräftigen vollen Freispruchs wird dem Personal für die Zeit der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst das Gehalt gezahlt, das ihm im Falle der Anwesenheit am Arbeitsplatz zugestanden hätte, wobei dieses Gehalt mit dem bereits gezahlten Betrag verrechnet wird.

5. La sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo di cinque anni. Decorso tale termine, il personale è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane comunque sospeso fino all'esito del procedimento penale.

Art. 70

Publicità del codice disciplinare

1. All'ordinamento disciplinare di cui al presente capo ed al codice degli obblighi di servizio e di comportamento del personale deve essere data adeguata pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti dell'ente.

TITOLO V

ASSETTO GIURIDICO

Capo I

Inquadramento funzionale

Art. 71

Individuazione delle qualifiche funzionali

1. Le attività delle qualifiche funzionali dalla prima alla nona sono individuate come segue:
- a) prima qualifica funzionale:
attività manuali semplici, compreso l'utilizzo dei mezzi occorrenti;
 - b) seconda qualifica funzionale:
attività tecnico-manuali con conoscenze non specialistiche; può essere richiesta anche l'utilizzazione di mezzi, strumenti, apparecchiature di uso semplice;
 - c) terza qualifica funzionale:
attività manuali che presuppongono conoscenze tecniche non specializzate e connesse attività amministrative o contabili elementari;
 - d) quarta qualifica funzionale:
semplici attività amministrative; attività amministrativo-contabili; attività tecniche o tecnico-manuali che presuppongono conoscenze specifiche nel ramo tecnico; capacità di utilizzazione di mezzi o strumenti complessi o di dati nell'ambito di procedure predeterminate; semplice attività di controllo e di applicazione di

5. Die vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst aufgrund eines Strafverfahrens bleibt, falls sie nicht widerrufen wird, für den Zeitraum von fünf Jahren aufrecht. Nach Ablauf dieser Frist wird das Personal wiederum in den Dienst eingestellt. Das Disziplinarverfahren bleibt jedoch bis zum Ende des Strafverfahrens ausgesetzt.

Art. 70

Bekanntmachung der Disziplinarbestimmungen

1. Die in diesem Abschnitt geregelten Disziplinarbestimmungen und die Bestimmungen über die Dienstpflichten und Verhaltensregeln für das Personal sind in angemessener Weise, mittels Aushang an einer allen Bediensteten der Körperschaft zugänglichen Stelle, kundzumachen.

V. TITEL

EINSTUFUNGSORDNUNG

I. Abschnitt

Einstufung in die Funktionsebenen

Art. 71

Festlegung der Funktionsebenen

1. Die Tätigkeiten der ersten bis zur neunten Funktionsebene werden wie folgt umschrieben:
- a) erste Funktionsebene:
einfache Arbeiten manueller Natur, einschließlich der Verwendung der erforderlichen Geräte;
 - b) zweite Funktionsebene:
Arbeiten technisch-manueller Natur, die nur generelle Kenntnisse voraussetzen; es kann auch die Verwendung einfach zu bedienender Geräte, Werkzeuge und Apparate verlangt werden;
 - c) dritte Funktionsebene:
manuelle Arbeiten, die technische Kenntnisse ohne Fachkenntnis voraussetzen, sowie damit verbundene Arbeiten verwaltungstechnischer oder buchhalterischer Natur;
 - d) vierte Funktionsebene:
einfache Verwaltungsarbeiten; Arbeiten administrativ-buchhalterischer Natur; Arbeiten technischer oder technisch-manueller Natur, die besondere Kenntnisse im technischen Bereich erfordern; Fähigkeit zur Benützung komplizierter Geräte oder Anlagen oder von Daten im Rahmen vorgegebener Verfahren; einfache Kontrolltätigkeit und Anwendung von Bestimmungen;

norme; assistenza pedagogica o socio-sanitaria; attività manuali connesse con le attività principali; attività tecniche con conoscenze specialistiche nel settore artigianale ed attività assimilabili; attività manuali o tecnico-manuali che presuppongono preparazione specializzata nel ramo tecnico, tecnico-manuale o assistenziale, con capacità di utilizzazione di mezzo o strumenti complessi e connesse attività amministrative o contabili semplici;

- e) quinta qualifica funzionale:
attività professionali ed artigianali richiedenti preparazione tecnica o particolari conoscenze nella tecnologia del lavoro o perizia nell'esecuzione o interpretazione di disegni o di grafici e relative elaborazioni, con la possibilità di assumere responsabilità di guida, di gestione aziendale e di controllo tecnico-pratico di altre persone; collaborazione nelle attività socio-sanitarie e didattiche; attività amministrative rientranti in parte sia nella quarta sia nella sesta qualifica funzionale;
- f) sesta qualifica funzionale:
attività con conoscenze professionali e responsabilità di unità operative, compresa la responsabilità per le attività direttamente svolte e per il risultato conseguito dalle unità operative sottordinate; attività nel campo amministrativo o tecnico nell'ambito di prescrizioni di massima riferite a procedure o prassi generali; particolare apporto di competenze in operazioni su apparati e attrezzature richiedenti conoscenze particolari delle relative tecnologie; attività socio-sanitarie e didattiche;
- g) settima qualifica funzionale e settima qualifica funzionale *ter*:
attività professionale richiedente specializzazione e preparazione specifica, con margini valutativi per il raggiungimento dei risultati;

Beistand bei der pädagogischen oder sozialen Betreuung; einfache Arbeiten manueller Natur, die mit der Haupttätigkeit zusammenhängen; technische Arbeiten, die handwerkliche oder ähnliche Fachkenntnisse voraussetzen; Arbeiten manueller oder technisch-manueller Natur, die besondere Kenntnisse im technischen, technisch-manuellen oder Fürsorgebereich erfordern, verbunden mit der Fähigkeit, komplizierte Geräte oder Anlagen zu benutzen, sowie damit verbundene einfache Arbeiten verwaltungstechnischer oder buchhalterischer Natur;

- e) fünfte Funktionsebene:
Arbeiten, auch handwerklicher Natur, für die eine Fachausbildung oder besondere Kenntnisse der Arbeitstechnologie oder Erfahrung in der Ausführung der Lösung von Plänen oder grafischen Darstellungen erforderlich sind; Übernahme der Verantwortung für die Führung eines entsprechenden Fachbetriebes und die fachliche Überwachung anderer Personen auf praktischer Ebene; Mitarbeit in der sozialen und gesundheitlichen Betreuung und in der Unterrichtstätigkeit; Verwaltungsarbeiten, die zum Teil in die vierte und zum Teil in die sechste Funktionsebene fallen;
- f) sechste Funktionsebene:
Arbeiten, für die berufliche Kenntnisse erforderlich sind und mit denen Verantwortung für Arbeitsgruppen verbunden ist, und zwar einschließlich der Verantwortung für selbst ausgeführte Arbeiten und für das Ergebnis der von untergeordneten Arbeitsgruppen durchgeführten Arbeiten; Arbeiten im administrativen oder in einem Fachbereich im Rahmen allgemeiner Verfahrensvorschriften oder der üblichen Praxis, fachmännische Unterstützung bei der Benützung von Anlagen und Geräten, die besondere technische Kenntnisse erfordern; Unterrichtstätigkeit; Tätigkeit im sozialen und gesundheitlichen Bereich;
- g) siebte Funktionsebene und siebte Funktionsebene *ter*:
Arbeiten, für die eine berufliche Spezialisierung und eine fachspezifische Ausbildung erforderlich sind, verbunden mit teilweise freier Entscheidungsbefugnis zur Erreichung der Ergebnisse;

h) ottava qualifica funzionale:
attività con preparazione professionale e con eventuale responsabilità di unità organiche, con ampi margini valutativi per il raggiungimento di risultati; attività di collaborazione istruttoria o di studio nel campo amministrativo e tecnico richiedente specializzazione e preparazione professionale di settore a livello universitario; attività didattica;

i) nona qualifica funzionale:
attività con specializzazione e responsabilità professionale; attività di studio e di elaborazione di piani e di programmi richiedenti responsabilità professionale con autonoma determinazione dei processi formativi ed attuativi; vi è connessa responsabilità organizzativa nonché responsabilità esterna per i risultati conseguiti.

2. Ogni qualifica funzionale comprende più profili professionali. Nella declaratoria dei profili professionali sono indicati gli specifici requisiti di preparazione culturale o professionale, considerando il contenuto della prestazione lavorativa, il grado di responsabilità e la sfera di autonomia nonché il grado di mobilità.
3. Il regime retributivo del personale tiene conto della professionalità e responsabilità dello stesso, e tende a garantire il miglioramento continuo della produttività e dell'efficienza dei servizi pubblici.

Art. 72

Requisiti di accesso alle qualifiche funzionali

1. Per l'accesso dall'esterno alle qualifiche funzionali è prescritto, come requisito minimo, il possesso dei seguenti titoli di studio e di qualificazione:
 - a) prima e seconda qualifica funzionale:
licenza di scuola elementare o assolvimento dell'obbligo scolastico, nonché se richiesto, semplici conoscenze pratiche nello specifico ambito di impiego;
 - b) terza qualifica funzionale:
licenza di scuola elementare e pluriennale esperienza professionale nel settore o in un settore affine o comunque utile all'impiego;

h)achte Funktionsebene:
Arbeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist und die eventuell mit der Verantwortung für größere Einheiten verbunden sind, wobei eine weitgehende Entscheidungsbefugnis zur Erreichung der Ergebnisse besteht; Untersuchungen oder Forschungsarbeiten in Verwaltungs- und in Fachbereichen, die eine universitäre Fach- und Berufsausbildung erfordern; Unterrichtstätigkeit;

i)neunte Funktionsebene:
Arbeiten, die eine fachspezifische Ausbildung erfordern und berufliche Verantwortung mit sich bringen; Studien und Ausarbeitung von Plänen und Programmen, die berufliche Verantwortung mit eigenständiger Entscheidungsfindung und Umsetzung mit sich bringen; Verantwortung für die Organisation und Verantwortung nach außen für die erzielten Ergebnisse.

2. Jede Funktionsebene umfasst mehrere Berufsbilder. Bei der Beschreibung der Berufsbilder werden die besonderen ausbildungsmäßigen oder beruflichen Zugangs-voraussetzungen festgelegt, und zwar unter Berücksichtigung des Inhaltes der Arbeitsleistung, der Höhe der Verantwortung und des Ausmaßes der Autonomie sowie der Mobilität.
3. Die Besoldung des Personals berücksichtigt dessen berufliche Qualifikation und Verantwortung und ist darauf ausgerichtet, eine stete Verbesserung der Leistung und Effizienz des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten.

Art. 72

Zugangsvoraussetzungen zu den Funktionsebenen

1. Für den Zugang zu Funktionsebenen von außen ist der Besitz folgender Ausbildung und beruflichen Qualifikation als Mindestvoraussetzung vorgeschrieben:
 - a) erste und zweite Funktionsebene:
Abschluss der Grundschule oder Erfüllung der Schulpflicht und, falls verlangt, einfache, praktische Fachkenntnisse im spezifischen Bereich;
 - b) dritte Funktionsebene:
Abschluss der Grundschule und mehrjährige Berufserfahrung im Bereich oder in einem verwandten oder für die Einstellung nützlichen Bereich;

- c) quarta qualifica funzionale:
diploma di licenza di scuola media o licenza di scuola elementare nonché assolvimento di un ulteriore biennio di studio o di una formazione professionale equivalente o diploma di fine apprendistato o formazione specifica teorico pratica non inferiore a 300 ore;
- d) quinta qualifica funzionale:
diploma di licenza di scuola media inferiore o licenza di scuola elementare nonché:
- assolvimento di un ulteriore triennio di studio o di formazione professionale triennale o
- diploma di maestro artigiano o
- diploma di fine apprendistato nonché ulteriore specializzazione biennale nel settore o
- di formazione professionale biennale nonché ulteriore specializzazione biennale nel settore con almeno 300 ore di insegnamento o equivalente formazione teorico-pratica;
- e) sesta qualifica funzionale:
diploma di maturità o equivalente;
- f) settima qualifica funzionale:
diploma di maturità e diploma di studi universitari almeno biennali o diploma equivalente ovvero titolo di abilitazione all'esercizio della libera professione;
- g) settima qualifica funzionale *ter* :
- laurea di primo livello;
- diplomi equipollenti o dichiarati equivalenti alla laurea di primo livello ai sensi della vigente normativa;
- diploma od attestati di formazione almeno triennale nelle discipline delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica;
- diploma di assistente sociale;
- h) ottava qualifica funzionale:
diploma di laurea conseguito in un corso almeno quadriennale;
- i) nona qualifica funzionale:
diploma di laurea con titolo di abilitazione all'esercizio della libera professione.
2. Per l'accesso alle singole qualifiche funzionali è comunque richiesto il possesso dell'attestato di conoscenza della lingua italiana e quella tedesca, da individuarsi nel singolo profilo professionale con riferimento al titolo di
- c) vierte Funktionsebene:
Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule und zweijährige Schul- oder gleichwertige Berufsausbildung oder Gesellenbrief oder fachspezifische, theoretisch-praktische Ausbildung von mindestens 300 Stunden;
- d) fünfte Funktionsebene:
Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich:
- dreijährige Schulausbildung oder dreijährige, berufliche Fachausbildung oder
- Meisterbrief oder
- Gesellenbrief sowie zusätzliche zweijährige Spezialisierung im Bereich oder
- zweijährige Berufsausbildung sowie zusätzliche zweijährige Spezialisierung im Bereich mit nicht weniger als 300 Unterrichtsstunden oder gleichwertige theoretisch-praktische Ausbildung;
- e) sechste Funktionsebene:
Reifezeugnis oder gleichwertiger Ausbildungsnachweis;
- f) siebte Funktionsebene:
Reifezeugnis und Diplom über ein mindestens zweijähriges Universitätsstudium oder gleichwertiges Diplom oder Befähigung für die Ausübung eines Freiberufes;
- g) siebte Funktionsebene *ter* :
- Lauréat ersten Grades;
- im Sinne der geltenden Bestimmungen gleichgestellte Diplome oder dem Lauréat ersten Grades gleichwertig erklärte Diplome;
- Diplom oder Ausbildungsbescheinigungen von mindestens dreijähriger Dauer, die sanitären Berufe betreffend und zwar: Pflegebereich, technischer Bereich, Rehabilitation, Vorbeugung und Hebamme;
- Diplom eines Sozialassistenten;
- h) achte Funktionsebene:
Doktorat in einem Fach mit mindestens vierjähriger Studiendauer;
- i) neunte Funktionsebene:
Doktorat und Befähigung für die Ausübung des Freiberufes.
2. Für den Zugang zu den einzelnen Funktionsebenen ist der Besitz der Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und deutschen Sprache erforderlich, was im einzelnen Berufsbild mit Bezug auf den für den Zugang von außen vorgesehenen

studio previsto per l'accesso dall'esterno. Rimangono salve le norme sulla conoscenza della lingua ladina e sull'esonero del personale insegnante ed equiparato dalla conoscenza della seconda lingua.

3. Per il personale docente ed equiparato possono essere individuate nel contratto di comparto apposite qualifiche funzionali e corrispondenti livelli retributivi e stipendi relativi al fine di poter tener conto delle specificità di tali settori e del riordinamento in programma.
4. Il personale già inquadrato nella settima qualifica funzionale ed in possesso del titolo di studio e di qualificazione richiesto dal comma 1, per l'accesso alla settima qualifica funzionale *ter*, è inquadrato con decorrenza dal primo giorno del secondo mese dopo l'entrata in vigore del presente contratto nella settima qualifica funzionale *ter*.
5. L'inquadramento economico del personale contemplato dal comma 4 avviene con l'attribuzione della medesima posizione, per classi o scatti, in godimento nella qualifica funzionale di provenienza.
6. Al personale provinciale assunto dopo l'entrata in vigore del presente contratto, e inquadrato nei profili professionali aventi come requisito d'accesso la laurea di primo grado con attestato di bilinguismo A, è attribuito una classe nella settima qualifica funzionale *ter*.

Capo II **Mobilità tra i profili professionali**

Art. 73 **Mobilità orizzontale tra i profili professionali**

1. La mobilità orizzontale verso i profili professionali della stessa qualifica funzionale è subordinata al possesso dei specifici requisiti richiesti per i profili professionali cui si aspira, oppure in difetto degli stessi, al superamento delle relative procedure pubbliche di selezione. La mobilità orizzontale è comunque subordinata al possesso dell'attestato di bilinguismo eventualmente richiesto per l'accesso dall'esterno al profilo professionale cui si aspira.

Studententitel vorzusehen ist. Die Bestimmungen, die das unterrichtende und diesem gleichgestellte Personal von der Kenntnis der zweiten Sprache befreien, sowie die Bestimmungen über die Kenntnis der ladinischen Sprache werden davon nicht berührt.

3. Für das unterrichtende und diesem gleichgestellte Personal können im Bereichsvertrag eigene Funktionsebene und entsprechende Besoldungsstufen mit entsprechenden Gehältern bestimmt werden, um den Besonderheiten dieser Bereiche und der vorgesehenen Neuordnung Rechnung tragen zu können.
4. Das Personal, welches bereits in die 7. Funktionsebene eingestuft ist und den von Absatz 1, für den Zugang zur siebten Funktionsebene *ter* vorgeschriebenen Studententitel oder berufliche Qualifikation besitzt, wird mit Wirkung ab Ersten des zweiten Monats nach In-Kraft-Treten dieses Vertrages in die siebte Funktionsebene *ter* eingestuft.
5. Die wirtschaftliche Einstufung des in Absatz 4 genannten Personals erfolgt mittels Zuweisung derselben Position nach Klassen oder Vorrückungen, die der in der bisherigen Funktionsebene angereiften Position entspricht.
6. Dem Landespersonal, welches nach Inkrafttreten dieses Vertrages aufgenommen und in den Berufsbildern mit der Zugangsvoraussetzung –Laureat ersten Grades und Zweisprachigkeitsnachweis A – eingestuft wird, wird eine Gehaltsklasse in der siebten Funktionsebene *ter* zuerkannt.

II. Abschnitt **Mobilität zwischen den Berufsbildern**

Art. 73 **Horizontale Mobilität zwischen den Berufsbildern**

1. Für die horizontale Mobilität zwischen Berufsbildern derselben Funktionsebene ist der Besitz der von den angestrebten Berufsbildern jeweils vorgesehenen Zugangsvoraussetzungen oder, falls diese fehlen, das Bestehen des entsprechenden öffentlichen Auswahlverfahrens erforderlich. Die horizontale Mobilität ist auf jeden Fall an den Besitz des gegebenenfalls vorgeschriebenen Zweisprachigkeitsnachweises für den Zugang von außen zum entsprechenden Berufsbild gebunden.

2. La mobilità orizzontale verso i profili professionali per l'accesso ai quali è richiesta l'abilitazione all'esercizio della professione, è possibile unicamente in presenza dei requisiti culturali d'accesso richiesti per i profili professionali cui si aspira.
3. Le ulteriori modalità della mobilità orizzontale vengono disciplinate a livello di comparto.

Art. 74
Mobilità verticale

1. Per i singoli profili professionali sono indicati i requisiti di anzianità richiesti per la mobilità verticale. Ne sono esclusi i profili, l'accesso ai quali è subordinato al possesso di specifico titolo professionale.
2. La mobilità verticale avviene nell'ambito del concorso pubblico o altre procedure pubbliche di selezione, sostituendo il titolo di studio richiesto con la specifica anzianità indicata nel profilo di appartenenza.
3. In difetto del possesso del titolo di studio, l'anzianità richiesta per l'ammissione al concorso pubblico, ai sensi del comma 2, non può essere inferiore a quattro anni di effettivo servizio nella qualifica funzionale di appartenenza.
4. Il personale appartenente alla sesta ed ottava qualifica funzionale, in possesso del titolo di abilitazione per l'esercizio della libera professione richiesto per l'accesso ad un profilo ascritto alla settima o nona qualifica funzionale, è inquadrato nel corrispondente profilo della qualifica funzionale immediatamente superiore con decorrenza dall'effettiva assegnazione dei compiti professionali previsti dal rispettivo profilo.
5. L'ammissione al concorso di cui al comma 2 è subordinata, anche nell'ambito della mobilità verticale, al possesso dell'attestato di conoscenza della lingua italiana e di quella tedesca corrispondente al titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno al profilo professionale cui si aspira.
6. In caso di passaggio ad una qualifica funzionale superiore è attribuita la posizione stipendiale, per classi o scatti, nel rispetto dell'aumento stabilito alle seguenti lettere:
 - a) nella misura dell'8 per cento in caso di mobilità verticale in seguito ad una procedura concorsuale pubblica;

2. Die horizontale Mobilität zu Berufsbildern, für die die Befähigung zur Berufsausübung vorgeschrieben ist, ist nur möglich, wenn die für den Zugang zu den entsprechenden Berufsbildern erforderlichen Zugangsvoraussetzungen gegeben sind.
3. Weitere Bestimmungen über die horizontale Mobilität werden auf Bereichsebene festgelegt.

Art. 74
Vertikale Mobilität

1. In den einzelnen Berufsbildern wird das für die vertikale Mobilität notwendige Dienstalter angegeben. Davon ausgenommen sind jene Berufsbilder, die als Zugangsvoraussetzungen spezifische berufliche Kenntnisse vorschreiben.
2. Die vertikale Mobilität erfolgt im Rahmen öffentlicher Wettbewerbe oder anderer öffentlicher Auswahlverfahren, wobei die vorgeschriebene Ausbildung durch das im jeweiligen Zugehörigkeitsberufsbild angegebene Dienstalter ersetzt wird.
3. Liegt die jeweils geforderte Ausbildung nicht vor, darf das für den Zugang zum höheren Berufsbild gemäß Absatz 2 vorgeschriebene Dienstalter nicht weniger als vier Jahre effektiven Dienstes in der Funktionsebene ausmachen, in welcher das Personal eingestuft ist.
4. Das Personal der sechsten und achten Funktionsebene, das im Besitze der Befähigung für die Ausübung des Freiberufes ist, wie für den Zugang zu einem der siebten oder neunten Funktionsebene zugeschriebenen Berufsbild vorgesehen, wird in das entsprechende Berufsbild der unmittelbar höheren Funktionsebene eingestuft, und zwar mit Wirkung ab der effektiven Zuteilung der Aufgaben, die vom Berufsbild vorgesehen sind.
5. Für die Zulassung zu dem unter Absatz 2 genannten Wettbewerb ist auch im Rahmen der vertikalen Mobilität die Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und deutschen Sprache vorgeschrieben, die der Ausbildung entsprechen muss, die für den Zugang zum angestrebten Berufsbild von außen erforderlich ist.
6. Im Fall des Wechsels in eine höhere Funktionsebene wird eine Gehaltsposition, nach Klassen oder Vorrückungen, unter Berücksichtigung der in den nachfolgenden Buchstaben bestimmten Erhöhung zugeordnet:
 - a) in Höhe von 8 Prozent für den Fall vertikaler Mobilität aufgrund öffentlichen Wettbewerbs;

b) nella misura del 6 per cento in seguito ad un esame di idoneità previsto nella disciplina sull'iscrizione di un profilo professionale ad una qualifica funzionale superiore nonché in caso di passaggio ai sensi del comma 4;

c) la percentuale di cui alle lettere a) e b) è aumentata al 10 rispettivamente all'8 per cento in caso di passaggio ad una qualifica funzionale superiore diversa da quella immediatamente superiore;

d) benefici del presente comma sono attribuiti anche in caso di inquadramento in una qualifica funzionale superiore in seguito all'ammissione ad una procedura concorsuale purché in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla relativa qualifica funzionale.

7. Al personale che non esercita più i compiti del profilo di appartenenza e che quindi è assegnato, a domanda o d'ufficio nei casi previsti, a compiti di un profilo professionale di una qualifica funzionale inferiore, è attribuito un trattamento economico, per classi e scatti, corrispondente allo stipendio del livello in godimento, diminuito di non meno del 6 per cento. In caso di mobilità verso una qualifica funzionale inferiore per inabilità, per infermità, per particolari condizioni fisiche o per soppressione del posto è invece attribuito un trattamento economico, per classi e scatti, di importo pari o immediatamente superiore a quello in godimento.

8. Ulteriori modalità possono essere disciplinati a livello di comparto.

PARTE II

TITOLO I Struttura retributiva

Art. 75

Elementi retributivi dello stipendio

1. La retribuzione del personale è formata dai seguenti elementi retributivi:

a) dallo stipendio di livello, comprensivo dei miglioramenti collegati alla progressione professionale;

b) dall'indennità integrativa speciale;

c) dal salario di produttività;

d) dall'indennità per l'uso della lingua ladina;

b) in Höhe von 6 Prozent im Falle einer in der Regelung über die Zuordnung eines Berufsbildes zu einer höheren Funktionsebene vorgesehenen Eignungsprüfung sowie im Falle des Wechsels laut Absatz 4;

c) der Prozentsatz laut den Buchstaben a) und b) ist im Falle des Wechsels in eine höhere Funktionsebene, die nicht der nächst höheren entspricht, auf 10 bzw. 8 Prozent erhöht;

d) die Begünstigungen dieses Absatzes werden auch im Falle einer Einstufung in eine höhere Funktionsebene aufgrund Wettbewerb zugestanden, falls im Besitze des für die Zulassung von außen geforderten Studientitels für die jeweilige Funktionsebene.

7. Dem Personal, das die Aufgaben des eigenen Berufsbildes nicht mehr ausübt und dem, auf Antrag oder in den vorgesehenen Fällen von Amts wegen, Aufgaben eines Berufsbildes einer niedrigeren Funktionsebene zugeteilt werden, wird eine Besoldung zugeteilt, die mindestens 6 Prozent unter dem bisher bezogenen Gehalt in der Gehaltsstufe liegt. Die Gehaltsverminderung erfolgt durch Zuordnung von Gehaltsklassen und –vorrückungen im entsprechenden Ausmaß. Im Falle der Mobilität in eine niedrigere Funktionsebene wegen Arbeitsunfähigkeit, Krankheit, eines besonderen physischen Zustandes oder weil eine Stelle abgeschafft wird, wird durch die Gewährung von Gehaltsklassen und –vorrückungen eine Besoldung zuteil, die der bisherigen oder der unmittelbar höheren entspricht.

8. Weitere Bestimmungen können auf Bereichsebene festgelegt werden.

II. TEIL

I. TITEL Lohnstruktur

Art. 75

Lohnelemente

1. Die Besoldung des Personals setzt sich aus folgenden Lohnelementen zusammen:

a) Gehalt laut Besoldungsstufe mit den mit der beruflichen Entwicklung verbundenen Aufbesserungen;

b) Sonderergänzungszulage;

c) Leistungslohn;

d) Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache;

- e) dall'indennità libero professionale;
 - f) dall'indennità di istituto;
 - g) dall'indennità di coordinamento;
 - h) dall'indennità per servizio di turno, lavoro festivo e notturno e per reperibilità o pronta disponibilità;
 - i) dal compenso per lavoro straordinario;
 - j) dall'indennità di missione;
 - k) dalle altre indennità già previste dai rispettivi comparti.
2. Al personale è, inoltre, corrisposta una tredicesima mensilità di retribuzione in misura pari ad un dodicesimo della retribuzione annua spettante sulla base degli elementi retributivi di cui alle lettere a), b) e d) del comma 1 nonché degli altri emolumenti già utili ai fini della tredicesima mensilità, da individuarsi nella contrattazione di comparto. Al personale assunto o che cessa dal servizio nel corso dell'anno la tredicesima mensilità è corrisposta in misura proporzionale al periodo di servizio prestato.

Art. 76

Progressione professionale

1. La progressione economica nel livello retributivo inferiore si sviluppa su tre classi biennali del sei per cento, computati sullo stipendio iniziale del livello, previa valutazione soddisfacente sullo sviluppo della professionalità del personale, tenuto conto delle connesse attività di formazione e aggiornamento necessarie per acquisire maggiore competenza e esperienza professionale all'interno della qualifica funzionale di appartenenza.
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 tre per cento, 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.

- e) Freiberuflerzulage;
- f) Aufgabenzulage;
- g) Koordinierungszulage;
- h) Zulage für Turnus-, Feiertags-, Nachtdienst, Bereitschafts- und sofortigen Einsatzdienst;
- i) Überstundenentlohnung;
- j) Außendienstvergütung;
- k) andere von den jeweiligen Bereichen bereits vorgesehene Zulagen.

2. Dem Personal wird außerdem ein dreizehntes Monatsgehalt ausbezahlt, das einem Zwölftel des Jahresgehaltes entspricht und aufgrund der Lohnelemente der Buchstaben a), b) und d) von Absatz 1 sowie der übrigen bereits für das dreizehnte Monatsgehalt zählenden Lohnelemente, die auf Bereichsebene erhoben werden, berechnet. Dem im Laufe des Jahres aufgenommenen oder ausgeschiedenen Personal wird das dreizehnte Monatsgehalt im Verhältnis zur geleisteten Dienstzeit ausbezahlt.

Art. 76

Berufliche Entwicklung

1. Der besoldungsmäßige Aufstieg in der unteren Besoldungsstufe erfolgt in drei Zweijahresklassen zu sechs Prozent, die auf das Anfangsgehalt dieser Besoldungsstufe berechnet werden, und zwar aufgrund zufriedenstellender Beurteilung der beruflichen Entwicklung des Personals. Dabei ist die damit verbundene Aus- und Weiterbildung zu berücksichtigen, die notwendig ist, um in der jeweiligen Funktionsebene eine größere Sachkompetenz und Berufserfahrung zu erlangen.
2. Innerhalb der jeweiligen Funktionsebene erfolgt der Wechsel in die obere Besoldungsstufe nach acht Jahren effektiven Dienstes in derselben Funktionsebene, und zwar aufgrund einer zufriedenstellenden Beurteilung des Personals durch den zuständigen Vorgesetzten, wobei die im Zuge der Dienstjahre in der unteren Besoldungsstufe erreichte berufliche Entwicklung zu berücksichtigen ist.
3. Der besoldungsmäßige Aufstieg in der oberen Besoldungsstufe erfolgt in zweijährlichen 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 ist die damit verbundene Aus- und Weiterbildung zu berücksichtigen, die notwendig ist, um in der jeweiligen Funktionsebene eine größere Sachkompetenz und Berufserfahrung zu erlangen.

4. 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.
5. La progressione economica, compreso il passaggio al livello superiore, si applica anche al personale non di ruolo.
6. Nel contratto di comparto sono stabilite le modalità della valutazione ai fini della progressione professionale.
7. Al personale in possesso di una specifica esperienza professionale non inferiore a cinque anni può essere attribuito, in sede di assunzione o nel corso o al termine del periodo di prova, un aumento dello stipendio iniziale di livello fino ad un'anzianità convenzionale di dieci anni, sempreché non vi sia la sufficiente disponibilità di personale interno in possesso della richiesta specifica esperienza professionale. L'attribuzione di tale benefi-cio, compresa la sua decorrenza, deve essere prevista nel bando di concorso, previa autorizzazione dell'organo di governo del rispettivo ente, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del rispettivo comparto. Esso può essere attribuito per l'accesso, anche mediante la mobilità verticale, ai profili professionali individuati all'inizio di ogni anno dall'organo di governo di ogni singolo ente, tenuto conto della situazione del mercato di lavoro per la relativa categoria professionale e della particolare qualificazione o esperienza professionale richiesta per lo svolgimento delle mansioni previste. L'anzianità convenzionale viene determinata dalla commissione di esame o da apposita commissione, composta da tre esperti. Tale anzianità viene revocata o ridotta al termine del periodo di prova qualora l'interessato non abbia dimostrato in tale periodo di possedere la particolare qualificazione o esperienza professionale richiesta per lo svolgimento delle mansioni previste.

Art. 77

Aumento individuale dello stipendio

1. Gli enti dei comparti di cui all'articolo 1 accordano a non più del 10 per cento del personale in servizio, ed ad almeno un dipendente per ente, 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

4. Die Gehaltsklassen und Gehaltsvorrückungen, auch die konventionellen, sowie der Aufstieg in die obere Besoldungsstufe werden ab dem ersten Tag des Monats gewährt, in dem der Anspruch entsteht.
5. Der Aufstieg in der Besoldung und der Wechsel der Besoldungsstufe finden auch auf das außerplanmäßige Personal Anwendung.
6. Im Bereichsabkommen werden die Kriterien für die Beurteilung der beruflichen Entwicklung festgelegt.
7. Dem Personal, das eine spezifische Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren aufweist, kann bei der Aufnahme oder während oder am Ende der Probezeit das Anfangsgehalt der Funktionsebene bis zu einem konventionellen Dienstalter von zehn Jahren erhöht werden, sofern nicht genügend internes Personal mit der verlangten spezifischen Berufserfahrung verfügbar ist. Die Zuerkennung und der Zeitpunkt der Zuerkennung dieser Begünstigung müssen vom Regierungsorgan der jeweiligen Körperschaft, nach Anhören der Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch im jeweiligen Bereich, ermächtigt und in der Wettbewerbsausschreibung vorgesehen werden. Diese Begünstigung kann für den Zugang zu jenen Berufsbildern, inbegriffen durch die vertikale Mobilität, gewährt werden, die zu Beginn eines jeden Jahres vom Regierungsorgan der jeweiligen Körperschaft bestimmt werden, und zwar unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation für die jeweilige Berufskategorie und der besonderen Sachkompetenz oder Berufserfahrung, die gefordert ist, um die vorgesehenen Ausgaben auszuüben. Das konventionelle Dienstalter wird von der Prüfungskommission oder einer eigenen Kommission bestehend aus drei Experten, bestimmt. Dieses Dienstalter wird am Ende der Probezeit widerrufen oder reduziert, falls der Betroffene während dieser Zeit nicht nachgewiesen hat, dass er die für die Ausübung der vorgesehenen Aufgaben verlangte besondere Sachkompetenz oder Berufserfahrung besitzt.

Art. 77

Individuelle Gehaltserhöhung

1. Die Körperschaften der Bereiche laut Artikel 1 gewähren an nicht mehr als 10 Prozent des im Dienst stehenden Personals, jedoch mindestens einem Angestellten je Körperschaft, eine monatliche, individuelle Gehaltserhöhung im Ausmaß von nicht weniger als drei und nicht mehr als sechs Vorrückungen der oberen Besoldungsstufe der

funzionale di appartenenza. Tale aumento viene concesso, salvo rinnovo, per un periodo non superiore al biennio ed è utile anche ai fini della tredicesima mensilità.

2. Il controvalore degli aumenti individuali non accordati nella misura massima prevista dal comma 1. è attribuito, a valere dall'anno successivo al fondo per il salario di produttività di cui all'articolo 79 del presente contratto. A tale fine gli aumenti individuali non accordati sono quantificati con il valore della 6. qualifica funzionale, livello superiore – stipendio iniziale. I relativi dati sono comunicati alle organizzazioni sindacali più rappresentative.
 3. La prima applicazione della disciplina di cui al comma precedente avrà luogo con lo stanziamento del fondo nel bilancio di previsione del rispettivo ente per l'anno 2008.
 4. Per i comprensori sanitari, i quali hanno utilizzato parte degli aumenti individuali per incrementare altre indennità, i commi 2 e 3 non trovano applicazione fino alla stipulazione del nuovo contratto di comparto.
 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 compiti equivalenti, che giustificano l'assegnazione dell'aumento stipendiale relativo ed è conferito con decorrenza del primo giorno del mese nel quale matura il relativo diritto. Esso segue l'aumento generale degli stipendi. Ai fini della determinazione di tale importo è 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 allo scatto al momento della maturazione del beneficio in misura definitiva. Per un periodo di due anni dall'entrata in vigore del presente contratto 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 è presa in
- jeweiligen Funktionsebene. Diese Erhöhung wird, vorbehaltlich Erneuerung, für einen Zeitraum von nicht mehr als zwei Jahren gewährt und zählt auch für die Berechnung des dreizehnten Monatsgehalts.
2. Der Betrag für die nicht gewährten Gehaltserhöhungen im Rahmen des von Absatz 1 vorgesehenen Höchstmaßes wird dem Fonds für den Leistungslohn gemäß Artikel 79 dieses Abkommens für das jeweils darauf folgende Jahr zugeführt. Zu diesem Zwecke werden die nicht gewährten individuellen Gehaltserhöhungen mit dem Gegenwert der 6. Funktionsebene, obere Besoldungsstufe – Anfangsgehalt – gewichtet. Die repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen werden davon benachrichtigt.
 3. Die Erstanwendung der Regelung nach vorhergehendem Absatz erfolgt mit der Bildung des Fonds im Haushaltsvoranschlag der jeweiligen Körperschaft für das Jahr 2008.
 4. Für jene Gesundheitsbezirke, welche einen Teil der individuellen Gehaltserhöhung für andere Zulagen verwendet haben, finden Absatz 2 und 3 bis zum Abschluss des neuen Bereichsvertrages nicht Anwendung.
 5. Die individuelle Gehaltserhöhung bleibt für das Personal, dem es 5 Jahre gewährt wurde, auf unbestimmte Zeit zugewiesen und zwar solange es die Aufgaben – oder gleichwertige Aufgaben – ausübt, die die Gewährung der Erhöhung rechtfertigten. Die Gewährung erfolgt ab dem ersten Tag des Monats, in dem der Anspruch anreift. Die allgemeinen Gehaltserhöhungen werden darauf angewendet. Zur Bestimmung dieses Betrages wird das arithmetische Mittel aus der Anzahl der zuerkannten Vorrückungen (oder Klassen), bezogen auf die jeweilige Zeitspanne, in welcher sie gewährt wurden, errechnet. Dieses so errechnete arithmetische Mittel wird mit jenem Betrag multipliziert, der zum Zeitpunkt der endgültigen Zuweisung der jeweiligen Vorrückung entspricht. Für einen Zeitraum von zwei Jahren ab Inkrafttreten dieses Vertrages darf der fix gewordene Betrag der individuellen Gehaltserhöhung nicht weniger ausmachen, als der Betrag, der dem arithmetischen Mittel der gewährten individuellen Gehaltserhöhungen bezogen auf die jeweilige Zeitspanne entspricht. Nach der Zuweisung auf unbestimmte Zeit dieser Gehaltserhöhung zählt sie nicht mehr für das Kontingent, das in den Genuss dieser Begünstigung kommen kann.

considerazione nel contingente ammesso al beneficio medesimo.

6. In caso di attribuzione di aumenti individuali dello stipendio in misura inferiore al numero massimo di scatti previsto al comma 1 è possibile superare il contingente del personale ammesso a tale beneficio qualora sia disponibile, a tali fini, un numero di scatti non assegnati non inferiore di tre scatti per ogni ulteriore assegnatario.
7. Può fruire del beneficio di cui ai commi 1 e 6 il personale che ha acquisito una particolare competenza professionale non retribuita sufficientemente dallo stipendio di livello e dalla progressione economica maturata nell'ambito della qualifica funzionale di appartenenza. Le modalità ed i criteri per l'assegnazione del predetto beneficio vengono concordati dai singoli enti di appartenenza con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di comparto. Per il comparto del personale di cui all'articolo 1, lettera b), le modalità ed i criteri di cui sopra vengono concordati a livello di comparto. I relativi criteri di assegnazione vengono portati a conoscenza del personale della rispettiva struttura dirigenziale mediante affissione all'albo della stessa o altro modo adeguato.
8. Ai fini della trasformazione dell'aumento individuale dello stipendio in un aumento definitivo sono presi in considerazione anche gli aumenti individuali di stipendio concessi a norma dell'articolo 3, comma 1, del CCI aggiuntivo del 4 gennaio 1996 e dell'articolo 56, comma 4, del CCI 29 luglio 1999.
9. L'aumento individuale dello stipendio assegnato a tempo indeterminato è cumulabile con un ulteriore aumento individuale dello stipendio fino alla misura complessiva di non più di 9 scatti del livello retributivo superiore.
6. Falls die individuellen Gehaltserhöhungen unter dem im Absatz 1 vorgesehenen Höchstausmaß an Vorrückungen liegen, kann das Personalkontingent, das zu dieser Begünstigung zugelassen ist, überschritten werden, soweit für diesen Zweck ein wenigstens drei Vorrückungen entsprechender Betrag für jeden weiteren Begünstigten zur Verfügung steht.
7. Die Begünstigungen der Absätze 1 und 6 können dem Personal gewährt werden, das sich eine besondere berufliche Kompetenz in der jeweiligen Funktionsebene angeeignet hat, die durch das Gehalt der Besoldungsstufe und der angereiften gehaltsmäßigen Entwicklung in der jeweiligen Funktionsebene nicht ausreichend abgegolten wird. Die Regeln und Kriterien für die Gewährung dieser Begünstigung werden von den einzelnen Körperschaften mit den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch auf Bereichsebene vereinbart. Für den Personalbereich des Artikels 1, Buchstabe b) sind die obigen Regeln und Kriterien auf Bereichsebene zu vereinbaren. Die entsprechenden Kriterien werden dem Personal der jeweiligen Führungsstruktur durch Anschlag an der jeweiligen Anschlagtafel oder auf eine andere angemessene Art und Weise zur Kenntnis gebracht.
8. Für die Umwandlung der individuellen Gehaltserhöhung in ein fixes Lohnelement zählen auch die individuellen Gehaltserhöhungen, die gemäß Artikel 3 Absatz 1 des BÜKV Zusatzvertrages vom 4. Januar 1996 und Artikel 56 Absatz 4 des BÜKV vom 29. Juli 1999 gewährt worden sind.
9. Die auf unbefristete Zeit zugewiesene individuelle Gehaltserhöhung kann sich mit einer weiteren individuellen Gehaltserhöhung bis zu einem Gesamtausmaß von nicht mehr als 9 Vorrückungen der oberen Gehaltsstufe häufen.

Art. 78

Stipendio individuale sulla base dell'esperienza professionale

1. In sede di assunzione in servizio i singoli enti possono attribuire al personale in possesso di una 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 corrispondente

Art. 78

Individuelles Gehalt aufgrund der Berufserfahrung

1. Bei Dienstaufnahme können die einzelnen Körperschaften dem Personal, das für den Tätigkeitsbereich, in dem es eingesetzt wird, eine erworbene Berufserfahrung ausweist, eine wirtschaftliche Behandlung nach Klassen und Vorrückungen zuerkennen, welche der erworbenen Berufserfahrung entspricht. Zu diesem Zwecke kann der Bewerber auf Antrag,

all'esperienza professionale acquisita. A tali fini l'aspirante può essere sottoposto, su sua richiesta, da presentare entro trenta giorni dalla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, ad una verifica specifica al fine di poter dimostrare il possesso dell'esperienza professionale adeguatamente documentata. Al termine del periodo di prova l'amministrazione determina la definitiva posizione economica dell'aspirante tenuto conto della comprovata esperienza professionale.

Art.79

Salario di produttività

1. Nel bilancio di previsione annuale dei singoli enti dei comparti di cui all'articolo 1 è iscritto un apposito fondo destinato a premi di produttività per la generalità del personale nella misura del 3 per cento, da calcolarsi sulla somma complessivamente stanziata nel bilancio di previsione del singolo ente per il pagamento degli elementi retributivi ivi compresa la quota parte per aumenti individuali non accordati ai sensi dell'articolo 77 del presente accordo, esclusi il salario di produttività, il compenso per lavoro straordinario e l'indennità di missione, e che l'ente attribuisce ai singoli servizi o strutture organizzative, per il raggiungimento di almeno una delle seguenti finalità:
 - a) maggiore produttività mediante un migliore utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali e conseguente riduzione o contenimento dei costi;
 - b) raggiungimento di un più elevato livello di efficienza, efficacia e qualità dei servizi e mantenimento del relativo livello, con particolare riferimento alle esigenze ed alla soddisfazione dell'utenza;
 - c) svolgimento di ulteriori compiti mediante una maggiore produttività del personale a disposizione.
2. Le modalità ed i criteri di distribuzione del fondo di produttività di cui al comma 1 sono definite dalla contrattazione di comparto.
3. Il fondo determinato ai sensi del comma 1 è assegnato alle aree di contrattazione dei singoli comparti in proporzione al monte salario delle aree medesime.
4. Il fondo per il salario di produttività di cui all'articolo 21 del contratto collettivo per il personale del Servizio sanitario provinciale del 7 aprile 2005 è aumentato dell'1,80 per cento.

der innerhalb von dreißig Tagen nach Unterzeichnung des individuellen Arbeitsvertrages vorzulegen ist, einer eigenen Überprüfung unterzogen werden, um die entsprechend belegte Berufserfahrung unter Beweis zu stellen. Zum Ende der Probezeit bestimmt die Verwaltung die endgültige wirtschaftliche Stellung des Bewerbers, wobei die unter Beweis gestellte Berufserfahrung berücksichtigt wird.

Art. 79

Leistungslohn

1. Im Haushaltsvoranschlag der einzelnen Körperschaften der Bereiche laut Artikel 1 wird ein eigener Fonds für Leistungsprämien für die Allgemeinheit des Personals vorgesehen. Dieser Jahresfonds macht 3 Prozent des Gesamtbetrages aus, den die einzelnen Körperschaften für die Bezahlung der verschiedenen Lohnelemente einschließlich des Teiles an nicht gewährten individuellen Gehaltsvorrückungen gemäß Artikel 77 dieses Abkommens, außer jener für Leistungslohn, Überstunden und für Außendienstvergütung, vorsehen und wird den einzelnen Dienststellen oder Organisationseinheiten zwecks Erreichung wenigstens einer der folgenden Zielsetzungen zugewiesen:
 - a) um eine größere Leistung durch die bessere Verwendung der Personal-, Finanz- und der übrigen Ressourcen sowie um eine Reduzierung der Kosten zu erreichen;
 - b) um eine größere Effizienz, Wirksamkeit und Qualität der Dienste sowie um die Beibehaltung des entsprechenden Niveaus, unter besonderer Berücksichtigung der Erfordernisse der Bürger und deren Befriedigung, zu erreichen;
 - c) um zusätzliche Aufgaben durch eine Leistungssteigerung des zur Verfügung stehenden Personals zu erreichen.
2. Die Regeln und Kriterien über die Aufteilung des Fonds für Leistungsprämien laut Absatz 1 werden in den Vertragsverhandlungen auf Bereichsebene bestimmt.
3. Der laut Absatz 1 berechnete Fond wird den Verhandlungstischen in den einzelnen Bereichen im Verhältnis zum Gehaltsvolumen der Verhandlungstische zugewiesen.
4. Der Fonds für Leistungslohn laut Artikel 21 des Kollektivvertrages für das Personal des Landesgesundheitsdienstes vom 7. April 2005 wird um 1,80 Prozent erhöht.

5. La prima applicazione della disciplina di cui ai commi 1 e 4 ha luogo con riguardo alla valutazione dei risultati riferiti all'anno 2008.

Art. 80

Fondo per progetti particolarmente complessi ed innovativi

1. A livello di comparto può essere istituito, d'intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, un fondo aggiuntivo corrispondente a non più del 5 per cento del fondo di cui al comma 1 dell'articolo 79 al fine di poter concedere, su conforme proposta di un'apposita commissione di esperti, dei premi aggiuntivi in favore del personale incaricato di svolgere progetti particolarmente complessi ed innovativi.

Art. 81

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, nonché alla Ripartizione Intendenza scolastica ladina 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 75. Al personale appartenente al gruppo linguistico ladino, in possesso dell'attestato di conoscenza delle lingue italiana, tedesca e ladina e assegnato ad altri servizi con competenza anche per tali località, l'indennità di cui sopra è attribuita, su richiesta e previo impegno di usare nei rapporti con la popolazione ladina e con gli enti aventi sede nelle località medesime la lingua ladina, in misura corrispondente al relativo carico di lavoro. I relativi servizi ed i criteri generali per la determinazione di tale indennità sono individuati dal singolo ente

5. Die Erstanwendung der Regelung nach Absatz 1 und 4 erfolgt mit Bezug auf die Leistungsbewertung für das Jahr 2008.

Art. 80

Fonds für besonders komplexe und innovative Projekte

1. Die Körperschaften der Bereiche können, im Einvernehmen mit den repräsentativen Gewerkschaften, einen zusätzlichen Fonds im Ausmaß von höchstens 5 Prozent des in Absatz 1 von Artikel 79 vorgesehenen Fonds für Leistungsprämien einrichten, um, auf gleichlautendem Vorschlag einer eigenen Expertenkommission, dem Personal Zusatzprämien zu gewähren, das mit der Durchführung von besonders komplexen und innovativen Projekten beauftragt ist.

Art. 81

Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache

1. Dem Personal, das Dienststellen des Landes in den ladinischen Ortschaften, der Abteilung Ladinisches Schulamt oder Dienststellen oder Ämtern zugeteilt ist, die ihre Aufgaben ausschließlich oder vorwiegend im Interesse der ladinischen Bevölkerung besorgen, auch wenn es seinen Sitz außerhalb der genannten Ortschaften hat, wird eine auf das Ruhegehalt anrechenbare monatliche Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache gewährt, die in jeder Hinsicht derselben Regelung wie das Gehalt unterliegt, einschließlich der beruflichen Entwicklung, und im selben Ausmaß erhöht, gekürzt, eingestellt oder verzögert wird. Sie wirkt sich außerdem auf das dreizehnte Monatsgehalt und auf alle weiteren mit dem Gehalt verbundenen Lohnelemente aus. Diese Zulage steht im Ausmaß von elf Prozent des zustehenden Monatsgehaltes laut Buchstabe a) von Artikel 75 zu. Die Zulage wird auch dem Personal zuerkannt, das der ladinischen Sprachgruppe angehört, im Besitze des Nachweises über die Kenntnis der italienischen, deutschen und ladinischen Sprache und anderen Dienstbereichen, die auch für obige Örtlichkeiten zuständig sind, zugeteilt ist. Diese wird auf Antrag und aufgrund der Verpflichtung gewährt, in den Beziehungen mit der ladinischen Bevölkerung und mit den Körperschaften mit Sitz in den entsprechenden Örtlichkeiten die ladinische Sprache zu verwenden. Das Ausmaß der

di appartenenza d'intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative al livello di comparto.

Art. 82

Indennità libero professionale

1. Nella contrattazione di comparto può essere accordata un'indennità libero professionale fino alla misura massima del 90 per cento dello stipendio iniziale annuo del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza:
 - a) al personale che rappresenta l'ente di appartenenza in giudizio;
 - b) al personale che svolge per incarico dell'ente di appartenenza 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;
 - c) al personale che svolge l'attività di estimo connessa con i lavori pubblici;
 - d) al personale che svolge l'attività di collaudo, controllo e revisione di impianti funiviari e delle dighe.
2. L'indennità è preventivamente determinata sulla base dei relativi progetti o programma di attività e viene liquidata previa verifica del raggiungimento dei risultati concordati.
3. Negli accordi di comparto saranno individuate le figure professionali, la disciplina per la corresponsione dell'indennità e saranno stabiliti i parametri per la sua determinazione tenendo presente i seguenti criteri:
 - a) esperienza, formazione ed aggiornamento professionale;
 - b) carichi di lavoro tenuto conto della difficoltà dei compiti affidati e della qualità del lavoro svolto;
 - c) competenze specializzanti;
 - d) grado di responsabilità civile e penale.

Zulage hängt vom entsprechenden Arbeitsaufwand ab. Die entsprechenden Dienste und allgemeinen Kriterien zur Bestimmung dieser Zulage werden von der jeweiligen Zugehörigkeitskörperschaft im Einvernehmen mit den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch auf Bereichsebene bestimmt.

Art. 82

Freiberuflerzulage

1. Im Bereichsvertrag kann folgendem Personal eine Freiberuflerzulage bis zu einem Höchstausmaß von 90 Prozent des jährlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zuerkannt werden:
 - a) dem Personal, das die eigene Körperschaft bei Gericht vertritt;
 - b) dem Personal, das im Auftrag der eigenen Körperschaft die Projektierung, Bauleitung und die technische Abnahmeprüfung 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;
 - c) dem Personal, das Schätzungen im Zusammenhang mit öffentlichen Bauvorhaben vornimmt;
 - d) dem Personal, das technische Abnahmeprüfungen, Kontrollen und Revisionen an Seilbahnen und Stauanlagen vornimmt.
2. Die Zulage ist im Vorhinein aufgrund der entsprechenden Projekte oder eines entsprechenden Tätigkeitsprogramms zu bestimmen und wird nach der Überprüfung, ob die vereinbarten Ergebnisse erreicht wurden, ausbezahlt.
3. In den Bereichsverträgen werden die Berufskategorien und die Modalitäten für die Gewährung der Zulage festgelegt, sowie die Maßstäbe für deren Festlegung unter Berücksichtigung der nachstehenden Kriterien bestimmt:
 - a) die Berufserfahrung, berufliche Weiterbildung und Fortbildung;
 - b) die Arbeitsbelastung unter Berücksichtigung des Schwierigkeitsgrades der anvertrauten Arbeit und der Güte der geleisteten Arbeit;
 - c) besondere Fachkompetenzen in Spezialbereichen;
 - d) der Grad der zivil- und strafrechtlichen Verantwortung.

Art. 83
Indennità di istituto

1. Nell'accordo di comparto è disciplinata l'indennità di istituto per lo svolgimento di mansioni con conseguente maggiore responsabilità o rischi o carichi di lavoro non già adeguatamente retribuiti attraverso lo stipendio della qualifica funzionale di appartenenza.
2. Nell'accordo di comparto può essere previsto, che l'Amministrazione può riconoscere ai dipendenti che sono in possesso di un master di formazione universitaria rispettivamente di una specializzazione comparabile, un corrispettivo in forma di un'indennità d'istituto nella misura massima del 25 per cento dello stipendio mensile iniziale del livello inferiore della qualifica funzionale di appartenenza .
3. L'indennità di istituto non può superare la misura massima del quarantacinque per cento dello stipendio mensile iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.

Art. 84
Indennità di coordinamento

1. L'indennità di coordinamento è corrisposta al personale a cui vengono affidati il coordinamento e la sorveglianza di un numero di personale da determinare nell'accordo di comparto.
2. La misura dell'indennità di coordinamento è stabilita nell'accordo di comparto e non può superare la misura massima del 35 per cento dello stipendio mensile iniziale della qualifica funzionale di appartenenza. Qualora con il coordinamento siano collegati compiti e responsabilità in materia di prevenzione e protezione dei rischi professionali la misura massima di cui sopra è aumentata al 45 per cento.
3. L'indennità di cui al comma 1 è gradualmente trasformata in assegno personale quale distinto elemento fisso e ricorrente di retribuzione. La trasformazione avviene con scadenza annuale e, per ogni anno di godimento dell'indennità, nella misura del cinque per cento. Tale assegno segue le variazioni della relativa indennità di coordinamento.

Art. 83
Aufgabenzulage

1. Im Bereichsvertrag wird die Aufgabenzulage geregelt. Sie wird gewährt für die Ausübung von Aufgaben mit entsprechend höherer Verantwortung oder höheren Risiken oder höherer Arbeitsbelastung, die durch das Gehalt der jeweiligen Funktionsebene nicht ausreichend abgedeckt sind.
2. Im Bereichsvertrag kann vorgesehen werden, dass die Verwaltung jenen Bediensteten, welche im Besitze einer universitären Masterausbildung bzw. einer vergleichbaren Spezialisierung sind und entsprechende Aufgaben ausüben, eine Vergütung in Form einer Aufgabenzulage für die zusätzlich erworbene Kompetenz zuerkennen kann und zwar im Höchstausmaß von 25 Prozent des monatlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene.
3. Die Aufgabenzulage darf das Höchstausmaß von fünfundvierzig Prozent des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene nicht überschreiten.

Art. 84
Koordinierungszulage

1. Die Koordinierungszulage wird dem Personal gewährt, das mit der Koordinierung und Beaufsichtigung einer bestimmten, im Bereichsabkommen festzulegenden Anzahl von Personal betraut wird.
2. Das Ausmaß der Koordinierungszulage wird im Bereichsabkommen festgelegt und darf das Höchstausmaß von 35 Prozent des monatlichen Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene nicht überschreiten. Falls mit der Koordinierung auch Aufgaben und Verantwortung im Bereich des Arbeitsschutzes verbunden sind, ist obiges Höchstausmaß auf 45 Prozent erhöht.
3. Die Zulage laut Absatz 1 wird graduell in ein festes und bleibendes persönliches Lohnelement umgewandelt. Die Umwandlung erfolgt jährlich, und zwar im Ausmaß von fünf Prozent pro Jahr, in dem die Zulage bezogen wird. Dieses Lohnelement folgt den Erhöhungen der Koordinierungszulage.

Art. 85**Indennità per servizio di turno, lavoro festivo e notturno e per reperibilità o pronta disponibilità**

1. Nell'accordo di comparto è previsto un compenso per particolari servizi di turno, per lavoro festivo o notturno o festivo notturno nonché per reperibilità o pronta disponibilità nella misura massima del 35 per cento del compenso per lavoro straordinario di cui al comma 1 dell'articolo 90.

Art. 86**Cumulo di premi ed indennità**

1. L'indennità libero professionale di cui all'articolo 82 è cumulabile con il salario di produttività di cui all'articolo 79 fino alla misura massima del 60 per cento dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza. L'indennità libero professionale non è cumulabile, invece, con l'aumento individuale di cui all'articolo 77.
2. L'indennità libero professionale è cumulabile con l'indennità integrativa speciale e con le indennità di cui agli articoli 80 e 85. Essa è cumulabile con le altre indennità del presente titolo fino alla misura massima del 100 per cento dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.

Art. 87**Indennità per i dirigenti sostituiti**

1. Al personale sostituito dei dirigenti compete un'indennità da stabilirsi nel contratto di comparto, tenendo conto dell'indennità prevista per la relativa struttura dirigenziale e dei compiti assegnati ai dirigenti sostituiti.
2. In caso di assenza o di impedimento del dirigente titolare l'indennità di funzione dirigenziale spetta al dirigente sostituito con decorrenza dal 46° giorno di assenza o di impedimento. A tal 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 ricorrente di retribuzione.

Art. 85**Zulage für Turnus-, Feiertags- oder Nachtdienst, Bereitschafts- und sofortigen Einsatzdienst**

1. Im Bereichsabkommen wird eine Zulage für besonderen Turnus-, für Feiertags- oder Nachtdienst oder Nachtdienst an Feiertagen, sowie für Bereitschafts- und sofortigen Einsatzdienst vorgesehen. Das Ausmaß darf 35 Prozent der Überstundenentlohnung gemäß Absatz 1 des Artikels 90 nicht überschreiten.

Art. 86**Häufung von Prämien und Zulagen**

1. Die Freiberuflerzulage laut Artikel 82 ist mit dem Leistungslohn laut Artikel 79 bis zu einem Ausmaß von 60 Prozent des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar. Die Freiberuflerzulage ist hingegen mit der im Artikel 77 vorgesehenen individuellen Erhöhung nicht häufbar.
2. Die Freiberuflerzulage ist mit der Sonderergänzungszulage sowie mit den in den Artikeln 80 und 85 vorgesehenen Zulagen häufbar. Sie ist mit den übrigen Zulagen dieses Titels bis zu einem Ausmaß von 100 Prozent des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar.

Art. 87**Zulage für stellvertretende Führungskräfte**

1. Den stellvertretenden Führungskräften steht eine im Bereichsvertrag zu bestimmende Zulage zu, wobei die für die jeweilige Führungsstruktur vorgesehene Funktionszulage und die den stellvertretenden Führungskräften zugeteilte Aufgaben berücksichtigt werden.
2. Bei Abwesenheit oder Verhinderung der Führungskraft steht die Funktionszulage der stellvertretenden Führungskraft ab dem 46sten Tag der Abwesenheit oder der Verhinderung zu. Die Führungskraft gilt in diesem Sinne ebenfalls als abwesend, wenn ihr die Leitung einer anderen Führungsstruktur auch zeitweise, übertragen wird und sie gleichzeitig von der Leitung der Struktur, die sie innehat, befreit wird.
3. Die Zulage laut Absatz 1 wird graduell in ein persönliches, auf das Ruhegehalt anrechenbares, getrenntes sowie fixes und bleibendes Lohnelement umgewandelt.

4. La trasformazione è eseguita con effetto dal 1. gennaio di ciascun anno nella misura del 5 per cento; questo elemento retributivo segue gli aumenti stipendiali generali.

Art. 88

Interessi e rivalutazione monetaria

1. Al personale a cui spettino emolumenti in dipendenza del rapporto d'impiego o della cessazione dal servizio, sono corrisposti sull'importo spettante gli interessi legali o la rivalutazione, se maggiore, a decorrere dal 90° giorno successivo alla data di maturazione del corrispondente diritto.
2. Se la liquidazione dell'importo è subordinata alla presentazione di domanda o di documentazione anche di competenza di altri enti, il termine di 90 giorni inizia a decorrere dalla data ultima di ricevimento della richiesta o degli atti necessari presso gli uffici competenti.
3. Qualora il diritto alla corresponsione degli emolumenti sorga in base a norma di legge o contratto collettivo con effetto retro-attivo, la data di maturazione del corrispondente titolo va riferita alla data di entrata in vigore della norma, fatto salvo quanto disposto ai precedenti commi 1 e 2.

Art. 89

Disciplina di missione

1. La missione è disciplinata nell'allegato n. 1 al presente contratto.

Art. 90

Compenso per lavoro straordinario

1. Per la prestazione di lavoro straordinario spetta al personale un compenso orario, arrotondato per eccesso ad un cent, corrispondente al normale compenso orario di cui al comma 3, moltiplicato con il coefficiente 1,25.
2. Per la prestazione di lavoro straordinario tra le ore 20 e le ore 7 nonché in giorni non lavorativi, inclusi i giorni festivi, spetta al dipendente un compenso orario corrispondente al normale compenso orario di cui al comma 3, moltiplicato con il coefficiente 1,50. Il compenso orario di cui al comma 3 è moltiplicato con il coefficiente 1,55 per il lavoro straordinario svolto tra le ore 20.00 e le ore 7.00 nei giorni festivi.
3. 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.

72

4. Die Umwandlung erfolgt jeweils mit Wirkung 1. Jänner eines jeden Jahres im Ausmaß von 5 Prozent, mit dynamischer Anbindung dieses Lohnelementes an die allgemeinen Gehaltserhöhungen.

Art. 88

Zinsen und Aufwertung

1. Dem Personal, dem aufgrund des Dienstverhältnisses oder des Dienstaustrittes Bezüge zustehen, werden auf den zustehenden Betrag die gesetzlichen Zinsen oder, falls höher, die Geldaufwertung ab dem 90sten Tag nach Entstehen des Anspruchs bezahlt.
2. Hängt die Auszahlung des Betrages vom Einreichen eines Antrages oder bestimmter Unterlagen – auch von Seiten anderer Körperschaften oder Anstalten – ab, so läuft die 90-Tage-Frist ab dem Tag, an dem bei den zuständigen Ämtern der Antrag oder die ausständigen Unterlagen einlangen.
3. Entsteht der Anspruch auf die Bezüge aufgrund eines rückwirkenden Gesetzes oder Kollektivvertrages, reift dieser Anspruch ab Inkrafttreten der entsprechenden Bestimmung, vorbehaltlich der Bestimmungen der Absätze 1 und 2, an.

Art. 89

Außendienstregelung

1. Der Außendienst wird in der Anlage 1 dieses Vertrages geregelt.

Art. 90

Überstundenentlohnung

1. Für die Leistung von Überstunden steht dem Personal eine jeweils auf einen Cent aufgerundete Stundenvergütung zu, die der normalen Stundenvergütung laut Absatz 3, multipliziert mit dem Koeffizienten 1,25, entspricht.
2. Für die Leistung von Überstunden zwischen 20 Uhr und 7 Uhr sowie an arbeitsfreien Tagen, inklusive Feiertage, steht eine Stundenvergütung zu, die der normalen Stundenvergütung laut Absatz 3, multipliziert mit dem Koeffizienten 1,50, entspricht. Die Stundenvergütung laut Absatz 3 wird mit dem Koeffizienten 1,55 multipliziert, falls Überstunden an Feiertagen in der Zeit von 20.00 Uhr und 7.00 Uhr geleistet werden.
3. Das Ausmaß der normalen Stundenvergütung wird wie folgt berechnet: der aufgrund der Besoldungsstufe, Gehaltsklasse oder Vorrückung zustehende Monatslohn, einschließlich der Sonderergänzungszulage wird durch den Koeffizienten 160 geteilt.

4. In caso di recupero delle ore di lavoro straordinario prestate, il personale ha diritto all'esonero dal servizio ordinario per un periodo di tempo corrispondente ad un'ora per ogni ora straordinaria prestata tra le ore 7 e le ore 20. Per ogni ora di lavoro straordinario prestata tra le ore 20 e le ore 7, nonché nei giorni non lavorativi e festivi il personale ha diritto all'esonero dal servizio ordinario per un periodo di tempo corrispondente a 75 minuti.
5. Il contingente delle ore di lavoro straordinario è stabilito nell'accordo di comparto.
6. Gli aumenti stipendiali di cui al presente contratto trovano applicazione per il lavoro straordinario prestato con decorrenza dal primo del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

4. Im Falle von Zeitausgleich für geleistete Überstunden hat das Personal für jede zwischen 7 und 20 Uhr geleistete Überstunde Anspruch auf die Freistellung vom ordentlichen Dienst im Ausmaß von einer Stunde. Für jede zwischen 20 Uhr und 7 Uhr sowie an arbeitsfreien Tagen und an Feiertagen geleistete Überstunde hat das Personal Anspruch auf die Freistellung vom ordentlichen Dienst im Ausmaß von 75 Minuten.
5. Das Überstundenkontingent wird im Bereichsabkommen festgelegt.
6. Die in diesem Vertrag vorgesehene Erhöhung der Gehälter gilt für die ab Ersten des folgenden Monats nach Inkrafttreten dieses Vertrages geleisteten Überstunden.

TITOLO II Trattamento economico

Art. 91 Retribuzione fondamentale (biennio economico 2007-2008)

1. Gli stipendi annuali lordi iniziali dei livelli retributivi delle qualifiche funzionali sono determinati con decorrenza dal 1° luglio 2007 come segue:

prima qualifica funzionale:

- | | |
|---------------------------|----------|
| 1) livello inferiore euro | 6.920,00 |
| 2) livello superiore euro | 8.675,00 |

seconda qualifica funzionale:

- | | |
|---------------------------|-----------|
| 1) livello inferiore euro | 8.344,00 |
| 2) livello superiore euro | 10.684,00 |

terza qualifica funzionale:

- | | |
|---------------------------|-----------|
| 1) livello inferiore euro | 9.067,00 |
| 2) livello superiore euro | 11.684,00 |

quarta qualifica funzionale:

- | | |
|---------------------------|-----------|
| 1) livello inferiore euro | 9.790,00 |
| 2) livello superiore euro | 12.704,00 |

quinta qualifica funzionale:

- | | |
|---------------------------|-----------|
| 1) livello inferiore euro | 11.018,00 |
| 2) livello superiore euro | 14.296,00 |

sesta qualifica funzionale:

- | | |
|---------------------------|-----------|
| 1) livello inferiore euro | 12.296,00 |
| 2) livello superiore euro | 16.251,00 |

settima qualifica funzionale:

- | | |
|---------------------------|-----------|
| 1) livello inferiore euro | 14.582,00 |
| 2) livello superiore euro | 19.268,00 |

settima qualifica funzionale ter:

II. TITEL Wirtschaftliche Behandlung

Art. 91 Grundentlohnung (wirtschaftliches Biennium 2007-2008)

1. Die jährlichen Anfangsbruttogehälter der Besoldungsstufen der Funktionsebenen sind, mit Wirkung ab 1. Juli 2007 wie folgt festgelegt :

erste Funktionsebene.:

- | | |
|--------------------------------|----------|
| 1) untere Besoldungsstufe Euro | 6.920,00 |
| 2) obere Besoldungsstufe Euro | 8.675,00 |

zweite Funktionsebene:

- | | |
|-------------------------------|-----------|
| 1) untere Besoldungsstufe | 8.344,00 |
| 2) obere Besoldungsstufe Euro | 10.684,00 |

dritte Funktionsebene:

- | | |
|--------------------------------|-----------|
| 1) untere Besoldungsstufe Euro | 9.067,00 |
| 2) obere Besoldungsstufe Euro | 11.684,00 |

vierte Funktionsebene:

- | | |
|--------------------------------|-----------|
| 1) untere Besoldungsstufe Euro | 9.790,00 |
| 2) obere Besoldungsstufe Euro | 12.704,00 |

fünfte Funktionsebene:

- | | |
|--------------------------------|-----------|
| 1) untere Besoldungsstufe Euro | 11.018,00 |
| 2) obere Besoldungsstufe Euro | 14.296,00 |

sechste Funktionsebene:

- | | |
|--------------------------------|-----------|
| 1) untere Besoldungsstufe Euro | 12.296,00 |
| 2) obere Besoldungsstufe Euro | 16.251,00 |

siebte Funktionsebene:

- | | |
|--------------------------------|-----------|
| 1) untere Besoldungsstufe Euro | 14.582,00 |
| 2) obere Besoldungsstufe Euro | 19.268,00 |

1) livello inferiore euro	15.311,00
2) livello superiore euro	20.039,00

settima qualifica funzionale bis, ad esaurimento istituita con l'articolo 69, c. 6, CCI 1.8.2002:

1) livello inferiore euro	16.198,00
2) livello superiore euro	21.191,00

ottava qualifica funzionale:

1) livello inferiore euro	17.811,00
2) livello superiore euro	23.118,00

nona qualifica funzionale:

1) livello inferiore euro	21.281,00
2) livello superiore euro	28.367,00

2. Con decorrenza 1° luglio 2008 gli stipendi lordi iniziali in godimento dei livelli retributivi sono aumentati in misura corrispondente al tasso d'inflazione accertato dall'ASTAT per il periodo 1 giugno 2007 – 31 maggio 2008

Art. 92

Indennità integrativa speciale (biennio economico 2007-2008)

1. L'indennità integrativa speciale annua lorda delle singole qualifiche funzionali è determinata con decorrenza 1° luglio 2007 come segue:

a) prima qualifica funzionale: euro 9.433,00 (+3,5per cento)

b) seconda qualifica funzionale: euro 9.460,00 (+3,3per cento)

c) terza qualifica funzionale: euro 9.495,00 (+3,1per cento)

d) quarta qualifica funzionale: euro 9.548,00 (+3,0per cento)

e) quinta qualifica funzionale: euro 9.591,00 (+2,8per cento)

f) sesta qualifica funzionale: euro 9.654,00 (+ 2,7per cento)

g) settima qualifica funzionale: euro 9.720,00 (+2,6per cento)

siebte Funktionsebene ter:

1) untere Besoldungsstufe Euro	15.311,00
2) obere Besoldungsstufe Euro	20.039,00

siebte Funktionsebene bis, auslaufend, eingeführt mit Artikel 69, Absatz 6, BÜKV 1.8.2002:

1) untere Besoldungsstufe Euro	16.198,00
2) obere Besoldungsstufe Euro	21.191,00

achte Funktionsebene:

1) untere Besoldungsstufe Euro	17.811,00
2) obere Besoldungsstufe Euro	23.118,00

neunte Funktionsebene:

1) untere Besoldungsstufe Euro	21.281,00
2) obere Besoldungsstufe Euro	28.367,00

2. Mit Wirkung 1. Juli 2008 werden die zustehenden Anfangsbruttogehälter der Besoldungsstufen um das entsprechende Ausmaß der vom ASTAT für die Zeitperiode 1. Juni 2007 – 31. Mai 2008 erhobenen Inflationsrate erhöht.

Art. 92

Sonderergänzungszulage (wirtschaftliches Biennium 2007-2008)

1. Die jährliche Bruttosonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen ist mit Wirkung 1. Juli 2007 wie folgt festgelegt:

a) erste Funktionsebene Euro 9.433,00 (+3,5Prozent)

b) zweite Funktionsebene Euro 9.460,00 (+3,3Prozent)

c) dritte Funktionsebene Euro 9.495,00 (+3,1Prozent)

d) vierte Funktionsebene Euro 9.548,00 (+3,0Prozent)

e) fünfte Funktionsebene Euro 9.591,00 (+2,8Prozent)

f) sechste Funktionsebene Euro 9.654,00 (+ 2,7Prozent)

g) siebte Funktionsebene Euro 9.720,00 (+2,6Prozent)

75

h) settima qualifica funzionale *ter*:
euro 9.765,00

i) settima qualifica funzionale *bis*, ad esaurimento: (+2,5per cento) euro 9.800,00

j) ottava qualifica funzionale: euro 9.800,00 (+2,4per cento)

k) nona qualifica funzionale: euro 9.857,00 (+2,3per cento)

h) siebte Funktionsebene *ter*: Euro 9.765,00

i) siebte Funktionsebene *bis*, auslaufend (+2,5Prozent) Euro 9.800,00

j) achte Funktionsebene Euro 9.800,00 (+2,4 Prozent)

k) neunte Funktionsebene Euro 9.857,00 (+2,3 Prozent)

2. Con decorrenza 1 luglio 2008 l'indennità integrativa speciale annua lorda delle singole qualifiche funzionali è aumentata in misura corrispondente al tasso d'inflazione accertato dall'ASTAT per il periodo 1.6.2007 – 31.05.2008.

2. Mit Wirkung 1. Juli 2008 wird die jährliche Bruttosonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen um das entsprechende Ausmaß der vom ASTAT für die Zeitperiode 1.6.2007 – 31.05.2008 erhobenen Inflationsrate erhöht.

Art 93

Dirigenti dei comuni inquadrati in livelli ad esaurimento aumento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale

1. Lo stipendio e l'indennità integrativa speciale in godimento dei dipendenti di cui all'articolo 12, comma 4 e seguenti dell'accordo di comparto per i dipendenti comunali dell'8.7.1994 inquadrati in livelli ad esaurimento sono aumentati nella stessa misura e con le stesse decorrenze previsti dagli articoli 91 e 92 del presente contratto per la 9. qualifica funzionale.
2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione anche per il corrispondente personale dirigente ad esaurimento del comparto del personale dell'Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e dell'Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano.

Art. 94

Effetti degli aumenti stipendiali

1. Al personale comunque cessato o che cessa dal servizio, con diritto a pensione, nel corso dell'anno 2007 o 2008, gli aumenti retributivi previsti dagli articoli 91 e 92 del presente contratto sono rideterminati, calcolando l'aumento relativo all'anno di

Art. 93

Leitende Beamte der Gemeinden im Auslaufsrang Erhöhung des Gehaltes und der Sonderergänzungszulage

1. Gehalt und die Sonderergänzungszulage, die den leitenden Beamten im Auslaufsrang laut Artikel 12, Absatz 4 und folgende des Bereichsabkommens für die Gemeindebediensteten vom 8.7.1994 zustehen, werden im selben Ausmaß und mit derselben Laufzeit erhöht, wie von Artikel 91 und 92 dieses Vertrages für die 9. Funktionsebene vorgesehen.
2. Die Bestimmungen des Absatzes 1 finden auch für die entsprechenden Führungskräfte im Auslaufsrang des Bereiches des Personals des Verkehrsamtes von Bozen und der Kurverwaltung Meran Anwendung

Art. 94

Wirkungen der Gehaltserhöhungen

1. Dem Personal, das im Laufe des Jahres 2007 oder 2008 mit Anrecht auf Pension vom Dienst ausgeschieden ist oder ausscheidet, wird die Gehaltserhöhung laut Artikel 91 und 92 dieses Vertrages in Bezug auf die vollen im Dienst verbrachten Monate im Jahr des Dienstaustrittes neu bestimmt, wobei die

cessazione dal servizio in dodicesimi, in relazione ai mesi interi di servizio.

2. Gli aumenti stipendiali di cui al presente contratto trovano applicazione per il lavoro straordinario prestato con decorrenza dal primo del mese successivo alla data di pubblicazione del presente contratto sul Bollettino Ufficiale della Regione.
3. Salva diversa disposizione gli aumenti stipendiali previsti dagli articoli 91 e 92 hanno effetto, con le decorrenze ivi previste, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni rinviano ai relativi elementi retributivi annui o mensili di cui ai predetti articoli.
4. Gli aumenti degli stipendi di livello di cui all'articolo 91 trovano applicazione, nella misura e con le decorrenze ivi indicate, anche agli assegni ad personam comunque denominati cui già nel precedente periodo contrattuale si applicavano gli aumenti previsti per gli stipendi medesimi.

PARTE III

TITOLO I

DISPOSIZIONI VARIE

Art. 95

Formazione ed aggiornamento del personale

1. Al fine di un sempre migliore assolvimento delle finalità istituzionali da parte degli enti pubblici operanti in Alto Adige, per favorire i processi di riordinamento e di ristrutturazione organizzativa, nonché per favorire modelli di inquadramento e la mobilità vengono promosse forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione del personale.
2. Gli obiettivi di cui al comma 1 possono essere attuati da parte delle

76

entsprechende Erhöhung in Zwölftel berechnet wird.

2. Die in diesem Vertrag vorgesehene Erhöhung der Gehälter gilt für die Überstunden die ab Ersten des folgenden Monats nach Veröffentlichung dieses Vertrages im Amtsblatt der Region geleistet werden.
3. Vorbehaltlich anders lautender Bestimmung, werden die in den Artikeln 91 und 92 vorgesehenen Gehaltserhöhungen, und zwar zu den dort vorgesehenen Laufzeiten, auf alle besoldungsmäßige Institute angewandt, für deren Berechnung die geltenden Vorschriften Bezug auf das Jahres- oder Monatsgehalt der oben genannten Lohnelemente nehmen.
4. Die im Artikel 91 vorgesehenen Erhöhungen der Gehälter der Besoldungsstufen finden, in den dort vorgesehenen Ausmaß und Fälligkeiten, auch auf die wie immer genannten persönlichen Zulagen Anwendung, auf die bereits im vorausgehenden Vertragszeitraum die Erhöhung für die entsprechenden Gehälter zur Anwendung gekommen sind.

III. TEIL

I. TITEL

VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

Art. 95

Aus- und Weiterbildung des Personals

1. Damit die in Südtirol tätigen öffentlichen Körperschaften ihre institutionellen Aufgaben immer besser wahrnehmen können, um Neuordnungs- und Reorganisationsprozesse sowie um Neueinstufungen und Mobilität zu fördern, werden verschiedenartige Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Umschulungslehrgänge und Spezialisierungen angeboten.
2. Die in Absatz 1 genannten Ziele können von den Verwaltungen durch eigene Dienststellen

amministrazioni tramite appositi servizi, strutture o sulla base di convenzioni con istituti ed enti. Alle relative iniziative dei singoli enti di cui all'articolo 1 può essere ammesso, con partecipazione alle relative spese, anche il personale di altri enti o istituti non aventi scopo di lucro, comprese le organizzazioni sindacali, costituiti esclusivamente per lo svolgimento di attività istituzionali di competenza degli enti di cui all'articolo 1.

3. Nei contratti di comparto vengono disciplinati:
 - a) il fondo comunque da destinare al finanziamento della formazione;
 - b) le modalità di verifica dei risultati formativi ai fini di ulteriori iniziative formative;
 - c) i criteri di valutazione della formazione ai fini della retribuzione collegata all'esperienza professionale;
 - d) le forme di partecipazione delle organizzazioni sindacali alla programmazione della formazione.
4. La partecipazione del personale a corsi di formazione e di aggiornamento, a convegni, congressi e simili è dichiarata obbligatoria se già inserita nei programmi formativi o, in caso di nuova proposta, se ritenuta necessaria dai competenti superiori per i fini di cui al comma 1. In tale caso il personale è in servizio e le spese di partecipazione vanno a carico dell'amministrazione di appartenenza.
5. A livello di comparto sono stabiliti i limiti e le modalità per la partecipazione del personale all'aggiornamento facoltativo.
6. In caso di un'attività di formazione e di aggiornamento comportante per l'amministrazione presunti costi aggiuntivi superiori ad euro 4.000,00 nel corso dell'anno solare, la partecipazione può essere subordinata all'impegno del personale di rispettare un periodo di permanenza presso l'amministrazione, tenuto conto dei presunti costi complessivi della relativa attività di formazione. Tale periodo non può in ogni caso superare i tre anni. In caso di mancato rispetto del relativo periodo il personale deve corrispondere all'amministrazione un'indennità sostitutiva proporzionata al periodo di permanenza non rispettato nonché al costo complessivo sostenuto dall'amministrazione per la relativa

und Organisationsstrukturen oder mittels Vereinbarungen mit Institutionen und Körperschaften verwirklicht werden. Zu den entsprechenden Vorhaben der einzelnen Körperschaften kann mittels Spesenbeteiligung auch das Personal anderer Körperschaften und nicht gewinn-orientierter Institutionen, einschließlich Gewerkschaften, zugelassen werden, sofern diese ausschließlich für die Abwicklung institutioneller Aufgaben, wofür die Körperschaften laut Artikel 1 zuständig sind, errichtet wurden.

3. In den Bereichsverträgen werden geregelt:
 - a) der für die Ausbildung bestimmte Fonds;
 - b) das Verfahren zur Ermittlung der Ausbildungsergebnisse in Hinblick auf weitere Vorhaben;
 - c) die Kriterien zur Bewertung der Ausbildung mit Blick auf die mit der Berufserfahrung verbundene Entlohnung;
 - d) die Art und Weise der Miteinbeziehung der Gewerkschaften in die Ausbildungsplanung.
4. Die Teilnahme des Personals an Aus- und Weiterbildungskursen, an Tagungen, Kongressen und ähnlichen Angeboten wird für bereits in die Bildungsprogramme aufgenommenen Initiativen sowie für jene neuen Initiativen, die vom zuständigen Vorgesetzten im Sinne von Absatz 1 für notwendig erachtet werden, für verpflichtend erklärt. In diesem Fall handelt es sich für das Personal um Dienst und die Auslagen zur Teilnahme gehen zu Lasten der eigenen Körperschaft.
5. Auf Bereichsebene werden die Bedingungen und das Verfahren für die freiwillige Teilnahme festgelegt.
6. Falls die Aus- und Weiterbildungstätigkeit für die Verwaltung einen geschätzten Kostenaufwand von mehr als 4.000,00 Euro pro Kalenderjahr mit sich bringt, kann die Teilnahme an denselben von der Verpflichtung des Personals abhängig gemacht werden, sich für eine gewisse Frist an die Verwaltung zu binden, wobei die geschätzten Gesamtkosten der entsprechenden Aus- und Weiterbildungstätigkeit berücksichtigt werden. Die Bindefrist darf drei Jahre nicht überschreiten. Falls sie nicht eingehalten wird, ist das Personal verpflichtet, der Verwaltung eine Ersatzentschädigung im Verhältnis zur nicht eingehaltenen Bindefrist sowie zu den von der Verwaltung für die entsprechende Fortbildung getragenen Gesamtkosten zu zahlen. Die Bindefrist und die für die Nichteinhaltung derselben für die Verwaltung

formazione. Il periodo di permanenza nonché l'indennità sostitutiva spettante all'Amministrazione per il periodo di permanenza non rispettato vengono preventivamente concordati tra l'Amministrazione ed il personale interessato.

Art. 96

Servizio mensa

1. L'istituzione di mense o di servizi di refezione aziendali, la stipulazione di convenzioni con esercizi alberghieri o imprese specializzate nel settore nonché l'importo a carico del personale vengono disciplinati nel contratto di comparto. In ogni forma, diretta o indiretta, del servizio mensa, compresa quella mediante buoni pasto, deve essere garantito che una parte del costo reale complessivo del singolo pasto sia a carico del personale beneficiario. Nel contratto di comparto deve essere garantito che il personale con non meno di sei ore lavorative giornaliere possa usufruire del servizio mensa o di un servizio sostitutivo per almeno un pasto. Per casi particolari può essere derogato dal limite delle sei ore lavorative.
2. Al personale che ha diritto al pasto deve essere concesso il tempo necessario per il consumo del pasto.
3. I servizi di refezione, inclusi quelli scolastici, possono, in quanto compatibili, essere utilizzati anche dal personale di altri enti sulla base di apposita convenzione.
4. La quota del buono pasto a carico dell'Amministrazione, è annualmente e con inizio dall'anno 2008, adeguata nella misura percentuale corrispondente al tasso tendenziale d'inflazione rilevato per l'anno precedente dall'ASTAT per il Comune di Bolzano per i prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati.
5. L'adeguamento annuale di cui al comma 4 non si esegue, se la quota del buono pasto a carico dell'Amministrazione ammonta ad € 5,00 o importo superiore.

Art. 97

Obbligo di residenza ed agevolazioni per il personale pendolare

1. Il personale è tenuto a fissare la propria dimora abituale in modo da garantire il regolare adempimento del servizio e di tutti i doveri connessi.

vorgesehene Ersatzentschädigung werden im Vorhinein zwischen der Verwaltung und dem betroffenen Personal vereinbart.

Art. 96

Mensadienst

1. Im Bereichsvertrag werden geregelt: die Errichtung von Ausspeisungen oder Betriebskantinen; der Abschluss von Vereinbarungen mit Gaststätten oder mit einschlägig spezialisierten Unternehmen; der Betrag zu Lasten des Personals. Bei jeglicher Form des Mensadienstes, sei er direkter oder indirekter Art, einschließlich Essensgutscheine, muss gewährleistet sein, dass ein Teil der effektiven Spesen der einzelnen Mahlzeit zu Lasten des Personals geht. Im Bereichsvertrag muss gewährleistet werden, dass das Personal mit täglich nicht weniger als sechs Arbeitsstunden den Mensadienst oder einen Ersatzdienst für zumindest eine Mahlzeit beanspruchen kann. Für besondere Fälle kann vom Limit der sechs Arbeitsstunden abgesehen werden.
2. Dem Personal, welches Anrecht auf eine Mahlzeit hat, muss die notwendige Zeit zur Einnahme der Mahlzeit gewährt werden.
3. Die Ausspeisungen, einschließlich der Schulausspeisungen, können auf Grund eigener Vereinbarung auch vom Personal anderer Körperschaften beansprucht werden, vorausgesetzt, dass dies vereinbar ist.
4. Der Kostenanteil der Verwaltung an den Essensgutscheinen wird alljährlich, beginnend ab dem Jahr 2008, aufgrund des vom ASTAT in der Gemeinde Bozen für die Familien von Arbeitern und Angestellten ermittelten Prozentsatzes der tendenziellen Inflationsrate für das vorhergehende Jahr angepasst.
5. Die jährliche Angleichung laut Absatz 4 wird nicht vorgenommen, wenn der Kostenanteil der Verwaltung an den Essensgutscheinen € 5,00 oder mehr beträgt.

Art. 97

Ansässigkeitspflicht und Begünstigungen für die Pendler

1. Das Personal ist verpflichtet, den ständigen Wohnort so festzulegen, dass die ordnungsgemäße Ausübung des Dienstes und aller damit zusammenhängenden Pflichten gewährleistet ist.

2. La dimora abituale in luogo diverso da quello della sede di servizio non può comportare per l'amministrazione alcuna spesa, fatte salve le agevolazioni provinciali per i pendolari in generale nonché per i pendolari del gruppo linguistico ladino in particolare, la disciplina prevista in favore del personale con più sedi di servizio nonché nei casi in cui la missione di servizio causa al personale maggiori spese.
3. Il personale ha l'obbligo di informare tempestivamente l'amministrazione di appartenenza di ogni modifica della dimora abituale e del domicilio, se diverso.

Art. 98

Acconto sul trattamento di fine rapporto

1. L'acconto sul trattamento di fine rapporto è disciplinato nell'allegato 2 al presente contratto.

Art. 99

Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare

1. Il trattamento di fine rapporto e la previdenza complementare sono disciplinate nell'allegato n. 3 al presente contratto.

Art. 100

Controllo sull'idoneità al servizio ed equo indennizzo

1. La disciplina sull'idoneità al servizio e sull'equo indennizzo è contenuta nell'allegato 5 al presente contratto.

Art. 101

Rimborso spese per visite mediche

1. Il rimborso di spese per visite mediche per il libretto sanitario e per patenti di guida per mezzi speciali può essere previsto nel contratto di comparto.

Art. 102

Abbigliamento di servizio

1. L'amministrazione fornisce gratuitamente al personale per esigenze di servizio, tenuto conto del profilo professionale di appartenenza e delle mansioni effettivamente esercitate, l'abbigliamento di servizio necessario. A tale fine è considerato abbigliamento di servizio:
 - a) l'uniforme, contrassegnata dal distintivo di qualifica;
 - b) la divisa, contrassegnata dal distintivo di servizio;
 - c) l'abbigliamento di lavoro;
 - d) l'abbigliamento di protezione.
2. L'assegnazione dell'abbigliamento di

2. Der ständige Wohnort an einem anderen Ort als dem Dienstsitz bedingt für die Verwaltung keinerlei Ausgaben. Dies gilt nicht für die für die Allgemeinheit geltende Landespendlerzulage, für die besondere Pendlerzulage zugunsten der Ladiner, für das Personal mit mehreren Dienstsitzen sowie für all jene Fälle, in denen die Dienstreisen für das Personal höhere Kosten bewirken.
3. Das Personal ist verpflichtet, der eigenen Verwaltung jeden Wechsel des ständigen Wohnortes und, sofern nicht übereinstimmend, des Wohnsitzes, sofort bekannt zu geben.

Art. 98

Anzahlung auf die Abfertigung

1. Die Anzahlung auf die Abfertigung ist in der Anlage 2 zu diesem Vertrag geregelt.

Art. 99

Abfertigung und Ergänzungsvorsorge

1. Die Abfertigung und die Ergänzungsvorsorge werden in der Anlage 3 dieses Vertrages geregelt.

Art. 100

Überprüfung der Diensteignung und angemessene Entschädigung

1. In der Anlage 5 zum vorliegenden Vertrag ist die Regelung über die Diensteignung und die angemessene Entschädigung enthalten.

Art. 101

Vergütung der Kosten für Arztvisiten

1. Die Vergütung der Kosten für Arztvisiten für das Gesundheitsbüchlein und für Führerscheine für Sonderfahrzeuge kann im Bereichsvertrag vorgesehen werden.

Art. 102

Dienstkleidung

1. Die Verwaltung stellt dem Personal unentgeltlich die aus Dienstgründen notwendige Dienstkleidung zur Verfügung, wobei das jeweilige Berufsbild und die effektiv auszuübenden Aufgaben berücksichtigt werden. Zu diesem Zwecke gilt als Dienstkleidung:
 - a) die Uniform, gekennzeichnet durch das Rangabzeichen;
 - b) die Amtskleidung, gekennzeichnet durch das Dienstabzeichen;
 - c) die Arbeitskleidung;
 - d) die Schutzkleidung.
2. Die Zuweisung der Dienstkleidung stellt in

servizio non costituisce integrazione del trattamento economico. E' esclusa la corresponsione in denaro o buoni acquisto in sostituzione degli indumenti.

3. L'abbigliamento di protezione ed i dispositivi di protezione individuale prescritti dalle norme antinfortunistiche spettano di diritto e vengono assegnati d'ufficio. Il loro uso è obbligatorio.
4. Nei cantieri di lavoro, negli stabilimenti, nelle officine, negli impianti, nei magazzini e laboratori vengono messi a disposizione del personale, oltre all'abbigliamento di protezione, equipaggiamenti ed indumenti per l'esecuzione di lavori specifici o particolarmente disagiati.
5. L'amministrazione d'appartenenza provvede ad individuare l'abbigliamento necessario ed a stabilire le modalità di gestione, coinvolgendo le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del comparto di appartenenza. Il personale ha comunque l'obbligo di curare la pulizia e la conservazione dell'abbigliamento di servizio, salva diversa disciplina stabilita nella contrattazione di comparto. Il mancato rispetto di tale obbligo può comportare l'irrogazione di una sanzione disciplinare.

Art. 103

Cessione dello stipendio

1. Il personale appartenente agli enti dei comparti di cui all'articolo 1 del presente contratto può, in presenza di giustificati motivi, cedere quote delle sue retribuzioni, nel limite di un quinto delle stesse, valutato al netto delle ritenute, per l'estinzione di mutui o il rimborso di crediti accessi presso banche o istituti di credito.
2. La cessione di stipendio di cui al comma 1 riguarda mutui e crediti e si effettua secondo i criteri stabiliti a livello di comparto o dall'ente di appartenenza, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Art. 104

Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro

1. Ferma restando la facoltà del personale di avvalersi delle procedure di conciliazione davanti al collegio di conciliazione istituito presso la ripartizione Lavoro della Provincia, può essere istituito in ogni comparto un apposito collegio di conciliazione per il tentativo obbligatorio di conciliazione

keiner Weise eine Ergänzung der Besoldung dar. Ausgeschlossen bleibt jegliche Vergütung in Geld oder in Gutscheinen anstelle der Kleidung.

3. Die Schutzkleidung und die Schutzausrüstung, die von den Unfallverhütungsvorschriften vorgesehen sind, stehen von Rechts wegen zu und werden von Amts wegen zugewiesen. Das Tragen derselben ist Pflicht.
4. In den Bauhöfen, Werkstätten, Anlagen, Lagern, Labors und anderen Arbeitsstätten werden außer der Schutzkleidung Ausrüstungsgegenstände und Kleidungsstücke für besondere oder besonders beschwerliche Arbeiten bereitgestellt.
5. Die jeweilige Verwaltung bestimmt die notwendige Dienstbekleidung und den Umgang damit, wobei die Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch im jeweiligen Bereich miteinbezogen werden. Das Personal ist verpflichtet, für die Reinigung und die Instandhaltung der Dienstkleidung zu sorgen, vorbehaltlich anderer Regelung im Bereichsvertrag. Die Nichteinhaltung dieser Pflicht kann auch die Verhängung einer Disziplinarstrafe zur Folge haben.

Art. 103

Gehaltsabtretung

1. Die Bediensteten der Körperschaften der Verhandlungsbereiche laut Artikel 1 dieses Vertrages können bei triftigem Grund einen Teil ihrer Gehaltsbezüge, und zwar im Höchstausmaß von einem Fünftel der entsprechenden Nettobezüge, für die Rückzahlung von Darlehen oder Kredite abtreten, welche diese bei Banken oder Kreditinstituten aufnehmen.
2. Die Gehaltsabtretung laut Absatz 1 erfolgt für Darlehen oder Kredite und mit den Kriterien, die auf Bereichsebene oder von der Angehörigkeitskörperschaft nach Anhören der repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen festgelegt werden.

Art. 104

Verpflichtender Schlichtungsversuch bei Arbeitsstreitfällen

1. In jedem Verhandlungsbereich kann eine eigene Schlichtungskommission für die individuellen Arbeitsstreitfälle, die in die Zuständigkeit des ordentlichen Gerichtes fallen, eingerichtet werden, um den von den staatlichen Bestimmungen vorgeschriebenen Schlichtungsversuch durchzuführen. Aufrecht

previsto dalla normativa statale per le controversie individuali di lavoro di competenza del giudice ordinario.

2. Nel contratto di comparto può essere prevista l'istituzione di un collegio di conciliazione per ogni singolo ente o per gruppi di enti. I singoli enti possono avvalersi del collegio di conciliazione di un ente appartenente anche ad un altro comparto, previo consenso dell'ente medesimo e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del personale del comparto di appartenenza del proprio personale nonché previa rifusione delle relative spese.

3. Il collegio di conciliazione è composto da tre membri, di cui un rappresentante nominato dall'amministrazione nelle osservazioni scritte di cui al comma 7 e un rappresentante del personale da nominare nella richiesta di cui al comma 6. Il collegio è presieduto da un Presidente proveniente dall'esterno all'amministrazione, di provata esperienza ed indipendenza. Il Presidente ed il sostituto, in mancanza d'accordo tra l'amministrazione e le organizzazioni sindacali, sono nominati, su richiesta dell'amministrazione o di una delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, dal Presidente del Tribunale di Bolzano.

4. Gli enti del rispettivo comparto stabiliscono la sede del collegio di conciliazione.

5. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dal personale, è consegnata alla sede del collegio di conciliazione o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta deve essere consegnata o spedita a cura del personale o dell'organizzazione sindacale cui riferisce apposito mandato all'amministrazione di appartenenza.

6. La richiesta di cui al comma 5 deve precisare:

- a) l'amministrazione di appartenenza e la sede alla quale il personale è addetto;
- b) il luogo dove gli devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura;
- c) l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa;

d) la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima ad un'organizzazione sindacale.

7. Entro trenta giorni dal ricevimento della copia della richiesta, l'amministrazione, qualora non accolga la pretesa del personale,

bleibt für das Personal die Möglichkeit, das Schlichtungsverfahren vor der bei der Abteilung Arbeit des Landes errichteten Schlichtungskommission abzuwickeln.

2. Im Bereichsvertrag kann die Einrichtung einer Schlichtungskommission für jede Körperschaft oder für mehrere Körperschaften gemeinsam vorgesehen werden. Die einzelnen Körperschaften können sich auch der Schlichtungskommission der Körperschaft eines anderen Bereiches bedienen, und zwar im Einvernehmen mit der jeweiligen Körperschaft und den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch im Bereich, dem das eigene Personal angehört, wobei die entsprechenden Kosten zu vergüten sind.

3. Die Schlichtungskommission setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen, wovon ein Vertreter von der Verwaltung in der schriftlichen Stellungnahme laut Absatz 7 und ein Vertreter des Personals im Antrag laut Absatz 6 namhaft gemacht werden. Vorsitzender der Kommission ist ein unabhängiges, externes Mitglied mit erwiesener Erfahrung. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden, falls sich Verwaltung und Gewerkschaften nicht einigen, auf Antrag der Verwaltung oder einer der repräsentativen Gewerkschaften vom Präsidenten des Landesgerichtes ernannt.

4. Die Körperschaften des jeweiligen Bereiches bestimmen den Sitz der Schlichtungskommission.

5. Der Antrag für den Schlichtungsversuch ist vom Personal zu unterzeichnen und am Sitz der Schlichtungskommission abzugeben oder mittels eingeschriebenen Briefs mit Rückschein aufzugeben. Eine Kopie des Antrages ist der eigenen Verwaltung auszuhändigen oder vom Personal oder von der Gewerkschaft, die es beauftragt, an diese zu schicken.

6. Im Antrag laut Absatz 5 ist anzugeben:

- a) die eigene Verwaltung und der Dienstsitz des Personals;
- b) der Ort, wohin die Mitteilungen im Zuge des Verfahrens zu schicken sind;
- c) eine zusammenfassende Beschreibung der Sachverhalte und der Begründung, die der Forderung zugrunde liegen;
- d) die Namhaftmachung des eigenen Vertreters in der Schlichtungskommission oder der Auftrag an eine Gewerkschaft, die Ernennung vorzunehmen;

7. Innerhalb von dreißig Tagen ab Erhalt der Kopie des Antrages hinterlegt die Verwaltung, falls sie die Forderung des Personals nicht

deposita presso l'ufficio osservazioni scritte. Nello stesso atto nomina il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione. Entro i dieci giorni successivi al deposito il presidente fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione. Dinnanzi al collegio di conciliazione, il personale può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione a cui aderisce o conferisce mandato. Per l'amministrazione deve comparire un soggetto munito del potere di conciliare.

8. Se la conciliazione riesce, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dal personale, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio di conciliazione. Il verbale costituisce titolo esecutivo ai sensi della relativa normativa statale.

9. Se non si raggiunge l'accordo fra le parti, il collegio di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.

10. Ai membri fissi del collegio di conciliazione di cui al comma 3, escluso il Presidente chiamato dall'esterno, spetta un compenso di 51,65 euro per ogni controversia trattata.

Art. 105

Arbitrato per le controversie di lavoro

1. Se il tentativo di conciliazione non riesce o comunque è decorso il termine previsto dal codice di procedura civile le parti possono concordare di deferire la risoluzione della controversia al collegio di conciliazione di cui all'articolo 104 in funzione di collegio arbitrale, anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale il personale aderisce o abbia conferito mandato. Davanti a tale organo arbitrale possono essere anche impugnate, salva la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, le sanzioni disciplinari irrogate ai sensi dell'ordinamento disciplinare contenuto nel presente contratto.
2. La richiesta di cui al comma 1 può essere presentata nel corso del tentativo di conciliazione ed è inserita nel verbale; essa può essere inoltre presentata mediante successiva richiesta da depositare alla sede del collegio arbitrale.

annimmet, bei der Kommission eine schriftliche Stellungnahme. In derselben ernennt sie den eigenen Vertreter in der Schlichtungskommission. Innerhalb der nachfolgenden zehn Tage ab Hinterlegung ladet der Präsident die Parteien für den Schlichtungsversuch vor. Vor der Schlichtungskommission kann sich das Personal durch eine Organisation, der es angehört oder der es den Auftrag erteilt, vertreten oder beistehen lassen. Für die Verwaltung muss ein Vertreter mit der Vollmacht zur Schlichtung erscheinen.

8. Falls die Schlichtung gelingt, und zwar auch wenn beschränkt auf einen Teil der vom Personal gestellten Forderung, wird ein getrenntes Protokoll verfasst, das von den Parteien und den Mitgliedern der Schlichtungskommission unterzeichnet wird. Das Protokoll gilt als Vollstreckungstitel gemäß den entsprechenden staatlichen Bestimmungen.

9. Falls zwischen den Parteien keine Einigung erzielt wird, muss die Schlichtungskommission einen Vorschlag für die gütliche Beilegung des Streitfalles vorlegen. Wenn der Vorschlag nicht angenommen wird, werden die Bedingungen desselben im Protokoll, mit Angabe der Stellungnahme der Parteien, wiedergegeben.

10. Den fixen Mitgliedern der Schlichtungskommission laut Absatz 3, ausgenommen der von extern ernannte Vorsitzende, steht eine Vergütung von 51,65 Euro für jeden behandelten Streitfall zu.

Art. 105

Schiedsgericht für Arbeitsstreitfälle

1. Falls der Schlichtungsversuch nicht gelingt oder falls der von der Zivilprozessordnung dafür vorgesehene Termin verstrichen ist, können die Parteien vereinbaren, mit der Entscheidung des Streitfalles die Schlichtungskommission laut Artikel 104 in ihrer Eigenschaft als Schiedsgericht zu befassen, und zwar auch über die Gewerkschaft, der das Personal angehört oder den Auftrag erteilt hat. Vor diesem Schiedsgericht können auch die im Sinne der Disziplinarordnung laut vorliegendem Vertrag verhängten Disziplinarstrafen angefochten werden. Offen bleibt die Möglichkeit, die Disziplinarstrafen bei der Gerichtsbehörde anzufechten.
2. Der Antrag laut Absatz 1 kann im Zuge des Schlichtungsverfahrens eingebracht werden und wird im Protokoll festgehalten; er kann auch nachträglich am Sitz des Schiedsgerichtes hinterlegt werden.

3. La richiesta di cui al comma 2 deve contenere la precisa pretesa nonché le altre indicazioni previste al comma 6 dell'articolo 104.
 4. Il collegio arbitrale può determinare un termine per la presentazione di documenti o mezzi istruttori da parte dei contendenti ed ordinare all'amministrazione il deposito della documentazione ritenuta necessaria ai fini della pronuncia del lodo arbitrale.
 5. Il collegio emette il lodo arbitrale entro due mesi dalla chiusura dell'istruttoria. Se il lodo non è emesso entro sei mesi dal deposito della richiesta di cui al comma 2 può essere adita l'autorità giudiziaria.
 6. Ai membri fissi del collegio arbitrale, escluso il Presidente chiamato dall'esterno, spetta un compenso di 103,29 euro per ogni lodo arbitrale.
 7. La liquidazione delle spese della procedura arbitrale avviene secondo equità, tenuto conto della complessità della vertenza e delle spese sostenute dalle parti vincitrici per le attività rilevanti ai fini della decisione.
3. Der Antrag laut Absatz 2 muss die genaue Forderung sowie alle übrigen Angaben laut Absatz 6 des Artikels 104 enthalten.
 4. Das Schiedsgericht kann einen Termin für die Vorlage von Unterlagen oder Beweismittel durch die Parteien festlegen und der Verwaltung die Hinterlegung der für den Schiedsspruch erforderlichen Unterlagen anordnen.
 5. Das Schiedsgericht erlässt den Schiedsspruch innerhalb von zwei Monaten nach Abschluss des Ermittlungsverfahrens. Falls der Schiedsspruch innerhalb von sechs Monaten nach Hinterlegung des Antrages laut Absatz 2 nicht gefällt wird, kann die Gerichtsbehörde mit dem Streitfall befasst werden.
 6. Den fixen Mitgliedern des Schiedsgerichtes steht, ausgenommen der von außen ernannte Vorsitzende, eine Vergütung von 103,29 Euro für jeden Schiedsspruch zu.
 7. Die Festlegung der Kosten des schiedsrichterlichen Verfahrens erfolgt nach Billigkeit, wobei die Komplexität des Streitfalles und die von der siegenden Partei getragenen Kosten für jene Tätigkeiten, die für die Entscheidung von Bedeutung sind, berücksichtigt werden.

Art. 106

Osservatorio giurisdizionale ed estensione di giudicati

1. Per ogni singolo comparto di contrattazione la parte pubblica attuerà una raccolta delle pronunce giurisdizionali interessanti il comparto medesimo, accessibile a chiunque abbia interesse.
2. In caso di estensione di giudicati, anche su richiesta della parte sindacale, alla generalità del personale, l'attuazione dei giudicati medesimi avverrà previa consultazione delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Art. 107

Rappresentante per la sicurezza

1. Al fine di garantire un'adeguata partecipazione del personale alla gestione della sicurezza e alla tutela della salute del personale sul luogo di lavoro vengono disciplinati del contratto di comparto, nel rispetto della normativa della Comunità Europea e della normativa vigente per gli enti di cui all'art. 1:
 - a) il numero dei rappresentanti per la sicurezza dell'ambito dei singoli enti nonché le modalità di elezione o di designazione degli stessi per una

Art. 106

Sammlung der Urteile und Ausdehnung rechtskräftiger Urteile

1. In jedem Verhandlungsbereich richtet die öffentliche Seite eine Sammlung der richterlichen Entscheidungen, die den jeweiligen Bereich betreffen, ein, die für jedermann, der Interesse hat, zugänglich sind.
2. Im Falle der Ausdehnung von rechtskräftigen Urteilen auf die Allgemeinheit des Personals erfolgt die Anwendung der entsprechenden Urteile, auch wenn dies auf Antrag der Gewerkschaften erfolgt, nach Beratung mit den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch.

Art. 107

Sicherheitssprecher

1. Um eine angemessene Beteiligung des Personals an der Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes des Personals am Arbeitsplatz zu erreichen, werden im Bereichsvertrag, unter Berücksichtigung der Bestimmungen der Europäischen Union und der für die Körperschaften laut Artikel 1 geltenden Bestimmungen geregelt:
 - a) die Anzahl der Sicherheitssprecher bei den einzelnen Körperschaften sowie die Art und Weise über die Wahl oder Namhaftmachung derselben für eine Dauer

- durata da tre a cinque anni;
- b) gli strumenti per l'espletamento da parte dei rappresentanti per la sicurezza delle funzioni previste dalla normativa vigente nonché il tempo di lavoro retribuito per l'espletamento delle funzioni medesime;
 - c) l'adeguata formazione dei rappresentanti per la sicurezza;
 - d) il monitoraggio sugli infortuni sul lavoro con relative statistiche;
 - e) la consultazione e informazione dei rappresentanti della sicurezza nei casi previsti della normativa vigente.

Art. 108

Provvedimenti in favore di iniziative ricreative del personale

1. Gli enti di cui all'articolo 1 del presente contratto possono concedere contributi per iniziative ricreative del personale, aventi fini culturali, sportivi o comunque affini. I criteri per la concessione dei contributi sono stabiliti dal rispettivo ente.

Art. 109

Norma transitoria per l'inquadramento del personale appartenente alla prima qualifica funzionale

1. Il personale appartenente alla prima qualifica funzionale che svolge prevalentemente compiti di pulizia, richiedenti una maggiore qualificazione, è inquadrato previa verifica, nel profilo professionale di addetto alle pulizie qualificato/addetta alle pulizie qualificata, previsto rispettivamente da prevedersi nella seconda qualifica funzionale. Le modalità di attuazione e l'efficacia del presente comma vengono stabilite con deliberazione dell'organo esecutivo dell'ente di appartenenza, previo accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Art. 110

Abrogazione di norme

1. Con l'entrata in vigore del presente contratto e delle singole disposizioni dello stesso cessa l'applicazione delle norme incompatibili con lo stesso, ed in particolare delle seguenti disposizioni:
 - a) contratto collettivo intercompartimentale sul trattamento di fine rapporto e sulla previdenza complementare del 17 agosto 1999;
 - b) contratto collettivo intercompartimentale 1 agosto 2002;

von drei bis fünf Jahren;

- b) die Mittel für die Ausübung der in den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Aufgaben durch die Sicherheitsprecher, sowie die bezahlte Arbeitszeit für die Ausübung derselben;
- c) eine angemessene Ausbildung der Sicherheitsprecher;
- d) die Erfassung und Überwachung der Unfälle am Arbeitsplatz mit entsprechender Statistik;
- e) die Beratung und Information der Sicherheitsprecher in den von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Fällen.

Art. 108

Maßnahmen zu Gunsten Freizeittätigkeit des Personals

1. Die Körperschaften gemäß Artikel 1 dieses Vertrages können für Freizeitinitiativen des Personals, die kulturelle, sportliche oder ähnliche Ziele zum Inhalt haben, Beiträge gewähren. Die Kriterien für die Gewährung der Beiträge werden von der jeweiligen Körperschaft festgelegt.

Art. 109

Übergangsbestimmung zur Einstufung des Personals der ersten Funktionsebene

1. Das Personal der ersten Funktionsebene, welches vorwiegend Reinigungsarbeiten ausführt, welche eine höhere Qualifizierung erfordern, wird nach vorangehender Überprüfung in das Berufsbild Qualifizierter Raumpfleger/Raumpflegerin eingestuft, das in der zweiten Funktionsebene vorgesehen bzw. vorzusehen ist. Die Anwendungsbedingungen und die Wirksamkeit dieses Absatzes werden mit Beschluss des Vollzugsorgans der Angehörigkeitskörperschaft, nach vorheriger Vereinbarung mit den repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen, festgelegt.

Art. 110

Aufhebung von Bestimmungen

1. Mit Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages und seiner einzelnen Bestimmungen erlischt die Anwendung der Bestimmungen, welche mit ihm unvereinbar sind, und zwar insbesondere folgender Bestimmungen:
 - a) bereichsübergreifender Kollektivvertrag über die Abfertigung und die Ergänzungsvorsorge vom 17. August 1999;
 - b) bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 1. August 2002;

- c) contratto collettivo intercompartimentale 24 febbraio 2003;
- d) contratto collettivo intercompartimentale 21 dicembre 2004;
- e) contratto collettivo intercompartimentale 6 giugno 2006;

- c) bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 24. Februar 2003;
- d) bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 21. Dezember 2004;
- e) bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 6. Juni 2006;

ALLEGATI

Allegato 1: Disciplina di missione

Allegato2: Acconto sul trattamento di fine rapporto

Allegato 3: Trattamento di fine rapporto e sulla previdenza complementare

Allegato 4: Codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul posto di lavoro

Allegato 5: Controllo sull'idoneità al servizio ed equo indennizzo

ANLAGEN

Anlage 1 : Außendienstregelung

Anlage 2: Anzahlung auf die Abfertigung

Anlage 3: Regelung der Abfertigung und der Ergänzungsvorsorge

Anlage 4: Verhaltensmassregeln zur Bekämpfung von Belästigung und Verstößen gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

Anlage 5: Überprüfung der Eignung für den Dienst und angemessene Entschädigung

Allegato 1

DISCIPLINA DI MISSIONE

Art. 1

Definizioni

1. Per missione si intende l'espletamento di un servizio, ordinato o autorizzato per iscritto, in località situate fuori dell'ordinaria sede di servizio del dipendente interessato.
2. Per sede di servizio si intende il centro abitato o la località isolata in cui ha sede l'ufficio o l'impianto, presso il quale il dipendente presta abitualmente servizio.
3. Per il personale che non presta abitualmente servizio presso un'unica sede la sede di servizio, ai fini della disciplina di missione, è determinata sulla base di criteri da stabilirsi dall'ente di appartenenza, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. A questo personale spetta per le trasferte tra le diverse sedi di servizio il rimborso delle spese di viaggio nonché, nei limiti di cui all'articolo 5, comma 1, delle spese di vitto.

Art. 2

Missione e orario di lavoro

1. L'orario di lavoro prestato in missione viene, di regola, riconosciuto in misura corrispondente all'orario di lavoro previsto per la relativa giornata. Le ore di lavoro straordinario prestate in missione che superano il valore teorico dell'orario di

Anlage 1

AUSSENDIENSTREGELUNG

Art. 1

Begriffsbestimmung

1. Das Personal ist im Außendienst, wenn es im Auftrag des Vorgesetzten oder mit dessen Genehmigung seinen Dienst an einem Ort versieht, der außerhalb seines ordentlichen Dienstsitzes liegt. Dafür bedarf es eines schriftlichen Auftrages.
2. Der Dienstsitz des Personals ist die Ortschaft oder der Ort, in der bzw. in dem sich das Amt oder der Arbeitsplatz befindet, wo das Personal gewöhnlich Dienst leistet.
3. Für das Personal, das den Dienst gewöhnlich nicht an einem einzigen Dienstsitz leistet, wird der Dienstsitz für die Außendienstregelung nach Kriterien festgelegt, die von der jeweiligen Körperschaft, nach Anhören der Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch, bestimmt werden. Diesem Personal steht für die Fahrt zu den verschiedenen Dienstsitzen die Vergütung der Fahrkosten sowie der Verpflegungskosten gemäß Artikel 5, Absatz 1 zu.

Art. 2

Außendienst und Arbeitszeit

1. Die im Außendienst geleistete Arbeitszeit wird in der Regel im Ausmaß der für den entsprechenden Tag vorgesehenen Arbeitszeit berechnet. Die Überstunden im Außendienst, die die vorgesehene theoretische Sollzeit der täglichen Arbeitszeit überschreiten, sind eigens

lavoro giornaliero sono da evidenziare separatamente.

2. L'effettivo tempo di viaggio impiegato per le missioni in località ubicate nel territorio provinciale nonché quello impiegato per le missioni giornaliere fuori provincia viene considerato lavoro straordinario qualora superi il valore teorico dell'orario di lavoro giornaliero. Per il personale, tra i cui compiti istituzionali rientra la conduzione di autoveicoli di servizio nonché per il personale impiegato, in interventi per calamità naturali, l'effettivo tempo di viaggio che supera il predetto orario di lavoro giornaliero viene considerato lavoro straordinario.
3. Per le ore di lavoro straordinario prestate in missione non si osservano i limiti massimi consentiti per ciascun dipendente. Le ore che superano tali limiti sono comunque da recuperare.
4. In caso di trasferta che termini fra le ore 3.00 e le ore 10.00 il personale ha diritto ad un adeguato periodo di riposo che non può comunque superare le otto ore.

Art. 3

Indennità di missione per particolari categorie di personale

1. Al personale svolgente, nell'ambito del territorio provinciale, la propria attività lavorativa prevalentemente fuori della ordinaria sede di servizio può essere attribuita, per il maggior disagio connesso, un'indennità di missione giornaliera nella misura tra 5,00 e 12,00 euro, aumentata del 50 per cento nei giorni non lavorativi.
2. A livello di comparto vengono individuate le categorie di personale di cui al comma 1 e viene determinata la misura dell'indennità di missione.

Art. 4

Misura dell'indennità per le missioni all'estero

1. Per l'espletamento delle missioni all'estero competono le seguenti indennità:
 - a) giorni lavorativi dalle ore 9.00 alle ore 17.00: 1,50 euro per ogni ora;
 - b) dalle ore 17.00 alle ore 9.00 e nei giorni non lavorativi: 2,50 euro per ogni ora.
2. La frazione di almeno 30 minuti è considerata ora intera.
3. L'indennità di cui al presente articolo non spetta in caso di missione per la partecipazione a corsi di aggiornamento e di formazione. Non spetta, inoltre, per la partecipazione a convegni o manifestazioni affini, nonché per visite a fiere ed eventi ed

auszuweisen.

2. Bei Außendiensten innerhalb Südtirols und außerhalb des Landes, die an einem Tag abgeleistet werden, gilt die effektive Fahrtzeit als Überstundenleistung, falls die Sollarbeitszeit überschritten wird. Für das Personal, für das das Lenken eines Dienstfahrzeuges zu den institutionellen Aufgaben gehört sowie für das Personal, das bei Katastropheneinsätzen eingesetzt wird, gilt die effektive Fahrtzeit außerhalb der Sollzeit als Überstundenleistung.
3. Die im Außendienst geleisteten Überstunden dürfen das zulässige individuelle Höchstausmaß überschreiten. Die überzähligen Stunden sind jedoch mit Zeitausgleich einzuholen.
4. Endet der Außendienst zwischen 3.00 und 10.00 Uhr, hat das Personal Anrecht auf eine angemessene Ruhepause, die auf jeden Fall acht Stunden nicht überschreiten darf.

Art. 3

Außendienstvergütung für besondere Kategorien von Bediensteten

1. Bediensteten, die im Landesgebiet ihre Arbeitstätigkeit hauptsächlich außerhalb des ordentlichen Dienstsitzes leisten, kann für die damit verbundenen Unannehmlichkeiten eine tägliche Außendienstvergütung im Ausmaß von 5,00 bis 12,00 Euro zugesprochen werden, die an dienstfreien Tagen um 50 Prozent erhöht wird.
2. Im Bereichsvertrag werden die Kategorien der Bediensteten laut Absatz 1 sowie das Ausmaß der Außendienstvergütung festgelegt.

Art. 4

Ausmaß der Vergütung für Außendienste ins Ausland

1. Bei Außendiensten ins Ausland stehen folgende Vergütungen zu:
 - a) an Arbeitstagen von 9.00 bis 17.00 Uhr: 1,50 Euro pro Stunde;
 - b) von 17.00 bis 9.00 Uhr und an dienstfreien Tagen: 2,50 Euro pro Stunde.
2. Der Bruchteil von wenigstens dreißig Minuten zählt als volle Stunde.
2. Die in diesem Absatz vorgesehene Außendienstvergütung steht bei Außendiensten zur Teilnahme an Weiter- und Fortbildungskursen nicht zu. Gleichermaßen steht diese Vergütung bei Teilnahme an Tagungen und Veranstaltungen oder Ähnlichem

iniziative similari.

Art. 5

Rimborso delle spese di vitto

1. In caso di missione di durata non inferiore a sei ore compete il rimborso della spesa documentata in originale nel limite di 24,70 euro per un pasto. In caso di durata della missione non inferiore a dodici ore compete il rimborso della spesa di due pasti nel limite complessivo di 48,82 euro. Ai fini del presente comma è considerata spesa documentata in originale anche lo scontrino cassa riportante la data e l'orario di emissione dello stesso.
2. In caso di espletamento di mansioni di servizio da parte del personale di vigilanza e di custodia ai sensi dell'articolo 7 nella circoscrizione o zona assegnate nonché da altre categorie di personale, da determinarsi nel contratto di comparto, tra le ore 12 e 14 o le ore 19 e 21, senza la possibilità di ritorno alla sede di servizio, nonché in caso di missione nei predetti periodi compete un importo forfetario di 10,34 euro, salvo la possibilità di fruire nella relativa località del pasto in ristoranti convenzionati. L'applicazione del presente comma esclude l'applicazione del comma 1.
3. Il rimborso delle spese di vitto non spetta per le missioni in località distanti meno di dieci chilometri dalla sede di servizio o dal luogo di residenza o di abituale dimora, salvo che il rientro alla sede di servizio o nel luogo della effettiva dimora richieda un impiego di tempo, per effetto dei mezzi di trasporto a disposizione superiore a mezz'ora.

Art. 6

Rimborso delle spese di viaggio e pernottamento

1. In caso d'uso di mezzi pubblici di trasporto (treno, autobus, aereo, nave, ecc., comprese le spese di agenzia) compete il rimborso delle spese documentate in originale.
2. Premesso che a parità di prestazioni deve essere privilegiato l'uso dei mezzi di cui al comma 1, in caso di uso del proprio automezzo compete per ogni chilometro effettivamente percorso dell'itinerario autorizzato la seguente indennità chilometrica, arrotondata ad un cent:
 - a) per autovetture: il trenta per cento del prezzo della benzina verde;

sowie bei Besuch von Messen oder ähnlichen Veranstaltungen nicht zu.

Art. 5

Vergütung der Verpflegungskosten

1. Bei einem Außendienst, dessen Dauer sechs Stunden nicht unterschreitet, werden die Kosten für eine Mahlzeit bis zu einem Betrag von 24,70 Euro gegen Vorlage der entsprechenden Unterlagen in Original rückerstattet. Falls die Dauer des Außendienstes zwölf Stunden nicht unterschreitet, werden die Kosten für zwei Mahlzeiten bis zu einem Gesamtbetrag von 48,82 Euro zurückerstattet. Zu diesem Zwecke gilt als Originalbeleg auch der Kassenzettel mit Angabe des Ausstellungsdatums und der Uhrzeit.
2. Im Falle der Dienstleistung durch das Aufsichts- und Überwachungspersonal laut Artikel 7 in dem ihm zugewiesenen Bezirk oder Gebiet sowie durch andere, im Bereichsvertrag zu bestimmende Personalkategorien in der Zeit zwischen 12.00 und 14.00 Uhr oder zwischen 19.00 und 21.00 Uhr, ohne Möglichkeit der Rückkehr zum Dienstsitz, sowie im Falle des Außendienstes in dieser Zeit, steht für das Essen ein Pauschalbetrag von 10,34 Euro zu, falls in der betreffenden Ortschaft die Mahlzeit in einem vertragsgebundenen Gastbetrieb nicht eingenommen werden kann. Die Anwendung dieses Absatzes schließt die Anwendung von Absatz 1 aus.
3. Die Vergütung der Verpflegungskosten steht für den Außendienst in Örtlichkeiten, die weniger als zehn Kilometer vom Dienstsitz oder vom Wohn- oder Aufenthaltsort entfernt sind, nicht zu, außer die Rückkehr an den Dienstsitz oder an den effektiven Aufenthaltsort erfordert aufgrund der zur Verfügung stehenden Transportmittel einen Zeitaufwand von mehr als einer halben Stunde.

Art. 6

Vergütung der Fahrt- und Unterkunftskosten

1. Benützt das Personal öffentliche Verkehrsmittel (Eisenbahn, Bus, Flugzeug, Schiff, usw., inklusive Agenturspesen), so werden ihm die Kosten erstattet, die aus den entsprechenden Originalbelegen hervorgehen.
2. Vorausgeschickt, dass bei gleichen Bedingungen die in Absatz 1 genannten Verkehrsmittel zu bevorzugen sind, stehen dem Personal, das ein Privatfahrzeug benützt, pro effektiv gefahrenen Kilometer der bewilligten Fahrtstrecke folgende auf einen Cent aufgerundete Vergütung zu:
 - a) für Autos: dreißig Prozent des Preises für bleifreies Benzin;

- b) per motocicli: il quindici per cento del prezzo della benzina verde.
3. Per i percorsi su strade non asfaltate l'indennità chilometrica per uso del proprio veicolo è raddoppiata.
 4. Le variazioni del prezzo della benzina si applicano a decorrere dal primo giorno del mese successivo, tenendo conto dell'ultima variazione intervenuta nel mese precedente.
 5. Il rimborso delle spese di cui al presente articolo spetta anche in caso di trasferta di distanza inferiore a dieci chilometri dalla effettiva sede di servizio, anche se la missione viene compiuta entro il comune ove si trova la sede di servizio.
 6. Per il rimborso delle spese di viaggio si considerano i chilometri effettivamente percorsi tra la sede di servizio o la dimora abituale, se più vicina e la località nella quale è compiuta la missione. Qualora per la missione sia necessario l'uso del mezzo proprio, al personale spetta il rimborso delle maggiori spese sostenute, compresa l'indennità chilometrica.
 7. Vengono rimborsate, dietro presentazione di regolare documentazione, anche le spese sostenute per pedaggi autostradali e per il parcheggio nonché, in casi eccezionali, per l'uso del taxi.
 8. Vengono inoltre rimborsate le spese regolarmente documentate per il pernottamento e la prima colazione in albergo o di utilizzo di vagone letto. Salvo giustificate eccezioni il pernottamento deve avvenire in esercizi alberghi con non più di tre stelle. Se il pernottamento avviene in alberghi o strutture con 4 o più stelle sarà rimborsato l'importo di € 130,00 per notte.

Art. 7

Categorie speciali

1. Al personale di vigilanza e di custodia nonché alle categorie di personale da determinarsi nel contratto di comparto si applicano, limitatamente all'espletamento della missione compiuta nell'ambito territoriale della circoscrizione o zona cui è assegnato, le seguenti disposizioni speciali:

- a) compete il rimborso delle spese del vitto ai sensi dell'articolo 5 nonché il rimborso delle spese di viaggio per l'uso di un mezzo di trasporto pubblico o dell'automezzo privato;
- b) nessun rimborso delle spese compete per viaggi compiuti per recarsi all'abituale sede di servizio o di raduno, ad eccezione dei casi di impiego straordinario di manodopera oltre il normale orario di servizio, se il viaggio è compiuto con automezzo privato; il

- b) für Motorräder: fünfzehn Prozent des Preises für bleifreies Benzin.

3. Bei Fahrten auf nicht asphaltierten Straßen wird bei Benutzung eines Privatfahrzeuges die Kilometervergütung verdoppelt.
4. Die Benzinpreisänderungen kommen mit den ersten Tag des darauf folgenden Monats zur Anwendung, wobei die letzte Änderung im vorausgehenden Monat berücksichtigt wird.
5. Die in diesem Artikel vorgesehene Fahrtkostenvergütung steht auch dann zu, wenn sich das Personal, auch innerhalb der Dienstitzgemeinde, weniger als zehn Kilometer von seinem effektiven Dienstsitz entfernt.
6. Als Grundlage für die Berechnung der Fahrtkostenvergütung gelten die effektiv gefahrenen Kilometer vom Dienstsitz oder vom ständigen Aufenthaltsort, falls näher, zum Ort, an dem der Außendienst geleistet wird. Falls für den Außendienst die Benutzung des eigenen Fahrzeuges notwendig ist, steht dem Personal auch die Vergütung der effektiven höheren Kosten zu, inbegriffen das Kilometergeld.
7. Die Spesen für Maut- und Parkgebühren sowie, in Ausnahmefällen für Taxifahrten, werden gegen Vorlage der entsprechenden Belege vergütet.
8. Außerdem erfolgt die Vergütung der ordnungsgemäß nachgewiesenen Kosten für die Übernachtung und das Frühstück in Beherbergungsbetrieben oder für die Benutzung des Schlafwagens. Die Übernachtung hat, außer in berechtigten Ausnahmefällen, in Gasthöfen mit nicht mehr als drei Sternen zu erfolgen. Für Übernachtung in Hotels mit 4 oder mehr Sternen wird der Betrag von € 130,00 je Nacht vergütet.

Art. 7

Sonderkategorien

1. Für das Aufsichts- und Überwachungspersonal sowie für andere im Bereichsvertrag zu bestimmende Personalkategorien, gilt – beschränkt auf den Außendienst in dem ihm zugewiesenen Bezirk oder Gebiet – folgende Sonderregelung:

- a) es steht die Vergütung der Verpflegungskosten laut Artikel 5 und die Vergütung der Fahrtkosten für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel oder Privatfahrzeuges ;
- b) für Fahrten zum Dienstsitz oder Sammelplatz steht keine Vergütung zu: von dieser Bestimmung ausgenommen sind außerordentliche Arbeitseinsätze außerhalb der normalen Dienstzeit, wenn ein Privatfahrzeug benützt wird; die Fahrtkostenvergütung auch

rimborso delle spese di viaggio può aver luogo anche in base ad una distinta cumulativa, corredata delle necessarie indicazioni, firmata dal superiore competente per l'autorizzazione.

Art. 8

Indennità di missione forfettizzata in caso di continuata prestazione di servizio presso sedi distaccate

1. Al personale che in via continuativa deve prestare servizio presso servizi situati in comuni diversi dalla sede di servizio, senza che ciò comporti il trasferimento, viene attribuita un'indennità di trasferta forfettizzata per le spese connesse. Tale indennità viene attribuita al personale il cui periodo di missione supera i due mesi e comunque per un periodo non superiore ai cinque anni.
2. L'indennità di cui al comma 1 è attribuita anche al personale trasferito o comunque destinato a sede di servizio della propria amministrazione fuori provincia. In tale caso l'indennità spetta per tutto il relativo periodo e senza alcun limite temporale.

Allegato 2

ACCONTO SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 1 Motivi

1. Un'anticipazione sul trattamento di fine rapporto è concessa al personale con almeno otto anni di servizio effettivamente prestati, o riconosciuto tale, presso gli enti di cui all'articolo 1, su richiesta giustificata dalla necessità di:
 - a) spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, effettivamente a carico del richiedente e sostenute anche per le persone di cui all'articolo 433 del codice civile, di ammontare complessivo non inferiore a due mensilità degli emolumenti fissi e continuativi, al netto delle ritenute di legge, in godimento nel mese di presentazione della domanda;

aufgrund einer Sammelaufstellung mit den nötigen Angaben gezahlt werden; diese Aufstellung muss vom Vorgesetzten, der für die Bewilligung zuständig ist, unterzeichnet werden.

Art. 8

Pauschale Außendienstvergütung im Falle ständiger Dienstleistung bei Außenstellen

1. Dem Personal, das ohne versetzt zu werden, ständig bei außerhalb der Dienstsitzgemeinde liegenden Dienststellen Dienst leisten muss, wird eine pauschale Außendienstvergütung für die damit verbundenen Kosten zuerkannt. Diese Vergütung steht dem Personal zu, dessen Außendienstperiode zwei Monate überschreitet, jedoch beschränkt auf eine Zeit von nicht mehr als fünf Jahren.
2. Die im Absatz 1 vorgesehene Vergütung steht auch dem Personal zu, das an Dienststellen der eigenen Verwaltung außerhalb des Landes versetzt oder diesen zur Verfügung gestellt wird. In diesem Falle steht die Vergütung ohne zeitliche Einschränkung für die volle Periode zu.

Anlage 2

ANZAHLUNG AUF DIE ABFERTIGUNG

Art. 1 Gründe

1. Dem Personal mit wenigstens acht effektiven Dienstjahren, oder als solche anerkannt, bei den in Artikel 1 genannten Körperschaften wird eine Anzahlung auf die Abfertigung gewährt, sofern der entsprechende Antrag für folgende Zwecke gestellt wird:
 - a) für die vom Gesuchsteller selbst getragenen Kosten im Gesundheitsbereich, inbegriffen auch die Kosten für die im Artikel 433 des Zivilgesetzbuches erwähnten Personen, und zwar für Therapien und außerordentliche medizinische Eingriffe, die von den zuständigen Behörden als solche anerkannt werden und sofern die Gesamtkosten mindestens zwei normale, monatliche Nettogehälter ausmachen, und zwar bezogen auf den Monat, in dem das Ansuchen vorgelegt wird;

- b) acquisto o costruzione, incluso il recupero di abitazione, della prima casa di abitazione per il nucleo familiare del richiedente o dei figli maggiorenni; tale ipotesi ricorre anche in caso di alloggio inadeguato al fabbisogno della propria famiglia o dei figli ai sensi della normativa provinciale in materia di edilizia abitativa agevolata. Ciò vale anche per estinzione anticipata, anche parziale, di un mutuo per l'acquisto o la costruzione della prima casa di abitazione e sempre che il mutuo residuo da estinguere non sia inferiore a quattro mensilità degli emolumenti fissi e continuativi, al netto delle ritenute di legge, in godimento nel mese di presentazione della domanda;
- c) pagamento dell'importo dovuto in conformità a un titolo esecutivo non inferiore a due mensilità degli emolumenti fissi e continui, al netto delle ritenute di legge, in godimento nel mese di presentazione della domanda;
- d) per gravi situazioni debitorie, da valutarsi caso per caso in base ad idonea documentazione, purché d'ammontare complessivo non inferiore a sei mensilità degli emolumenti fissi e continui, al netto delle ritenute di legge, in godimento nel mese di presentazione della domanda;
- e) per oneri di studio dei figli. L'anticipazione non può essere superiore a 6.500,00 € per studente;
- f) per ammodernamento, arredamento, interventi di manutenzione straordinaria della casa di abitazione stabile del nucleo familiare del richiedente, purché la relativa spesa non sia inferiore a tre mensilità degli emolumenti fissi e continuativi, al netto delle ritenute di legge, in godimento nel mese di presentazione della domanda;
- g) per matrimonio del richiedente o dei figli;
- h) per sopperire alle minori entrate del richiedente in aspettativa o in congedo straordinario o con rapporto di servizio a tempo parziale per motivate esigenze familiari;
- i) per altri rilevanti e gravi motivi, da motivarsi e valutarsi caso per caso.
- b) für den Kauf oder Bau, inklusive Wiedergewinnung, der Erstwohnung für die Familie des Gesuchstellers oder für die volljährigen Kinder; dies gilt auch, falls die derzeitige Wohnung nicht dem Bedarf der Familie oder der Kinder laut den Landesbestimmungen über den geförderten Wohnbau entspricht. Ebenso gilt dies im Falle einer vorzeitigen, auch teilweisen Tilgung eines Darlehens für den Ankauf oder den Bau der Erstwohnung, vorausgesetzt, der Restbetrag des noch zu tilgenden Darlehens macht wenigstens vier normale, monatliche Nettogehälter aus, und zwar bezogen auf den Monat, in dem das Ansuchen vorgelegt wird;
- c) Zahlung des aufgrund eines Vollstreckungstitels geschuldeten Betrages, sofern dieser wenigstens zwei normale monatliche Nettogehälter ausmacht, und zwar bezogen auf den Monat, in dem das Ansuchen vorgelegt wird;
- d) bei schwerer Verschuldung, von Fall zu Fall zu bewerten aufgrund entsprechender Unterlagen und sofern die Gesamtschuld mindestens sechs normale, monatliche Nettogehälter ausmacht, und zwar bezogen auf den Monat, in dem das Ansuchen vorgelegt wird;
- e) für Ausbildungskosten der Kinder. Die Anzahlung darf den Betrag von 6.500,00 € für jeden Studenten nicht übersteigen;
- f) im Falle der Neugestaltung, Neueinrichtung oder außerordentlichen Instandhaltung der ständigen Wohnung der Familie des Gesuchstellers, sofern die entsprechenden Kosten mindestens drei normale, monatliche Nettogehälter ausmachen, und zwar bezogen auf den Monat, in dem das Ansuchen vorgelegt wird;
- g) im Falle der Heirat des Gesuchstellers oder der Kinder;
- h) um Einkommensbußen des Gesuchstellers wettzumachen, die ihm aufgrund eines unbezahlten Wartestandes oder Sonder-urlaubes oder aufgrund von Teilzeitbeschäftigung aus begründeten familiären Erfordernissen entstehen;
- i) für den Fall anderer gewichtiger und schwerwiegender Gründe, die von Fall zu Fall begründet und bewertet werden müssen

Art. 2**Misura e modalità**

1. Le anticipazioni di cui al comma 1 previsti sotto a), b), c), d) e i) non possono superare l'ottanta per cento del trattamento di fine rapporto maturato alla data della domanda di anticipazione e comunque non possono superare l'importo lordo di 45.170,00 €. Le anticipazioni di cui alle lettere e) fino h) non possono superare il venti per cento del trattamento di fine rapporto e non superare l'importo di € 15.000,00. -.
2. Salvo quanto disposto dall'articolo 1 le domande relative a spese documentate inferiori ad una mensilità degli emolumenti fissi e continuativi, al netto delle ritenute di legge, in godimento nel mese di presentazione della domanda non possono essere accolte.
3. Le domande di anticipazione sul trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 1 vanno presentate all'amministrazione di appartenenza dal 1 luglio al 31 ottobre dell'anno precedente la concessione e devono contenere espressa dichiarazione tramite la quale il dipendente si assume irrevocabilmente l'impegno di stipulare, all'atto della cessazione dal servizio, l'apposita procura speciale irrevocabile di delega a riscuotere, che consenta all'amministrazione di rivalersi prioritariamente nei confronti dell'INPDAP per le somme anticipate all'interessato a titolo di indennità premio di servizio/trattamento di fine rapporto.
4. Le domande sono accolte nella stessa misura percentuale della spesa ammessa in relazione alle disponibilità dell'apposito stanziamento in bilancio.
5. La liquidazione dell'anticipazione avviene sulla base delle spese sostenute o da sostenersi, comprovate da idonea documentazione.
6. Le spese ammissibili per la concessione dell'anticipazione devono essere posteriori alla data di presentazione della domanda, o anteriori di non più di un anno rispetto alla data stessa.
7. In caso di erogazione dell'anticipazione sul trattamento di fine rapporto non giustificata in tutto o in parte da idonea documentazione di spesa, da presentarsi entro diciotto mesi dalla liquidazione della stessa viene disposto il recupero delle somme indebitamente percepite, maggiorate degli interessi legali, anche

Art. 2**Ausmaß und Anwendungskriterien**

1. Die im Absatz 1 unter a), b), c), d) und i) vorgesehenen Anzahlungen dürfen nicht mehr als achtzig Prozent der Abfertigung ausmachen, die zum Zeitpunkt des Ansuchens um Anzahlung angereift ist und dürfen den Bruttobetrag von 45.170,00 € nicht überschreiten. Die unter Buchstaben e) bis h) vorgesehenen Anzahlungen dürfen nicht mehr als 20 Prozent der Abfertigung ausmachen und den Betrag von € 15.000,00.- nicht überschreiten.
2. Vorbehaltlich der im Artikel 1 enthaltenen Bestimmungen können Ansuchen mit entsprechenden Kosten von weniger als einem normalen, monatlichen Nettogehälter, und zwar bezogen auf den Monat, in dem das Ansuchen vorgelegt wird, nicht berücksichtigt werden.
3. Die Gesuche zwecks Gewährung der im Artikel 1 vorgesehenen Anzahlung auf die Abfertigung sind bei der eigenen Verwaltung vom 1. Juli bis 31. Oktober des Jahres vor der Gewährung einzureichen und müssen die ausdrückliche Erklärung enthalten, mit welcher der Bedienstete sich unwiderruflich dazu verpflichtet, bei seinem Ausscheiden aus dem Dienst die eigens dazu bestimmte unwiderrufliche Sondervollmacht zur Kassierung zu unterzeichnen, so dass es der Verwaltung möglich ist, die dem Betreffenden als Dienstprämie/Abfertigung vorausbezahlten Beträge vorrangig beim INPDAP/NFAÖV wieder einzutreiben.
4. Bei der Behandlung der Gesuche wird, unter Berücksichtigung der aus dem entsprechenden Haushaltsartikel zur Verfügung stehenden Mittel, auf die zugelassenen Kosten derselbe Prozentsatz angewandt.
5. Die Auszahlung der Anzahlung wird aufgrund der getragenen oder zu tragenden Kosten, die mittels geeigneten Unterlagen zu belegen sind, angeordnet.
6. Die für die Gewährung der Anzahlung zulässigen Kosten müssen sich auf den Zeitraum nach Vorlage des Gesuches oder höchstens auf das Jahr davor beziehen.
7. Falls die ausbezahlte Anzahlung auf die Abfertigung nicht innerhalb von achtzehn Monaten ab der Anordnung der Zahlung mittels geeigneten Unterlagen über die getragenen Kosten gerechtfertigt wird, wird die Eintreibung der unberechtigterweise erhaltenen Beträge, zuzüglich der gesetzlichen Zinsen verfügt. Die Eintreibung

con trattenute non superiori al quinto del trattamento economico in godimento.

8. Per nucleo familiare si intende la situazione dello stato famiglia risultante negli archivi anagrafici del comune di residenza. L'eventuale coniuge, non legalmente separato, si considera in ogni caso componente del nucleo familiare, anche se non convivente.
9. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto d'impiego, salvo per i motivi indicati al comma 1, lettere a), c), d), e), h) ed i).

Art. 3 Documentazione

1. Alla domanda di cui all'articolo 1 dovrà essere allegata la seguente documentazione:
ad a): preventivo di spesa oppure fattura e dichiarazione dell'azienda sanitaria locale di necessità dell'intervento e dell'eventuale rimborso;
ad b): in caso di acquisto: contratto di compravendita registrato o altro atto di acquisto registrato, di data non anteriore di due anni; in caso di costruzione o recupero: concessione edilizia e preventivo dei costi di costruzione a firma del progettista; sempre che la concessione edilizia non sia stata rilasciata più di un anno fa; in caso di cooperativa edilizia: statuto della cooperativa, dichiarazione del presidente della cooperativa attestante la quota e sulla spesa a carico del socio dipendente nonché concessione edilizia valida; in caso di estinzione di mutuo: il contratto di mutuo nonché piano di ammortamento. In ogni caso alla domanda va allegata una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà di cui all'articolo 47 del D.P.R. del 28.12.2000, n. 445 che trattasi della prima casa di abitazione;

ad c): il titolo esecutivo.

ad d): dichiarazione dell'istituto bancario circa il residuo debito.

ad e): il certificato di iscrizione e in quanto non studente universitario la spesa documentata per libri, vitto ed alloggio.

ad f): concessione edilizia (se prevista) e fatture pagate delle spese sostenute.

ad g): per matrimonio: certificato di matrimonio.

der Beträge kann auch durch Einbehalt bis zu einem Fünftel auf das zustehende Gehalt erfolgen.

8. Als Familie versteht man die Situation der Familie wie sie aus den meldeamtlichen Daten im Archiv der Wohnsitzgemeinde hervorgeht. Der/ die mögliche Ehegatte/Ehegattin gilt, sofern nicht gerichtlich getrennt, als Mitglied der Familie auch wenn sie nicht zusammenleben.
9. Im Laufe des Arbeitsverhältnisses kann der Vorschuss nur ein einziges Mal gewährt werden außer für die unter Absatz 1, Buchstaben a), c), d), e), h) und i) angeführten Gründen.

Art. 3 Unterlagen

1. Dem Antrag laut Artikel 1 müssen folgende Unterlagen beigelegt werden:
ad a): Kostenvoranschlag bzw. Rechnung und Bestätigung des Sanitätsbetriebes, dass es sich um einen notwendigen Eingriff handelt und Bestätigung über die eventuelle Rückvergütung;
ad b): im Falle des Ankaufes: registrierter Kaufvertrag oder anderer registrierter Erwerbstitel, ausgefertigt vor nicht mehr als zwei Jahren vor der Einreichung des Ansuchens; im Falle des Baues oder der Wiedergewinnung: die Baukonzession und ein vom Projektanten unterfertigter Kostenvoranschlag über den Bau, wobei die Baugenehmigung nicht älter als ein Jahr sein darf; im Falle einer Wohnbaugenossenschaft: Statut der Genossenschaft, Bestätigung des Präsidenten der Genossenschaft über den Anteil des Mitgliedes sowie gültige Baukonzession; im Falle der Tilgung eines Darlehens: der Darlehensvertrag und Tilgungsplan. Dem Antrag ist immer eine Ersatzerklärung des Notorietätsaktes laut Artikel 47 des D.P.R. vom 28.12.2000, Nr. 445 beizulegen, aus der hervorgeht, dass es sich um die Erstwohnung handelt;

ad c): der Vollstreckungstitel.

ad d): Bankbestätigungen über die Restschuld.

ad e): Einschreibebestätigung und sofern nicht Universitätsstudent/in die Ausgabenbelege für Bücher, Unterkunft und Verpflegung.

ad f): Baukonzession (sofern notwendig) und bezahlte Rechnungen über die getätigten Ausgaben.

ad g): bei Heirat: Trauschein.

ad i): documentazione della spesa sostenuta.

Art. 4
Rinvio al comparto

1. A livello di comparto possono essere stabiliti diversi termini per la presentazione delle domande di anticipazione di cui al presente allegato.

Art. 5
Prima applicazione

1. Il presente allegato entra in vigore dall'1 gennaio 2008. In sede di prima applicazione il termine di presentazione è il 31 maggio 2008.

ad i): Belege über die getätigten Ausgaben.

Art. 4
Verweis auf den Bereich

1. Auf Bereichsebene können verschiedene Termine für die Vorlegung der Gesuche für die Abfertigung vorgesehen werden.

Art. 5
Erstanwendung

1. Diese Anlage tritt mit Wirkung 1. Jänner 2008 in Kraft. Im Zuge der ersten Anwendung gilt als Einreichetermin der 31. Mai 2008.

Allegato 3

**TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E
SULLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Art. 1
**Disciplina del trattamento di fine rapporto e
della previdenza complementare**

1. L'indennità di trattamento di fine servizio comunque denominata maturata fino al 30 giugno 1999 ai sensi della vigente disciplina prevista dall'ordinamento del personale dei comparti di cui all'articolo 1 del presente contratto viene determinata secondo la normativa medesima e si cumula, a tutti gli effetti, per i periodi successivi a tale data, con il trattamento introdotto ai sensi dell'articolo 22, comma 1 della LP 3 maggio 1999 e di cui all'articolo 2120 del codice civile. Si applicano altresì le disposizioni dell'articolo 2120, 4° e 5° comma, del codice civile, detratti gli acconti già corrisposti.

Anlage 3

**REGELUNG ÜBER DIE ABFERTIGUNG UND DIE
ERGÄNZUNGSVORSORGE**

Art. 1
**Regelung der Abfertigung und der
Ergänzungsvorsorge**

1. Die bis zum 30. Juni 1999 im Sinne der bisher geltenden Personalordnung der Bereiche laut Artikel 1 dieses Vertrages angereifte Abfertigung wird gemäß der entsprechenden Regelung berechnet und häuft sich für die Zeit ab diesem Datum für alle Wirkungen mit der Abfertigung gemäß Absatz 1 Artikel 22 des Landesgesetzes 3. Mai 1999 und gemäß Artikel 2120 des Zivilgesetzbuches. Es finden außerdem die Bestimmungen der Absätze 4 und 5 des Artikels 2120 des Zivilgesetzbuches Anwendung, wobei die bereits bezahlten Vorschüsse in Abzug gebracht werden.

Art. 2**Calcolo del trattamento di fine rapporto**

1. Il trattamento di fine rapporto, di cui all'articolo 1, si calcola applicando i criteri previsti dall'articolo 2120 del codice civile su tutti gli elementi retributivi ad esclusione dei seguenti:

a) il compenso per lavoro straordinario, salvo che per effetto dell'organizzazione del lavoro vi sia la necessità della prestazione continuativa e regolare di ore aggiuntive debitamente programmate dall'ente di appartenenza;

b) l'indennità di missione e di trasferimento;

c) il rimborso spese di missione e di trasferimento;

d) le prestazioni in natura per la quota non assoggettata a contribuzione;

e) i gettoni di presenza e le indennità di seduta;

f) l'indennità di reperibilità e di pronta disponibilità;

g) l'assegno per il nucleo familiare;

h) la retribuzione sostitutiva di ferie e per recuperi non goduti;

i) l'indennità di relatore;

j) i compensi forensi;

k) ogni compenso comunque corrisposto a titolo di rimborso spese, anche se forfetario;

l) ogni altro elemento retributivo saltuario.

2. Le quote di accantonamento annuale saranno determinate applicando l'aliquota stabilita per i dipendenti dei settori privati iscritti all'I.N.P.S., pari al 6,91 per cento della retribuzione base di riferimento ai sensi del comma 1.

Art. 3**Adesione al fondo pensione**

1. Il personale dipendente degli enti firmatari del presente contratto può aderire al Fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro operanti nel territorio del Trentino Alto-Adige (Laborfonds).

3. Le modalità di adesione al fondo e di permanenza nel fondo pensione ed ogni altra facoltà esercitabile dal lavoratore sono disciplinate dallo statuto e dagli accordi costitutivi del fondo stesso.

Art. 2**Berechnung der Abfertigung**

1. Die Abfertigung gemäß Artikel 1 wird in Anwendung der mit Artikel 2120 des Zivilgesetzbuches vorgesehenen Kriterien auf alle Lohnelemente, mit Ausnahme der folgenden berechnet:

a) die Überstundenentlohnung, außer es besteht aufgrund der Arbeitsorganisation die Notwendigkeit zur Leistung ständiger und regelmäßiger zusätzlicher Stunden, die von der jeweiligen Körperschaft entsprechend geplant sind;

b) die Vergütung für Außendienst und Versetzung;

c) die Vergütung der Außendienst- und Versetzungskosten;

d) die Naturalleistung für den nicht beitragspflichtigen Teil,;

e) das Sitzungsgeld und die Sitzungszulage;

f) die Zulage für Bereitschafts- und für den sofortigen Einsatzdienst;

g) das Familiengeld;

h) die Ersatzentlohnung für nicht genossenen Urlaub und Zeitausgleich;

i) die Referentenzulage;

j) die Anwaltsvergütungen;

k) jegliche Vergütung von Kosten, auch in pauschaler Form;

l) jedes andere gelegentliche Lohnelement.

2. Der jährliche Anteil der Abfertigungsrücklage wird durch Anwendung des für die beim N.I.F.S. eingeschriebenen Bediensteten des Privatsektors geltenden Prozentsatzes von 6,91 auf die Lohnbasis gemäß Absatz 1 bestimmt.

Art. 3**Beitritt zum Rentenfonds**

1. Das Personal im Dienst bei den Körperschaften, die Unterzeichner dieses Vertrages sind, kann dem Zusatzrentenfonds für Beschäftigte von in der Region Trentino-Südtirol tätigen Arbeitgebern (Laborfonds) beitreten.

2. Die Beitrittsmodalitäten, der Verbleib beim Fonds sowie sämtliche andere Rechte des Personals werden von der Satzung und vom Gründungsabkommen des Fonds geregelt.

Art. 4**Contribuzione al fondo pensione**

1. Sono versate a Laborfonds le seguenti contribuzioni:
 - a) 1 per cento della retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto, come definita all'articolo 2, con ritenuta a carico del lavoratore;
 - b) 1 per cento della retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto, come definita all'articolo 2, a carico del datore di lavoro;
 - c) a scelta del lavoratore ed a proprio carico può essere versata una contribuzione aggiuntiva pari all'1,24 per cento o pari alla percentuale maggiore corrispondente ad una misura di percentuale non frazionata nel rispetto dell'importo massimo deducibile dall'imponibile IRPEF, a titolo di contribuzione al fondo di previdenza complementare.
2. Per i dipendenti inquadrati nel livello inferiore della qualifica funzionale di appartenenza la percentuale di cui al comma 1, lettera b) del presente articolo è aumentata al 2 per cento.
3. Al fine di aumentare la contribuzione reale al fondo pensione, l'Ente di appartenenza versa a Laborfonds per il personale aderente al fondo pensione, oltre a quanto previsto al comma 1, a titolo di acconto sul trattamento di fine rapporto, di cui all'articolo 22 della Legge provinciale 3 maggio 1999 e all'articolo 2 del presente allegato, erogato al lavoratore alla cessazione dal servizio, una quota pari al 18 per cento del trattamento di fine rapporto, calcolata come previsto al medesimo articolo 2.
4. I versamenti al fondo pensione, ivi inclusi quelli aggiuntivi di cui al comma 1, lettera c) del presente articolo, sono disposti secondo quanto previsto dai rispettivi statuti e accordi istitutivi.
5. Al fondo pensione sono versate le quote di iscrizione e associative secondo quanto previsto dagli organi dello stesso.

Art. 5**Mobilità tra gli Enti**

1. Per il personale che cessa dal servizio per passaggio in mobilità ad uno degli Enti firmatari di cui al presente contratto collettivo intercompartimentale ed al quale è stato corrisposto un anticipo, in attività di

Art. 4**Beitragsleistung an den Rentenfonds**

1. Dem Laborfonds sind folgende Beiträge zu leisten:
 - a) 1 Prozent der Besoldung, die für die Abfertigung zählt, wie sie in Artikel 2 dieses Vertrages festgelegt ist, zu Lasten des oder der Bediensteten;
 - b) 1 Prozent der Besoldung, die für die Abfertigung zählt, wie sie in Artikel 2 dieses Vertrages festgelegt ist, zu Lasten des Arbeitgebers,
 - c) der Bedienstete kann, nach Wahl und zu eigenen Lasten, unter Beachtung des von der Steuergrundlage IRPEF absetzbaren Höchstbetrags, einen zusätzlichen Beitrag von 1,24 Prozent oder einen höheren, vollen Prozentsatz an den Zusatzrentenfonds leisten.
2. Für Bedienstete, die in die untere Besoldungsstufe der zutreffenden Funktionsebene eingestuft sind, ist der Prozentsatz laut Absatz 1 Buchstabe b) dieses Artikels auf 2 Prozent erhöht.
3. Um die effektive Beitragsleistung an den Rentenfonds zu erhöhen, überweist die eigene Körperschaft an Laborfonds für das Personal, das dem Rentenfonds beigetreten ist, den in Absatz 1 vorgesehenen Betrag als Anzahlung auf die Abfertigung laut Artikel 22 des Landesgesetzes vom 3. Mai 1999 und Artikel 2 dieser Anlage, die der bediensteten Person bei Ausscheiden aus dem Dienst zusteht. Die Körperschaft entrichtet außerdem einen Anteil in Höhe von 18 Prozent der Abfertigung, berechnet gemäß erwähntem Artikel 2.
4. Die Überweisungen an den Rentenfonds, einschließlich der zusätzlichen Leistungen laut Absatz 1 Buchstabe c) dieses Artikels, erfolgen gemäß den entsprechenden Satzungen und Gründungsabkommen.
5. An den Rentenfonds sind die von den eigenen Organen vorgesehenen Beitritts- und Mitgliedsgebühren zu entrichten.

Art. 5**Mobilität zwischen den Körperschaften**

1. Wechselt Personal von einer diesen Vertrag unterzeichnenden Körperschaft zu einer anderen unterzeichnenden Körperschaft laut diesem bereichsübergreifenden Kollektivvertrages und wurde ihm während seines Dienstes eine

servizio, sul trattamento di fine rapporto, o è stata accantonata la quota di trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 5, comma 3, al fine di costituirsi una previdenza complementare, comunque non recuperabile parzialmente o totalmente all'atto della cessazione a causa di incapacità della quota di trattamento di fine rapporto dell'Ente di provenienza, l'Ente di destinazione provvede all'Ente di provenienza della quota non recuperata, con contestuale cessione del relativo credito.

Art. 6

Coordinamento con l'eventuale normativa nazionale in tema di trattamento di fine rapporto dei pubblici dipendenti

1. Nel caso in cui a livello nazionale si applichi per i pubblici dipendenti di un regime più favorevole del trattamento di fine rapporto rispetto a quello attualmente in vigore a livello provinciale, le parti concordano di provvedere a favore dei soggetti cui si applica il presente contratto i dovuti aggiustamenti contrattuali.

Allegato 4

Codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo di lavoro

Art. 1

Divieto di molestie sul luogo di lavoro

1. E' compito di ogni Amministrazione di prevedere codici di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo del lavoro nel rispetto delle norme statali ed europee in materia e di garantirne la osservanza.

Art. 2

Definizione di molestie

1. Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, della reciproca libertà e dignità della persona. Pertanto non sono permesse né tollerate le molestie sessuali ed ogni altra molestia derivante da esibizioni del proprio potere o da manifestazioni di ostilità.

Anzahlung auf die Abfertigung gewährt bzw. der Abfertigungsanteil laut Artikel 5 Absatz 3 für eine Ergänzungsvorsorge zurückgelegt, können diese Beträge aber nicht vollständig oder auch nur teilweise bei Dienstaustritt zurückbehalten werden, weil der dem Personal bei Dienstaustritt noch zustehende Restanteil an der Abfertigung nicht ausreicht, zahlt der neue Dienstgeber der Herkunftskörperschaft den von dieser nicht zurück gewonnenen Anteil und bekommt gleichzeitig die entsprechende Forderung abgetreten.

Art. 6

Koordinierung mit den etwaigen staatlichen Bestimmungen im Bereich der Abfertigung von öffentlich Bediensteten

1. Für den Fall, dass auf gesamtstaatlicher Ebene für öffentlich Bedienstete bessere Bedingungen für die Abfertigung angewandt werden als die derzeit auf Landesebene geltenden, vereinbaren die Parteien, die gebührenden vertraglichen Anpassungen zu Gunsten jener Subjekte, für die der vorliegende Vertrag gilt, vorzunehmen.

Anlage 4

Verhaltensmassregeln zur Bekämpfung von Belästigung und Verstößen gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

Art. 1

Verbot der Belästigung am Arbeitsplatz

1. Es gehört zu den Aufgaben jeder Verwaltung, unter Berücksichtigung der staatlichen und europäischen Rechtsvorschriften Verhaltensmassregeln zur Bekämpfung von Belästigungen und Verstößen gegen die Würde der Frau und des Mannes am Arbeitsplatz vorzusehen und für deren Einhaltung zu sorgen.

Art. 2

Begriffsbestimmung „Belästigung“

1. Sämtliche Beschäftigten haben ein Anrecht auf ein sicheres, Arbeitsumfeld, in dem Frauen und Männer gegenseitig die persönliche Freiheit und Würde des anderen respektieren. Aus diesem Grunde darf es nicht zu sexueller Belästigung oder jeder sonstigen Anwendung in Form von Machtmissbrauch oder feindseligem Verhalten

kommen noch wird ein derartiges Verhalten geduldet.

2. Per molestie sessuali s'intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, fisici, verbali e non verbali, quali ad esempio:
 - contatti fisici intenzionali non giustificati
 - reiterazione di proposte sessuali non accette
 - mostra di foto e oggetti pornografici, allusioni e rilievi riguardanti l'aspetto fisico della persona.
 3. I comportamenti di cui al comma 1 e 2 sono considerati gravi – e i dipendenti hanno diritto di denunciarli ove si verificano – in quanto inquinano l'ambiente di lavoro, ledono la dignità delle persone che li subiscono e possono favorire un clima intimidatorio, ostile, umiliante con conseguenti effetti deleteri sulla salute, il morale, il rendimento
 4. Le molestie come definite all'articolo 2 assumano particolare gravità qualora siano accompagnate da minacce o ricatti inerenti alla condizione professionale del dipendente
- 2 Unter sexueller Belästigung sind unerwünschte sexuelle Verhaltensweisen körperlicher, verbaler und nichtverbaler Art zu verstehen, wie beispielsweise:
 - nicht gerechtfertigte Berührungen
 - unerwünschte, wiederholte Angebote sexueller Natur
 - Vorzeigen pornografischer Fotos und Objekte sowie Anspielungen oder Bemerkungen betreffend das Aussehen einer Person.
 3. Die Schwere der unter Absatz 1 und 2 genannten Verhaltensweisen verleiht den Bediensteten ein Anrecht darauf, eine entsprechende Beschwerde einzureichen, da sie die Arbeitswelt negativ beeinträchtigt, die persönliche Würde verletzen und ein Klima der Einschüchterung, Feindseligkeit und Demütigung schaffen können, das sich schädliche auf Gesundheit, Moral und Leistungsfähigkeit auswirkt.
 - 4.. Die im Artikel 2 definierten Fälle der Belästigung sind als besonders schwerwiegend zu betrachten, wenn sie von Drohungen oder Erpressung in Zusammenhang mit der beruflichen Situation der Betroffenen begleitet werden.

Art. 3

Azioni contro le molestie

1. Per ridurre al minimo il rischio di molestie, l'amministrazione opera attraverso i seguenti strumenti:
 - a) **Prevenzione:** l'opera di prevenzione comprende pubblicazioni destinate al personale, fogli illustrativi speciali, riunioni del personale incaricato della direzione delle strutture per la trattazione della tematica specifica, corsi di formazione per gli stessi, per i neo assunti, per i rappresentanti delle organizzazioni sindacali.
 - b) **Assistenza:** può essere istituita la figura del Consigliere di fiducia quale consigliere della presunta vittima ed esperto consulente nei casi di trattazione di molestie nei luoghi di lavoro. Il Consigliere di fiducia è nominato previa intesa con le organizzazioni sindacali. Deve essere una persona professionalmente qualificata, agisce in piena autonomia e ha un posto garantito nel comitato di pari opportunità. Anche il presidente del comitato

Art. 3

Maßnahmen gegen die Belästigung

1. Zur Bekämpfung der Gefahr von Belästigung am Arbeitsplatz bedient sich die Verwaltung folgender Mittel:
 - a) **Vorbeugung:** zu den vorbeugenden Maßnahmen zählen an das Personal gerichtete Veröffentlichungen, spezielle Informationsblätter, Versammlungen des mit der Leitung der Ämter- und Organisationseinheiten betrauten Personals zum Thema, entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten für das genannte Personal sowie für Neueingestellte und der Gewerkschaftsvertreter.
 - b) **Unterstützung:** es kann die Rolle einer Vertrauensperson geschaffen werden, welche dem vermutlichen Opfer bei der Behandlung von Fällen der Belästigung am Arbeitsplatz beratend und fachkundig zur Seite steht. Die Ernennung der Vertrauensperson erfolgt nach vorhergehendem Einvernehmen mit den Gewerkschaften. Sie muss beruflich für diese Rolle geeignet sein und handelt in völliger Eigenständigkeit. Diese Funktion garantiert ihr einen Sitz im Beirat der Chancengleichheit. Auch die Präsidentin des

di pari opportunità può assumere la assistenza. Le spese di assistenza sono a carico dell'amministrazione che può stipulare apposite convenzioni con strutture socio-sanitarie pubbliche o private.

c) Repressione: Il dipendente che ha subito molestie può proseguire due strade per la soluzione del problema: la via "privata e pacifica" o la via "ufficiale". L'una non esclude l'altra.

Art. 4

Doveri dei dirigenti e dei dipendenti

1. I dirigenti hanno l'obbligo di rispettare le norme di comportamento di cui al presente allegato, di spiegarlo al personale e di garantirne l'applicazione prevenendo in caso di molestie.
2. In particolare devono:
 - a) dimostrarsi disponibili a dare ascolto a chiunque si rivolga loro per protestare contro un episodio di molestia, favorendo, ove possibile, un chiarimento tra le parti.
 - b) individuare e stroncare sul nascere comportamenti che, se lasciati liberi di consolidarsi, potrebbero alla fine configurarsi come molestie;
 - c) conservare il segreto sui casi di cui vengono conoscenza.
 - d) adoperarsi affinché, una volta risolto un episodio di molestie, il caso non si ripeta e non si instauri una persecuzione a danno del dipendente che l'ha denunciato.
 - e) segnalare le eventuali azioni di prevenzione previste dall'articolo 3.
3. Ogni dipendente ha l'obbligo di trattare con rispetto i colleghi/le colleghe di lavoro nell'osservanza di quanto stabilito dal presente codice.

Anlage 5

CONTROLLO SULL'IDONEITA' AL SERVIZIO ED EQUO INDENNIZZO

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Gli accertamenti ed i controlli tecnico-

Beirates für Chancengleichheit kann diesen Beistand übernehmen. Die für die Unterstützung anfallenden Kosten gehen zu Lasten der Verwaltung, die entsprechende Abkommen mit öffentlichen oder privaten Einrichtungen aus dem sozialen Bereich und Gesundheitswesen treffen kann.

c) **Bekämpfung:** Bedienstete, die Belästigungen ausgesetzt sind, können zur Behebung des Problems zwischen zwei Verfahren wählen: friedliche Problemlösung auf informellen Wege oder formelles Beschwerdeverfahren. Diese beiden Möglichkeiten schließen einander nicht aus.

Art. 4

Pflichten der Führungskräfte und der Bediensteten

1. Die Führungskräfte sind verpflichtet, die Verhaltensregeln laut dieser Anlage zu respektieren, das Personal damit vertraut zu machen und deren Anwendung zu gewährleisten, um so Fälle der Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen.
2. Diesbezüglich müssen sie
 - a) ihre Bereitschaft zeigen, jedem Gehör zu schenken, der sich mit einer Beschwerde in Zusammenhang mit Belästigungen am Arbeitsplatz an sie wendet und eine Aussprache zwischen den beiden Parteien unterstützen.
 - b) Verhaltensweisen erkennen und im Keim ersticken, bevor sie eine Form von Belästigung annehmen können.
 - c) Schweigepflicht über Fälle wahren, die ihnen bekannt sind.
 - d) sich dafür einsetzen, dass sich ein Fall der Belästigung nach seiner Aufklärung nicht wiederholt und in keiner Weise negative Folgen für die Person hat, von der die Beschwerde ausging.
 - e) eventuelle Vorbeugemaßnahmen ergreifen, welche im Artikel 3 aufgelistet sind.
3. Jeder Bedienstete ist verpflichtet, alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechend den vorliegenden Verhaltensregeln mit Respekt zu behandeln.

Allegato 5

ÜBERPRÜFUNG DER EIGNUNG FÜR DEN DIENST UND ANGEMESSENE ENTSCHÄDIGUNG

Art. 1

Anwendungsbereich

1. Die medizinischen Untersuchungen und

sanitari cui può essere sottoposto il personale, riguardano in particolare:

- a) l'idoneità psico-fisica all'impiego
- b) la dipendenza dell'infermità da causa di servizio;
- c) la concessione dell'equo indennizzo per la perdita dell'integrità fisica;
- d) l'idoneità fisica a servizi che danno luogo alla corresponsione di specifica indennità di rischio;
- e) l'idoneità fisica all'espletamento di altre mansioni per il personale divenuto inabile per infermità o ferite;
- f) la dispensa dal servizio per inabilità ed infermità.

Art. 2
Competenza

1. Gli accertamenti ed i controlli sanitari di cui all'articolo 1 sono svolti da apposita commissione medico-legale istituita presso il settore di medicina legale del Comprensorio Sanitario di Bolzano.

Art. 3
Composizione della commissione medico-legale

1. La commissione medico-legale di cui all'articolo 2 è nominata dal direttore generale dell'Azienda sanitaria dell'Alto Adige per tre anni ed è composta da almeno tre membri. La composizione e le modalità di funzionamento della commissione vengono stabilite con deliberazione della Giunta provinciale, garantendo la presenza di medici esperti nel rispetto dei principi generali desumibili dalla relativa normativa statale.
2. Durante la visita collegiale il personale può farsi assistere da un medico di sua fiducia.

Art. 4
Modalità di richiesta degli accertamenti

1. Gli accertamenti della commissione medico-legale sono richiesti dall'amministrazione di appartenenza:

Kontrollen, denen das Personal unterzogen werden kann, betreffen im einzelnen:

- a) die psychophysische Eignung für den Dienst,
- b) die Ermittlung der Abhängigkeit einer Krankheit von dienstlichen Ursachen,
- c) die Gewährung einer angemessenen Entschädigung bei Verlust der körperlichen Unversehrtheit,
- d) die körperliche Eignung zu Diensten, für welche die Gewährung von spezifischen Risikozulagen vorgesehen ist,
- e) die körperliche Eignung zur Ausübung anderer Aufgaben für Personal, das infolge von Krankheit oder von Verletzungen dienstunfähig geworden ist,
- f) die Dienstenthebung wegen Dienstunfähigkeit und Krankheit.

Art. 2
Zuständigkeit

1. Die medizinischen Untersuchungen und Kontrollen laut Artikel 1 werden von einer eigenen rechtsmedizinischen Kommission der Abteilung Rechtsmedizin beim Gesundheitsbezirk Bozen.

Art. 3
Zusammensetzung der rechtsmedizinischen Kommission

1. Die rechtsmedizinische Kommission laut Artikel 2 wird vom Generaldirektor des Südtiroler Sanitätsbetriebes für drei Jahre ernannt und besteht aus wenigstens drei Mitgliedern. Die Zusammensetzung der Kommission und die Regeln zur Abwicklung deren Tätigkeit werden mit Beschluss der Landesregierung festgelegt, wobei die Anwesenheit von Fachärzten gemäß den allgemeinen Grundsätzen der entsprechenden staatlichen Regelung zu gewährleisten ist.
2. Bei der Untersuchung durch das Ärztekollegium kann das Personal einen Vertrauensarzt beiziehen.

Art. 4
Untersuchungsanträge

1. Die Untersuchungen durch die rechtsmedizinische Kommission werden vom jeweiligen Verwaltung beantragt und zwar:

- | | |
|---|---|
| <p>a) d'ufficio, nei casi previsti dalla legge;</p> <p>b) su domanda del personale, corredata da attestato medico;</p> <p>c) su proposta del competente superiore del personale, corredata da uniforme parere del competente superiore.</p> | <p>a) von Amts wegen in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen,</p> <p>b) auf Ansuchen des Personals; dem Ansuchen ist ein ärztliches Zeugnis beizulegen,</p> <p>c) auf Vorschlag des zuständigen Vorgesetzten des Personals; dem Antrag ist ein zustimmendes Gutachten des Direktors beizulegen.</p> |
|---|---|
-
- | | |
|--|---|
| <p>2. La domanda o proposta sono presentate all'amministrazione di appartenenza, allegando l'eventuale documentazione sanitaria in possesso nonché dettagliata relazione del competente superiore.</p> <p>3. Nell'istanza devono essere evidenziate le finalità che il richiedente la prestazione intende perseguire, e il quesito che si intende sottoporre alla commissione deve essere formulato in modo chiaro e compiuto.</p> | <p>2. Das Ansuchen oder der Antrag ist an die jeweilige Verwaltung zu richten; allfällige Krankheitsatteste sowie ein ausführlicher Bericht des zuständigen Vorgesetzten sind beizulegen.</p> <p>3. Der Antragsteller muss in seinem Ansuchen angeben, was er erreichen will; demzufolge ist die Fragestellung an die Kommission klar und erschöpfend zu formulieren.</p> |
|--|---|

Art. 5

Infermit  contratta per causa di servizio

1. La domanda di accertamento tecnico - sanitario per il conseguimento dei benefici previsti dal presente contratto va presentata, anche a mezzo di lettera raccomandata, all'amministrazione di appartenenza entro il termine di sei mesi dalla data in cui si   verificato l'evento dannoso o da quella in cui il dipendente ha avuto conoscenza dell'infermit  o della lesione. Per infermit , infortunio o lesione riconosciuti dall'I.N.A.I.L. non trova applicazione il predetto termine.
2. Nella domanda sono specificatamente indicate la natura dell'infermit , ferita o lesione per la quale si chiede di farne accertare l'eventuale dipendenza da causa di servizio, le circostanze che vi condussero, le cause che la produssero e le conseguenze sull'integrit  fisica. La domanda deve essere corredata della documentazione indicata al comma 2 dell'articolo 4.
3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano anche quando la menomazione dell'integrit  fisica si   manifestata dopo la cessazione del rapporto d'impiego, entro il termine previsto al comma 1.
4. La domanda pu  essere proposta negli stessi termini anche dagli eredi legittimari del personale o del pensionato deceduto.
5. Dal verbale della commissione medico-legale deve risultare:

Art. 5

Von dienstlichen Ursachen abh ngige Krankheit

1. Das Ansuchen um die medizinische Untersuchung zwecks Erlangung der Verg nstigung laut diesem Vertrag muss, eventuell auch mit Einschreibebrief, an die jeweilige Verwaltung gerichtet werden und zwar innerhalb der Frist von sechs Monaten nach dem Eintritt des Ereignisses, das zur Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes geführt hat oder nach Kenntnisnahme der Krankheit oder Verletzung. Bezüglich der vom I.N.A.I.L. anerkannten Krankheit, Unfall oder Verletzung wird die genannte Frist nicht angewandt.
2. Im Ansuchen ist ausführlich die Art der Krankheit, Verwundung oder Verletzung anzuführen, für welche man die Anerkennung einer eventuellen Abhängigkeit von dienstlichen Ursachen beantragt, sowie die Umstände, die dazu führten, die Ursachen, welche sie hervorgerufen haben, und die Auswirkungen auf den Gesundheitszustand. Dem Ansuchen sind die Unterlagen laut Artikel 4 Absatz 2 beizulegen.
3. Die Absätze 1 und 2 finden auch dann Anwendung, wenn die Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes nach Beendigung des Dienstverhältnisses innerhalb der Frist laut Absatz 1 auftritt.
4. Das Ansuchen kann innerhalb derselben Frist auch von den pflichtteilsberechtigten Erben des verstorbenen Personals oder Pensionisten eingebracht werden.
5. Das Protokoll der rechtsmedizinischen Kommission muss Angaben  ber folgendes beinhalten:

- a) l'avvenuto accertamento della dipendenza dell'infermità del dipendente da causa esclusiva oppure da concausa necessaria e preponderante di servizio;
- b) l'inabilità temporanea al servizio;
- c) l'inabilità permanente, parziale o totale, al servizio;
- d) il grado di menomazione dell'integrità fisica con contestuale eventuale ascrizione dell'infermità o lesione contratta dal personale ad una delle categorie di cui alle tabelle A) e B) annesse alla legge 18 marzo 1968, n. 313, in materia di pensioni di guerra, nel testo vigente.

Art. 6

Causa di servizio

1. È considerato come causa di servizio qualunque fatto, richiesto dal servizio e verificatosi durante le ore di servizio, che possa essere inteso quale causa esclusiva oppure quale concausa necessaria e preponderante della lesione od infermità riportata dal personale.
2. È pure considerato dipendente da causa di servizio l'infortunio in cui viene ad incorrere il personale lungo il normale tragitto per raggiungere il posto di lavoro dalla propria abitazione o per rientrare nella stessa dalla sede lavorativa, ove non sussista colpa grave o arbitrario allontanamento dal servizio.
3. È di competenza dell'amministrazione di appartenenza verificare se un infortunio sia avvenuto per causa di servizio, salva la competenza della commissione medico-legale sugli aspetti tecnico-sanitarie.

Art. 7

Accertamenti da parte della commissione

1. Il presidente fissa la data della visita collegiale e convoca il personale avvisandolo della facoltà di farsi assistere nella visita collegiale da un medico di fiducia. Della convocazione è data comunicazione all'amministrazione di appartenenza che ha richiesto l'accertamento.
2. La commissione può richiedere eventuali consulenze sanitarie o accertamenti diagnostici o raccogliere ulteriori informazioni ritenute necessarie o utili al giudizio richiesto.
3. La visita collegiale deve svolgersi entro due mesi dal ricevimento della richiesta.

- a) die Durchführung der Untersuchung zur Feststellung, ob die Krankheit ausschließlich durch dienstliche Ursachen oder durch eine vorwiegende Neben-ursache bedingt ist;
- b) die vorübergehende Dienstunfähigkeit;
- c) die dauernde - partielle oder gänzliche - Dienstunfähigkeit;
- d) das Ausmaß des Körperschadens sowie die allfällige Zuschreibung der Krankheit oder der Verletzung des Personals zu einer der Kategorien, welche in den Tabellen A) und B) zum Gesetz vom 18. März 1968, Nr. 313, in geltender Fassung, über die Kriegspensionen enthalten sind.

Art. 6

Dienstbedingte Ursachen

1. Als dienstbedingte Ursache gilt jeder aus der Dienstausbung sich ergebende Tatbestand, der während der Dienstzeit eintritt und als ausschließliche Ursache oder vorwiegende Nebenursache der dem Personal widerfahrenen Verletzung oder Erkrankung betrachtet werden kann.
2. Als dienstbedingte Ursache gilt auch jeder Unfall, welcher dem Personal auf dem üblichen Weg von der Wohnung zur Arbeitsstelle oder umgekehrt widerfährt, sofern keine grobe Fahrlässigkeit, oder keine willkürliche Entfernung vom Dienst vorliegt.
3. Es ist Zuständigkeit der jeweiligen Verwaltung, zu überprüfen, ob es sich um einen Unfall im Dienst handelt, wobei für die rechtsmedizinischen Aspekte die Zuständigkeit bei der rechtsmedizinischen Kommission liegt.

Art. 7

Untersuchungen der Kommission

1. Der Vorsitzende bestimmt den Termin für die Untersuchung durch das Ärztekollegium, lädt das Personal vor und weist es auf die Möglichkeit hin, sich während der Untersuchung von einem Vertrauensarzt beistehen zu lassen. Die jeweilige Verwaltung, in deren Auftrag die Untersuchung erfolgt, wird von der Vorladung in Kenntnis gesetzt.
2. Die Kommission kann unter Umständen medizinische Beratungen oder diagnostische Untersuchungen anfordern oder weitere Informationen einholen, die für das verlangte Gutachten für notwendig oder nützlich erachtet werden.
3. Die Untersuchung durch das Ärztekollegium muss innerhalb von zwei Monaten nach dem

4. Copia del verbale della seduta della commissione è inviata all'amministrazione di appartenenza che provvede a comunicare il referto al dipendente e provvede agli altri adempimenti di propria competenza.
5. Il giudizio della commissione sugli aspetti tecnico-sanitari è definitivo.

Art. 8

Equo indennizzo

1. L'equo indennizzo è concesso al personale che per infermità o lesioni contratte per causa di servizio, ha subito una menomazione dell'integrità fisica ascrivibile ad una delle categorie di cui alle tabelle A) e B) annesse alla legge 18 marzo 1968, n. 313, in materia di pensioni di guerra, nel testo vigente.
2. L'infermità o la lesione non prevista in dette tabelle è indennizzabile solo nel caso in cui sia da ritenere equivalente ad alcuna di quelle contemplate nelle tabelle stesse.

Art. 9

Misura dell'equo indennizzo

1. In caso di accertamento della dipendenza dell'infermità da causa esclusiva di servizio, la misura dell'equo indennizzo è stabilita secondo le seguenti modalità e criteri:
 - a) per la determinazione dell'equo indennizzo si considera lo stipendio annuo iniziale della qualifica funzionale di appartenenza, comprensivo dell'indennità integrativa speciale e dei compensi fissi e ricorrenti, maggiorato dell'80 per cento;
 - b) la misura dell'equo indennizzo per le menomazioni dell'integrità fisica ascritte alla prima categoria della tabella A) di cui all'articolo 8, comma 1, è pari, per la generalità del personale a 3 volte l'importo del trattamento economico determinato a norma della precedente lettera a);
 - c) per la liquidazione dell'equo indennizzo si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico della posizione stipendiale in godimento del personale al momento della presentazione della domanda.
2. La misura dell'equo indennizzo per menomazioni dell'integrità fisica inferiori a quelle di prima categoria della tabella

Antrag durchgeführt werden.

4. Eine Kopie des Protokolls der Sitzung der Kommission wird der jeweiligen Verwaltung übermittelt, welche ihrerseits dafür sorgt, dass der Befund zur Kenntnis des betreffenden Personals gelangt und dass alle übrigen, in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Handlungen erledigt werden.
5. Der Bescheid der Kommission über die medizinischen Aspekte der Untersuchung ist endgültig.

Art. 8

Angemessene Entschädigung

1. Die angemessene Entschädigung wird dem Personal gewährt, das durch eine dienstbedingte Erkrankung oder Verletzung einen Körperschaden erlitten hat, der einer der Kategorien laut Tabellen A) und B) im Anhang des Gesetzes vom 18. März 1968, Nr. 313, in geltender Fassung, über die Kriegspensionen, zuzuschreiben ist.
2. Für eine Krankheit oder Verletzung, die in den genannten Tabellen nicht aufscheint, kann jemand nur dann entschädigt werden, wenn sie den in den Tabellen angeführten Körperschäden gleichkommt.

Art. 9

Ausmaß der angemessenen Entschädigung

1. Im Falle der ausschließlich dienstbedingten Ursache der Krankheit ist das Ausmaß der angemessenen Entschädigung wie folgt festgesetzt:
 - a) zur Festsetzung der angemessenen Entschädigung wird das um 80 Prozent erhöhte Anfangsjahresgehalt der jeweiligen Funktionsebene, einschließlich der Sonderergänzungszulage und der fixen und dauernden Vergütungen, berücksichtigt,
 - b) die Höhe der angemessenen Entschädigung für Körperschäden, die der ersten Kategorie der in Artikel 8 Absatz 1 angeführten Tabelle A) zugeschrieben werden, entspricht für das gesamte Personal dem Dreifachen des Betrages der unter Punkt a) festgesetzten Besoldung,
 - c) bei der Feststellung der angemessenen Entschädigung wird auf jeden Fall die Besoldung des jeweiligen Positionsgehaltes berücksichtigt, die das Personal zum Zeitpunkt der Gesuchsvorlage bezog.
2. Die Höhe der angemessenen Entschädigung für Körperschäden laut Tabelle A), die geringer sind als die der ersten Kategorie, entspricht den

A) è pari alle seguenti percentuali dell'importo stabilito per la prima categoria:

- a) seconda categoria 95 per cento
- b) terza categoria 78 per cento
- c) quarta categoria 64 per cento
- d) quinta categoria 47 per cento
- e) sesta categoria 30 per cento
- f) settima categoria 15 per cento
- g) ottava categoria 9 per cento

3. Per tutte le categorie della tabella B) la misura dell'equo indennizzo è pari al 3 per cento dell'importo stabilito per la prima categoria della tabella A).

4. Nei casi di accertamento della dipendenza dell'infermità da concausa necessaria e preponderante di servizio, la misura dell'equo indennizzo come determinata ai sensi dei commi 1, 2 e 3, è ridotta alla metà.

Art. 10

Riduzioni dell'equo indennizzo

1. L'equo indennizzo è ridotto del 3 per cento per ogni anno di età oltre i cinquant'anni.
2. Agli effetti del comma 1 l'età alla quale deve aver riguardo è quella che il personale ha al momento della presentazione della domanda.
3. L'indennizzo come sopra determinato viene ridotto del 50 per cento nei seguenti casi:
 - a) se il personale viene utilizzato in altri compiti attinenti alla qualifica funzionale di appartenenza;
 - b) se il personale ha conseguito per la stessa causa la pensione privilegiata;
 - c) se il personale ha conseguito per la stessa causa la rendita vitalizia da parte dell'I.N.A.I.L.
4. Se la pensione privilegiata o la rendita vitalizia sono conseguite successivamente alla liquidazione dell'equo indennizzo, la metà del medesimo è recuperato mediante trattenute mensili sulla pensione o rendita di importo pari ad un decimo dell'ammontare di queste.
5. Va inoltre dedotto dall'equo indennizzo, e fino a concorrenza del medesimo, quanto eventualmente percepito per lo stesso titolo dal personale o dagli eredi in virtù di assicurazioni a carico dell'amministrazione di appartenenza.

nachstehend angeführten Prozentsätzen jenes Betrages, der für die erste Kategorie vorgesehen ist:

- a) zweite Kategorie 95 Prozent
- b) dritte Kategorie 78 Prozent
- c) vierte Kategorie 64 Prozent
- d) fünfte Kategorie 47 Prozent
- e) sechste Kategorie 30 Prozent
- f) siebte Kategorie 15 Prozent
- g) achte Kategorie 9 Prozent.

3. Für alle Kategorien der Tabelle B) beträgt die Höhe der angemessenen Entschädigung 3 Prozent des Betrages, der für die erste Kategorie der Tabelle A) vorgesehen ist.

4. Bei nebenursächlicher, gleichwohl vorwiegender Abhängigkeit der Krankheit von dienstlichen Ursachen wird die Höhe der in den Absätzen 1, 2 und 3 bestimmten angemessenen Entschädigung um die Hälfte gekürzt.

Art. 10

Kürzung der angemessenen Entschädigung

1. Die angemessene Entschädigung wird für jedes Lebensjahr über dem 50. um 3 Prozent gekürzt.
2. Bei der Anwendung von Absatz 1 ist das Alter des Personals zum Zeitpunkt der Gesuchseinreichung zu berücksichtigen.
3. Die angemessene Entschädigung wird in folgenden Fällen um 50% gekürzt:
 - a) falls das Personal innerhalb derselben Funktionsebene anderen Aufgaben zugeteilt wird,
 - b) falls das Personal wegen derselben Ursache die Vorzugspension erlangt,
 - c) falls das Personal wegen derselben Ursache die Leibrente von Seiten der gesamtstaatlichen Arbeitsunfall-Versicherungsanstalt erhalten hat.
4. Wird die Vorzugspension oder die Leibrente nach Auszahlung der angemessenen Entschädigung erlangt, so wird die Hälfte der bereits ausgezahlten Entschädigung durch monatlichen Pensions- oder Rentenabzug im Ausmaß eines Zehntels derselben wieder eingebracht.
5. Von der angemessenen Entschädigung werden - bis zu deren Höhe - die vom Personal oder von den Erben bezogenen Versicherungssummen abgezogen, wenn die Zugehörigkeitsverwaltung eine Versicherung abgeschlossen hat.

Art. 11**Dolo o colpa grave del personale**

1. In caso di menomazione dell'integrità fisica contratta per dolo o colpa grave del personale non spetta alcun indennizzo.

Art. 12**Annullamento del provvedimento di concessione**

1. Il provvedimento di concessione dell'equo indennizzo è annullato e si provvede al recupero della somma liquidata nel caso in cui venga accertato che la concessione si è basata su falsi presupposti.

Art. 13**Decesso del personale**

1. Se il personale sia deceduto per causa esclusiva o concausa necessaria e preponderante di servizio debitamente riconosciuta a seguito di istanza presentata dagli aventi causa nel termine perentorio di sei mesi dalla data dell'evento mortale, la morte è ascritta alla prima categoria della tabella A) di cui all' articolo 8, comma 1.

Art. 14**Approvazione del giudizio della commissione medico-legale e concessione dell'equo indennizzo**

1. Il giudizio della commissione medico-legale è approvato dall'amministrazione di appartenenza.
2. Con lo stesso provvedimento viene disposta la concessione dell'equo indennizzo.
3. Il decreto adottato in difformità, anche parziale, dal giudizio della commissione medico-legale, deve essere motivato.

Art. 15**Rimborso spese di cura e di protesi**

1. Per le infermità o lesioni riconosciute dipendenti da cause di servizio compete al personale, anche se nel frattempo cessato dal servizio, o agli eredi il rimborso delle spese di cura, comprese quelle per ricovero in istituti sanitari specializzati, nonché quelle per protesi, limitatamente alla eventuale parte non coperta dal servizio sanitario provinciale.
2. Salvo comprovato impedimento, la documentazione per ottenere il rimborso delle spese di cui al comma 1, deve essere presentata dal personale o, in caso di morte, dagli aventi causa, entro trenta giorni dalla data del certificato di guarigione o dalla data di fornitura di protesi o dalla data di morte.

Art. 11**Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit des Personals**

1. Dem Personal, das sich vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit einen Körperschaden zufügt bzw. zuzieht, steht keine Entschädigung zu.

Art. 12**Annullierung der Maßnahme über die Zahlung der Entschädigung**

1. Die Maßnahme über die Gewährung der angemessenen Entschädigung wird annulliert und der bereits gezahlte Betrag wieder eingefordert, falls festgestellt wird, dass die Gewährung auf Grund falscher Voraussetzungen erfolgte.

Art. 13**Ableben des Personals**

1. Ist das Ableben des Personals ausschließlich oder nebenursächlich, gleichwohl vorwiegend auf dienstliche Ursachen zurückzuführen, die auf Antrag der Rechtsnachfolger innerhalb der Fallfrist von sechs Monaten nach dem Todesfall anerkannt wurden, fällt das Ableben in die erste Kategorie der in Artikel 8 Absatz 1 angeführten Tabelle A).

Art. 14**Genehmigung des Gutachtens der rechtsmedizinischen Kommission und Gewährung der angemessenen Entschädigung**

1. Das Gutachten der rechtsmedizinischen Kommission wird von der jeweiligen Verwaltung genehmigt.
2. Mit dem gleichen Dekret wird die Gewährung der angemessenen Entschädigung verfügt.
3. Das Dekret, das mit dem rechtsmedizinischen Gutachten auch nur teilweise nicht übereinstimmt, muss begründet werden.

Art. 15**Rückvergütung der Pflege- oder Prothesenkosten**

1. Für Krankheiten oder Verletzungen, die als von dienstlichen Ursachen abhängig anerkannt wurden, steht dem Personal, auch wenn es inzwischen ausgeschieden ist, oder den Erben die Rückvergütung der Pflegekosten zu, einschließlich der Auslagen für die Einlieferung in Spezialkliniken sowie jener für Prothesen, jedoch beschränkt auf jenen Spesenteil, der nicht vom Landesgesundheitsdienst gedeckt ist.
2. Außer bei nachgewiesener Verhinderung müssen die Belege für den Spesenersatz laut Absatz 1 vom Personal oder, bei dessen Tod, von seinen Erben binnen dreißig Tagen ab der Ausstellung der Genesungsbescheinigung, ab dem Tag der Ausstattung mit Prothesen oder ab dem Todestag vorgelegt werden.

3. Dietro presentazione di idonea documentazione possono essere concesse anticipazioni sulle citate spese.

Art. 16
Aggravamento sopravvenuto della menomazione

1. Entro cinque anni dalla data di comunicazione del provvedimento di liquidazione dell'equo indennizzo, nel caso di aggravamento della menomazione dell'integrità fisica per la quale è stato concesso, si procede per una sola volta, a richiesta del personale o degli eredi legittimari, alla revisione dell'indennizzo già concesso, secondo la procedura prevista dalla presente disciplina.
2. Se, a seguito dell'aggravamento, la menomazione dell'integrità fisica rientra in una delle categorie superiori a quella in base alla quale fu liquidato il primo indennizzo, in sede di revisione viene detratto quanto in precedenza liquidato.

Art. 17
Cumulo di menomazioni dell'integrità fisica

1. Se il personale riporta per cause di servizio altra menomazione dell'integrità fisica, si procede alla concessione di un nuovo indennizzo, se la menomazione complessiva dell'integrità fisica che ne deriva rientra in una delle categorie superiori a quella in base alla quale fu liquidato il primo indennizzo.
2. Dal nuovo indennizzo va detratto quanto in precedenza liquidato.

Art. 18
Gratuità delle prestazioni di medicina legale

1. Le prestazioni medico-legali riguardanti gli accertamenti ed i controlli tecnico-sanitari previsti dal presente regolamento sono erogate dal Comprensorio Sanitario di Bolzano tramite la commissione di cui all'articolo 2 a titolo gratuito

Art. 19
Oneri a carico dell'amministrazione di appartenenza

1. Le eventuali spese derivanti al personale da consulenze sanitarie o accertamenti diagnostici ordinati dal presidente della commissione medico-legale ai sensi dell'articolo 7, comma 2, sono a carico dell'amministrazione di appartenenza.

3. Gegen Vorlage der entsprechenden Belege können auf die genannten Spesen Vorschüsse gewährt werden.

Art. 16
Verschlechterung des Gesundheitszustandes

1. Innerhalb von fünf Jahren nach der Mitteilung über die Feststellung der angemessenen Entschädigung kann die Verwaltung bei Erhöhung der körperlichen Beeinträchtigung, auf Antrag des Personals oder der gesetzlichen Erben - ein einziges Mal - die bereits gewährte Entschädigung neu berechnen, und zwar gemäß dieser Regelung.
2. Falls durch die Verschlechterung der Körperschaden in eine höhere Kategorie als in jene fällt, für welche die erste Entschädigung festgestellt wurde, wird bei der Neufestsetzung der bereits ausgezahlte Betrag abgezogen.

Art. 17
Häufung von Gesundheitsschäden

1. Erleidet das Personal aus dienstlichen Ursachen einen weiteren Gesundheitsschaden, so wird eine neue Entschädigung gewährt, falls der sich ergebende gesamte Gesundheitsschaden in eine höhere Kategorie als in jene fällt, für welche die erste Entschädigung gewährt wurde.
2. Von der neuen Entschädigung wird der bereits ausgezahlte Betrag abgezogen.

Art. 18
Unentgeltlichkeit der rechtsmedizinischen Leistungen

1. Die rechtsmedizinischen Leistungen, betreffend die in dieser Verordnung vorgesehenen medizinischen Erhebungen und Kontrollen, werden von der im Artikel 2 erwähnten Kommission des Gesundheitsbezirkes Bozen unentgeltlich erbracht.

Art. 19
Auslagen zu Lasten der jeweiligen Verwaltung

1. Eventuelle Spesen die dem Personal für die vom Vorsitzenden der rechtsmedizinischen Kommission gemäß Artikel 7 Absatz 2 angeordneten medizinischen Beratungen und diagnostischen Untersuchungen entstehen, gehen zu Lasten der jeweiligen Verwaltung.

Dichiarazioni a verbale**Dichiarazione congiunta a verbale N. 1**

Le parti assumono l'impegno per l'apertura di un tavolo di confronto a livello di intercomparto separato entro 3 mesi dalla firma del presente contratto al fine di valutare la consistenza del precariato (contratti a tempo determinato, collaborazioni, altre forme di contratti di lavoro atipici) all'interno delle singole amministrazioni ed al fine di verificarne le possibilità di stabilizzazione.

Dichiarazione congiunta a verbale N. 2

Le parti si impegnano a proseguire le trattative sull'orario di lavoro per il personale provinciale con l'inizio del 2008 e in particolare a regolamentare ex novo l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente della Ripartizione 22 per limitare le immotivate differenze rispetto al restante personale insegnante.

Bolzano, 12 febbraio 2008

**Agenzia Provinciale per le contrattazioni
collettive**

Il Presidente

Dr. Anton Gaiser

La delegazione Pubblica

Il Direttore della Ripartizione del Personale
della Provincia

Dr. Engelbert Schaller

Il Presidente del Consorzio dei Comuni della
Provincia di Bolzano

Arnold Schuler

Il Direttore del Consorzio dei Comuni della
Provincia di Bolzano

Dr. Benedikt Galler

Protokollerklärungen**Gemeinsame Protokollerklärung Nr. 1**

Die Parteien gehen die gemeinsame Verpflichtung ein, sich innerhalb von 3 Monaten ab Unterzeichnung dieses Vertrages auf bereichsübergreifender Ebene eigens mit den anderen Verwaltungen zusammzusetzen, um gemeinsam das Ausmaß des Phänomens Prekariat (Arbeitsverträge auf Zeit, Formen der Mitarbeit, andere atypische Formen eines Arbeitsvertrags) innerhalb der einzelnen Verwaltungen abzuschätzen und um festzustellen, welche Stabilisierungsmöglichkeiten bestehen.

Gemeinsame Protokollerklärung Nr. 2

Die Parteien verpflichten sich, die Verhandlungen zur Arbeitszeit für das Landespersonal mit Beginn des Jahres 2008 weiter zu führen, wobei vor allem die Arbeitszeitgestaltung des Lehrpersonals der Abteilung 22 neu zu regeln ist, um ungerechtfertigte Unterschiede gegenüber dem übrigen Lehrpersonal zu verringern.

Bozen, den 12. Februar 2008

**Landesagentur für
Kollektivvertragsverhandlungen**

Der Präsident

Die Öffentliche Delegation

Der Direktor der Personalabteilung des Landes

Der Präsident des Südtiroler
Gemeindenverbandes

Der Geschäftsführer des Südtiroler
Gemeindenverbandes

Il Presidente dell'Istituto per l'Edilizia Sociale

Der Präsident des Institutes für den Sozialen
Wohnbau

Albert Pürgstaller

Il Presidente dell'Associazione delle Case di
Riposo

Der Präsident des Verbandes der Altersheime

Norbert Bertignoll

Il Rappresentante delegato delle Aziende
Sanitarie

Der delegierte Vertreter der Sanitätsbetriebe

Dr. Siegfried Gatscher

Assessorato alla Sanità – Ufficio personale
sanitario

Assessorat für Gesundheitswesen – Amt für
Gesundheitspersonal

Dr. Laura Schrott

Il Direttore sostituto della Ripartizione del
personale della Provincia

Der Stellvertretende Direktor der
Personalabteilung des Landes

Dr. Armand Mattivi

Le Organizzazioni sindacali

ASGB

Christine Staffler

Hans Rungg

CGIL/AGB FP/ÖB

Cornelia Brugger

SAG

Die Gewerkschaftsorganisationen

ASGB

Tony Tschenett

CGIL/AGB FP/ÖB

Sergio Lapegna

SAG

Fernanda Brasolin

NURSING UP

Massimo Ribetto

NURSING UP

Silvano Graziadei

SGBCISL

Anton Hartung von Hartungen

SGBCISL FPS/ÖDV

Mauro Todesco

UIL/SGK

Fresi Maria

UIL/SGK

Detassis Adolfo



<p>Contratto collettivo intercompartmentale per il periodo 2005-2008 per la parte giuridica e per il periodo 2007-2008 per la parte economica</p> <p>Allegato 1 "disciplina di missione"</p>	<p>Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für den Zeitraum 2005-2008 für den normativen Teil und für den Zeitraum 2007-2008 für den wirtschaftlichen Teil</p> <p>Anlage 1 „Außendienstregelung“</p>
<p><i>sottoscritto in data 9 aprile 2008 sulla base della deliberazione della Giunta Provinciale 25.3.2008, n. 1000.</i></p>	<p><i>unterzeichnet am 9. April 2008 aufgrund des Beschlusses der Landesregierung vom 25.3.2008, Nr.1000</i></p>
<p>Art. 1</p>	<p>Art. 1</p>
<p>L'allegato 1 „disciplina di missione“ del contratto collettivo intercompartmentale del 12 febbraio 2008 è integralmente sostituito dal seguente testo:</p>	<p>Anlage 1 "Außendienstregelung" des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 wird durch folgenden Text vollinhaltlich ersetzt:</p>
<p>Allegato 1</p>	<p>Anlage 1</p>
<p>DISCIPLINA DI MISSIONE</p>	<p>AUSSENDIENSTREGELUNG</p>
<p>Art. 1</p>	<p>Art. 1</p>
<p>Definizioni</p>	<p>Begriffsbestimmung</p>
<p>1. Per missione si intende l'espletamento di un servizio, ordinato o autorizzato per iscritto, in località situate fuori dell'ordinaria sede di servizio del dipendente interessato.</p>	<p>1. Das Personal ist im Außendienst, wenn es im Auftrag des Vorgesetzten oder mit dessen Genehmigung seinen Dienst an einem Ort versieht, der außerhalb seines ordentlichen Dienstsitzes liegt. Dafür bedarf es eines schriftlichen Auftrages.</p>
<p>2. Per sede di servizio si intende il centro abitato o la località isolata in cui ha sede l'ufficio o l'impianto, presso il quale il dipendente presta abitualmente servizio.</p>	<p>2. Der Dienstsitz des Personals ist die Ortschaft oder der Ort, in der bzw. in dem sich das Amt oder der Arbeitsplatz befindet, wo das Personal gewöhnlich Dienst leistet.</p>
<p>3. Per il personale che non presta abitualmente servizio presso un'unica sede la sede di servizio, ai fini della disciplina di missione, è determinata sulla base di criteri da stabilirsi dall'ente di appartenenza, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. A questo personale spetta per le trasferte tra le diverse sedi di servizio il rimborso delle spese di viaggio nonché, nei limiti di cui all'articolo 5, comma 1, delle spese di vitto.</p>	<p>3. Für das Personal, das den Dienst gewöhnlich nicht an einem einzigen Dienstsitz leistet, wird der Dienstsitz für die Außendienstregelung nach Kriterien festgelegt, die von der jeweiligen Körperschaft, nach Anhören der Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch, bestimmt werden. Diesem Personal steht für die Fahrt zu den verschiedenen Dienstsitzen die Vergütung der Fahrkosten sowie der Verpflegungskosten gemäß Artikel 5, Absatz 1 zu.</p>
<p>Art. 2</p> <p>Missione e orario di lavoro</p>	<p>Art. 2</p> <p>Außendienst und Arbeitszeit</p>
<p>1. L'orario di lavoro prestato in missione viene, di</p>	<p>1. Die im Außendienst geleistete Arbeitszeit wird</p>



regola, riconosciuto in misura corrispondente all'orario di lavoro previsto per la relativa giornata. Le ore di lavoro straordinario prestate in missione che superano il valore teorico dell'orario di lavoro giornaliero, sono da evidenziare separatamente.	in der Regel im Ausmaß der für den entsprechenden Tag vorgesehenen Arbeitszeit berechnet. Die Überstunden im Außendienst, die die vorgesehene theoretische Sollzeit der täglichen Arbeitszeit überschreiten, sind eigens auszuweisen.
2. L'effettivo tempo di viaggio impiegato per le missioni in località ubicate nel territorio provinciale nonché quello impiegato per le missioni giornaliere fuori provincia viene considerato lavoro straordinario qualora superi il valore teorico dell'orario di lavoro giornaliero. Per il personale, tra i cui compiti istituzionali rientra la conduzione di autoveicoli di servizio nonché per il personale impiegato, in interventi per calamità naturali, l'effettivo tempo di viaggio che supera il predetto orario di lavoro giornaliero viene considerato lavoro straordinario.	2. Bei Außendiensten innerhalb Südtirols und außerhalb des Landes, die an einem Tag abgeleistet werden, gilt die effektive Fahrtzeit als Überstundenleistung, falls die Sollarbeitszeit überschritten wird. Für das Personal, für das das Lenken eines Dienstfahrzeuges zu den institutionellen Aufgaben gehört sowie für das Personal, das bei Katastropheneinsätzen eingesetzt wird, gilt die effektive Fahrtzeit außerhalb der Sollzeit als Überstundenleistung.
3. Per le ore di lavoro straordinario prestate in missione non si osservano i limiti massimi consentiti per ciascun dipendente. Le ore che superano tali limiti sono comunque da recuperare.	3. Die im Außendienst geleisteten Überstunden dürfen das zulässige individuelle Höchstausmaß überschreiten. Die überzähligen Stunden sind jedoch mit Zeitausgleich einzuholen.
4. In caso di trasferta che termini fra le ore 3.00 e le ore 10.00 il personale ha diritto ad un adeguato periodo di riposo che non può comunque superare le otto ore.	4. Endet der Außendienst zwischen 3.00 und 10.00 Uhr, hat das Personal Anrecht auf eine angemessene Ruhepause, die auf jeden Fall acht Stunden nicht überschreiten darf.
Art. 3	Art. 3
Indennità di missione per particolari categorie di personale	Außendienstvergütung für besondere Kategorien von Bediensteten
1. Al personale svolgente la propria attività lavorativa prevalentemente fuori dell'ordinaria sede di servizio può essere attribuita, per il maggior disagio connesso, un'indennità di missione giornaliera nella misura tra 5,00 e 12,00 euro, aumentata del 50 per cento nei giorni non lavorativi.	1. Bediensteten, die ihre Arbeitstätigkeit hauptsächlich außerhalb des ordentlichen Dienstsitzes leisten, kann für die damit verbundenen Unannehmlichkeiten eine tägliche Außendienstvergütung im Ausmaß von 5,00 bis 12,00 Euro zugesprochen werden, die an dienstfreien Tagen um 50 Prozent erhöht wird.
2. A livello di comparto sono individuate le categorie di personale di cui al comma 1 ed è determinata la misura dell'indennità di missione.	2. Im Bereichsvertrag werden die Kategorien der Bediensteten laut Absatz 1 sowie das Ausmaß der Außendienstvergütung festgelegt.
3. Ai dipendenti, ai quali l'ente di appartenenza affida l'accompagnamento rispettivamente la sorveglianza di gruppi di persone fuori dell'ambito del territorio provinciale, la misura dell'indennità di missione e l'eventuale ulteriore disciplina	3. Für Bedienstete, denen von der Angehörigkeitskörperschaft die Begleitung bzw. die Betreuung von Personengruppen außerhalb des Landesgebietes anvertraut wird, werden im Bereichsvertrag das Ausmaß der Außendienst-



dettagliata sono fissate a livello di comparto.	vergütung gemäß Absatz 1 und allfällige Detailregelungen festgelegt.
Art. 4 Misura dell'indennità per le missioni all'estero	Art. 4 Ausmaß der Vergütung für Außendienste ins Ausland
1. Per l'espletamento delle missioni all'estero competono le seguenti indennità:	1. Bei Außendiensten ins Ausland stehen folgende Vergütungen zu:
a) giorni lavorativi dalle ore 9.00 alle ore 17.00: 1,50 euro per ogni ora;	a) an Arbeitstagen von 9.00 bis 17.00 Uhr: 1,50 Euro pro Stunde;
b) dalle ore 17.00 alle ore 9.00 e nei giorni non lavorativi: 2,50 euro per ogni ora.	b) von 17.00 bis 9.00 Uhr und an dienstfreien Tagen: 2,50 Euro pro Stunde.
2. La frazione di almeno 30 minuti è considerata ora intera.	2. Der Bruchteil von wenigstens dreißig Minuten zählt als volle Stunde.
3. L'indennità di cui al presente articolo non spetta in caso di missione per la partecipazione a corsi di aggiornamento e di formazione. Non spetta, inoltre, per la partecipazione a convegni o manifestazioni affini, nonché per visite a fiere ed eventi ed iniziative similari.	3. Die in diesem Absatz vorgesehene Außendienstvergütung steht bei Außendiensten zur Teilnahme an Weiter- und Fortbildungskursen nicht zu. Gleichermaßen steht diese Vergütung bei Teilnahme an Tagungen und Veranstaltungen oder Ähnlichem sowie bei Besuch von Messen oder ähnlichen Veranstaltungen nicht zu.
Art. 5 Rimborso delle spese di vitto	Art. 5 Vergütung der Verpflegungskosten
1. In caso di missione di durata non inferiore a sei ore compete il rimborso della spesa documentata in originale nel limite di 25,00 euro per un pasto. In caso di durata della missione non inferiore a dodici ore compete il rimborso della spesa di due pasti nel limite complessivo di 50,00 euro. Ai fini del presente comma è considerata spesa documentata in originale anche lo scontrino cassa riportante la data e l'orario di emissione dello stesso.	1. Bei einem Außendienst, dessen Dauer sechs Stunden nicht unterschreitet, werden die Kosten für eine Mahlzeit bis zu einem Betrag von 25,00 Euro gegen Vorlage der entsprechenden Unterlagen in Original rückerstattet. Falls die Dauer des Außendienstes zwölf Stunden nicht unterschreitet, werden die Kosten für zwei Mahlzeiten bis zu einem Gesamtbetrag von 50,00 Euro zurückerstattet. Zu diesem Zwecke gilt als Originalbeleg auch der Kassenzettel mit Angabe des Ausstellungsdatums und der Uhrzeit.
2. In caso di espletamento di mansioni di servizio da parte del personale di vigilanza e di custodia ai sensi dell'articolo 7 nella circoscrizione o zona assegnate nonché da altre categorie di personale, da determinarsi nel contratto di comparto, tra le ore 12 e 14 o le ore 19 e 21, senza la possibilità di ritorno alla sede di servizio, nonché in caso di missione nei predetti	2. Im Falle der Dienstleistung durch das Aufsichts- und Überwachungspersonal laut Artikel 7 in dem ihm zugewiesenen Bezirk oder Gebiet sowie durch andere, im Bereichsvertrag zu bestimmende Personalkategorien in der Zeit zwischen 12.00 und 14.00 Uhr oder zwischen 19.00 und 21.00 Uhr, ohne Möglichkeit der Rückkehr zum Dienstsitz, sowie im Falle des



<p>periodi compete un importo forfetario di 12,00 euro, salvo la possibilità di fruire nella relativa località del pasto in ristoranti convenzionati. L'applicazione del presente comma esclude l'applicazione del comma 1.</p>	<p>Außendienstes in dieser Zeit, steht für das Essen ein Pauschalbetrag von 12,00 Euro zu, falls in der betreffenden Ortschaft die Mahlzeit in einem vertragsgebundenen Gastbetrieb nicht eingenommen werden kann. Die Anwendung dieses Absatzes schließt die Anwendung von Absatz 1 aus.</p>
<p>3. Il rimborso delle spese di vitto non spetta per le missioni in località distanti meno di dieci chilometri dalla sede di servizio o dal luogo di residenza o di abituale dimora, salvo che il rientro alla sede di servizio o nel luogo della effettiva dimora richieda un impiego di tempo, per effetto dei mezzi di trasporto a disposizione superiore a mezz'ora.</p>	<p>3. Die Vergütung der Verpflegungskosten steht für den Außendienst in Örtlichkeiten, die weniger als zehn Kilometer vom Dienstsitz oder vom Wohn- oder Aufenthaltsort entfernt sind, nicht zu, außer die Rückkehr an den Dienstsitz oder an den effektiven Aufenthaltsort erfordert aufgrund der zur Verfügung stehenden Transportmittel einen Zeitaufwand von mehr als einer halben Stunde.</p>
Art. 6	Art. 6
Rimborso delle spese di viaggio e pernottamento	Vergütung der Fahrt- und Unterkunftskosten
<p>1. In caso d'uso di mezzi pubblici di trasporto (treno, autobus, aereo, nave, ecc., comprese le spese di agenzia) compete il rimborso delle spese documentate in originale.</p>	<p>1. Benützt das Personal öffentliche Verkehrsmittel (Eisenbahn, Bus, Flugzeug, Schiff, usw., inklusive Agenturspesen), so werden ihm die Kosten erstattet, die aus den entsprechenden Originalbelegen hervorgehen.</p>
<p>2. Premesso che a parità di prestazioni deve essere privilegiato l'uso dei mezzi di cui al comma 1, in caso di uso del proprio automezzo compete per ogni chilometro effettivamente percorso dell'itinerario autorizzato la seguente indennità chilometrica, arrotondata ad un cent:</p>	<p>2. Vorausgeschickt, dass bei gleichen Bedingungen die in Absatz 1 genannten Verkehrsmittel zu bevorzugen sind, stehen dem Personal, das ein Privatfahrzeug benützt, pro effektiv gefahrenen Kilometer der bewilligten Fahrtstrecke folgende auf einen Cent aufgerundete Vergütung zu:</p>
<p>a) per autovetture: il trenta per cento del prezzo della benzina verde;</p>	<p>a) für Autos: dreißig Prozent des Preises für bleifreies Benzin;</p>
<p>b) per motocicli: il quindici per cento del prezzo della benzina verde.</p>	<p>b) für Motorräder: fünfzehn Prozent des Preises für bleifreies Benzin.</p>
<p>3. Per i percorsi su strade non asfaltate l'indennità chilometrica per uso del proprio veicolo è raddoppiata.</p>	<p>3. Bei Fahrten auf nicht asphaltierten Straßen wird bei Benutzung eines Privatfahrzeuges die Kilometervergütung verdoppelt.</p>
<p>4. Le variazioni del prezzo della benzina si applicano a decorrere dal primo giorno del mese successivo, tenendo conto dell'ultima variazione intervenuta nel mese precedente.</p>	<p>4. Die Benzinpreisänderungen kommen mit dem ersten Tag des darauf folgenden Monats zur Anwendung, wobei die letzte Änderung im vorausgehenden Monat berücksichtigt wird.</p>
<p>5. Il rimborso delle spese di cui al presente articolo spetta anche in caso di trasferta di distanza inferiore a dieci chilometri dalla effettiva sede di servizio, anche se la missione viene compiuta entro il comune ove si trova la</p>	<p>5. Die in diesem Artikel vorgesehene Fahrtkostenvergütung steht auch dann zu, wenn sich das Personal, auch innerhalb der Dienstsitzgemeinde, weniger als zehn Kilometer von seinem effektiven Dienstsitz entfernt.</p>



sede di servizio.	
6. Per il rimborso delle spese di viaggio si considerano i chilometri effettivamente percorsi tra la sede di servizio o la dimora abituale, se più vicina e la località nella quale è compiuta la missione. Qualora per la missione sia necessario l'uso del mezzo proprio, al personale spetta il rimborso delle maggiori spese sostenute, compresa l'indennità chilometrica.	6. Als Grundlage für die Berechnung der Fahrkostenvergütung gelten die effektiv gefahrenen Kilometer vom Dienstsitz oder vom ständigen Aufenthaltsort, falls näher, zum Ort, an dem der Außendienst geleistet wird. Falls für den Außendienst die Benützung des eigenen Fahrzeuges notwendig ist, steht dem Personal auch die Vergütung der effektiven höheren Kosten zu, inbegriffen das Kilometergeld.
7. Vengono rimborsate, dietro presentazione di regolare documentazione, anche le spese sostenute per pedaggi autostradali e per il parcheggio nonché, in casi eccezionali, per l'uso del taxi.	7. Die Spesen für Maut- und Parkgebühren sowie, in Ausnahmefällen für Taxifahrten, werden gegen Vorlage der entsprechenden Belege vergütet.
8. Fino all'importo di Euro 130,00 per notte vengono inoltre rimborsate le spese regolarmente documentate per il pernottamento e la prima colazione in albergo o di utilizzo di vagone letto. Salvo giustificate eccezioni il pernottamento deve avvenire in esercizi alberghieri con non più di tre stelle. In caso di preventiva autorizzazione da parte del competente superiore nonché in caso di sopravvenuta urgenza le spese di pernottamento rimborsabili possono superare l'importo di Euro 130,00.	8. Die ordnungsgemäß belegten Ausgaben für die Übernachtung und das Frühstück oder für die Benützung des Schlafwaggon werden bis zur Höhe von 130,00 Euro vergütet. Die Übernachtung hat, außer in berechtigten Ausnahmefällen, in Beherbergungsbetrieben mit nicht mehr als drei Sternen zu erfolgen. Im Falle der vorangehenden Ermächtigung seitens des zuständigen Vorgesetzten sowie im Falle nachträglich eingetretener Dringlichkeit, können die rückvergütbaren Kosten das Ausmaß von 130,00 Euro übersteigen.
Art. 7	Art. 7
Categorie speciali	Sonderkategorien
1. Al personale di vigilanza e di custodia nonché alle categorie di personale da determinarsi nel contratto di comparto si applicano, limitatamente all'espletamento della missione compiuta nell'ambito territoriale della circoscrizione o zona cui è assegnato, le seguenti disposizioni speciali:	1. Für das Aufsichts- und Überwachungspersonal sowie für andere im Bereichsvertrag zu bestimmende Personalkategorien, gilt – beschränkt auf den Außendienst in dem ihm zugewiesenen Bezirk oder Gebiet – folgende Sonderregelung:
a) compete il rimborso delle spese del vitto ai sensi dell'articolo 5 nonché il rimborso delle spese di viaggio per l'uso di un mezzo di trasporto pubblico o dell'automezzo privato;	a) es steht die Vergütung der Verpflegungskosten laut Artikel 5 und die Vergütung der Fahrkosten für die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel oder Privatfahrzeuges ;
b) nessun rimborso delle spese compete per viaggi compiuti per recarsi all'abituale sede di servizio o di raduno, ad eccezione dei casi di impiego straordinario di manodopera oltre il normale orario di servizio, se il viaggio è compiuto con automezzo privato, il rimborso	b) für Fahrten zum Dienstsitz oder Sammelplatz steht keine Vergütung zu: von dieser Bestimmung ausgenommen sind außerordentliche Arbeitseinsätze außerhalb der normalen Dienstzeit, wenn ein Privatfahrzeug benützt wird; die Fahrkostenvergütung auch



delle spese di viaggio può aver luogo anche in base ad una distinta cumulativa, corredata delle necessarie indicazioni, firmata dal superiore competente per l'autorizzazione.	aufgrund einer Sammelaufstellung mit den nötigen Angaben gezahlt werden; diese Aufstellung muss vom Vorgesetzten, der für die Bewilligung zuständig ist, unterzeichnet werden.
Art. 8	Art. 8
Indennità di missione forfettizzata in caso di continuata prestazione di servizio presso sedi distaccate	Pauschale Außendienstvergütung im Falle ständiger Dienstleistung bei Außenstellen
1. Al personale che in via continuativa deve prestare servizio presso servizi situati in comuni diversi dalla sede di servizio, senza che ciò comporti il trasferimento, viene attribuita un'indennità di trasferta forfettizzata per le spese connesse. Tale indennità è attribuita al personale il cui periodo di missione supera i due mesi e comunque per un periodo non superiore ai cinque anni.	1. Dem Personal, das ohne versetzt zu werden, ständig bei außerhalb der Dienstsitzgemeinde liegenden Dienststellen Dienst leisten muss, wird eine pauschale Außendienstvergütung für die damit verbundenen Kosten zuerkannt. Diese Vergütung steht dem Personal zu, dessen Außendienstperiode zwei Monate überschreitet, jedoch beschränkt auf eine Zeit von nicht mehr als fünf Jahren.
2. L'indennità di cui al comma 1 è attribuita anche al personale trasferito o comunque destinato a sede di servizio della propria amministrazione fuori provincia. In tale caso l'indennità spetta per tutto il relativo periodo e senza alcun limite temporale.	2. Die im Absatz 1 vorgesehene Vergütung steht auch dem Personal zu, das an Dienststellen der eigenen Verwaltung außerhalb des Landes versetzt oder diesen zur Verfügung gestellt wird. In diesem Falle steht die Vergütung ohne zeitliche Einschränkung für die volle Periode zu.
Art. 9	Art. 9
Disciplina di missione in caso di trasferimento d'ufficio	Außendienstregelung im Falle der Versetzung von Amts wegen
1. Al personale trasferito d'ufficio da una ad altra sede permanente di servizio spetta per il primo mese il rimborso delle effettive spese di missione ai sensi della presente disciplina di missione. Tale trattamento non compete:	1. Dem von Amts wegen auf unbestimmte Zeit von einem an einen anderen Dienstsitz versetzten Personal steht im ersten Monat die Vergütung der effektiven Außendienstkosten im Sinne der vorliegenden Regelung zu. Keine Vergütung steht zu:
a) in caso di trasferimento nell'ambito dello stesso comune o nel luogo di dimora ovvero	a) im Falle der Versetzung innerhalb derselben Gemeinde oder der Gemeinde des ständigen Aufenthaltes, oder
b) in caso di godimento di alloggio di servizio nella nuova sede.	b) falls eine Dienstwohnung am neuen Sitz zur Verfügung steht.
2. Il personale trasferito d'ufficio ha anche diritto al rimborso delle spese di trasloco e quelle connesse in misura congrua.	2. Das von Amts wegen versetzte Personal hat auch Anrecht auf die Vergütung der Übersiedlungskosten und damit verbundenen Auslagen in angemessener Höhe.
Art. 10	Art. 10
Rimborso dei danni subiti dal proprio veicolo in missione di servizio	Vergütung der am eigenen Fahrzeug im Außendienst erlittenen Schäden



<p>1. In caso dell'uso autorizzato del veicolo privato per recarsi in missione o nel servizio di reperibilità il personale ha diritto, su domanda, al rimborso dei danni subiti dal veicolo durante la missione nonché delle spese connesse, esclusi i danni causati per dolo o colpa grave del personale stesso e sempreché il danno risulti accertato o attestato da un organo di polizia competente entro quarantotto ore. In assenza di accertamento da parte degli organi di polizia, l'amministrazione, sulla base di idonei mezzi di prova, può riconoscere il danno subito.</p>	<p>1. Im Falle der Ermächtigung zur Benützung des privaten Fahrzeuges, um sich in den Außendienst zu begeben oder für den Bereitschaftsdienst, hat das Personal, auf Antrag, Anrecht auf die Vergütung der am Fahrzeug im Außendienst entstandenen Schäden, sowie der entsprechenden damit zusammenhängenden Kosten. Nicht vergütet werden jene Schäden, die vorsätzlich oder grob fahrlässig vom Personal selbst verursacht werden. Der entsprechende Schaden muss innerhalb von achtundvierzig Stunden nach dem Vorfall durch die zuständige Polizeibehörde erhoben oder bestätigt werden. In Ermangelung von Erhebungen seitens der Polizeibehörde kann der Schaden von der Verwaltung aufgrund geeigneter Beweismittel anerkannt werden.</p>
<p>2. In caso di danni da ascrivere, a giudizio dell'amministrazione, in tutto o in parte alla responsabilità di terzi, essa può provvedere al rimborso anticipato dei danni subiti dal dipendente previa surroga nell'eventuale diritto al risarcimento dei relativi danni nei confronti dei terzi ritenuti responsabili.</p>	<p>2. Im Falle von Schäden, die laut Meinung der Verwaltung zur Gänze oder teilweise der Verantwortung Dritter zuzuschreiben sind, kann sie die vom Personal erlittenen Schäden vorzeitig vergüten, und zwar gegen Einsetzung der Verwaltung in den eventuellen Rechtsanspruch auf Schadenersatz gegenüber den für verantwortlich erachteten Dritten.</p>
<p>3. Non sono prese in considerazione le domande di rimborso per danni inferiori al dieci percento dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della prima qualifica funzionale.</p>	<p>3. Nicht berücksichtigt werden die Ansuchen um Vergütung von Schäden deren Ausmaß weniger als zehn Prozent des Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der ersten Funktionsebene ausmacht.</p>
Art. 11	Art. 11
Indennità pendolare per il personale ladino	Pendlerzulage für Ladiner
<p>1. In favore del personale degli enti di cui all'articolo 1 del presente contratto collettivo intercompartimentale, che appartiene al gruppo linguistico ladino e risiede in un comune delle due valli ladine, incluse le frazioni ladine di Castelrotto, della provincia di Bolzano e sia destinato a adempiere la sua attività al di fuori delle due valli ladine, può essere prevista nel contratto di comparto un'indennità pendolare forfettizzata, tenuto conto dei seguenti principi:</p>	<p>1. Für das Personal der Körperschaften laut Artikel 1 dieses bereichsübergreifenden Kollektivvertrages, welches der ladinischen Sprachgruppe angehört und in einer Gemeinde der ladinischen Täler der Provinz Bozen, einschließlich der ladinischen Fraktionen von Kastelruth, ansässig und einer Dienststelle außerhalb der ladinischen Täler zugeteilt ist, kann im Bereichsvertrag unter Berücksichtigung folgender Grundsätze eine pauschale Pendlerzulage vorgesehen werden:</p>
<p>a) il personale deve essere assegnato a servizi che svolgono le proprie attribuzioni anche per conto delle popolazioni delle due valli ladine della provincia di Bolzano;</p>	<p>a) das Personal muss Diensten zugeteilt sein, welche ihre Aufgaben auch zugunsten der Bevölkerung der ladinischen Täler der Provinz Bozen ausüben;</p>



Agentur für
die Kollektivvertragsverhandlungen

Agenzia per
le contrattazioni collettive

b) il personale deve occupare posti riservati al gruppo linguistico ladino;	b) das Personal muss Stellen besetzen die der ladinischen Sprachgruppe vorbehalten sind;
c) l'indennità viene concessa in dodici mensilità a titolo di rimborso parziale forfettizzato delle spese di viaggio derivanti dalla prestazione di lavoro al di fuori del luogo di residenza delle predette valli;	c) die Zulage wird monatlich als pauschale Teilrückvergütung der Reisekosten gewährt, die aufgrund der Arbeitsleistung außerhalb des Wohnsitzes der obgenannten Täler entstanden sind;
d) l'indennità spetta soltanto per i giorni di effettiva presenza in servizio;	d) die Zulage steht nur für die Tage effektiver Dienstanwesenheit zu;
e) l'indennità non è cumulabile con le agevolazioni di cui all'articolo 97 del presente contratto collettivo intercompartimentale in favore della generalità dei pendolari.	e) die Zulage ist mit der für die Allgemeinheit geltenden Pendlerzulage laut Artikel 97 dieses bereichsübergreifenden Kollektivvertrages nicht häufbar.
Art. 12	Art. 12
Anticipazioni spese	Vorschuss
1. Per le missioni può essere concesso al personale, su richiesta, un'anticipazione delle prevedibili spese rimborsabili dietro presentazione di fattura o ricevuta fiscale. L'anticipazione è concessa solamente qualora le relative spese ammontano a non meno di 200,00 euro.	1. Für den Außendienst wird dem Personal auf Antrag ein Vorschuss für die voraussichtlichen, gegen Vorlage der Rechnung oder Steuerquittung rückerstattbaren Kosten ausbezahlt. Der Vorschuss wird nur gewährt, falls die voraussichtlichen Kosten mindestens 200,00 Euro betragen.
Art. 13	Art. 13
Norma transitoria	Übergangsbestimmung
1. La presente disciplina è valida dal 1 aprile 2008. Fino al 31 marzo 2008 valgono le disposizioni di cui all'allegato 1 del contratto collettivo intercompartimentale 1 agosto 2002.	1. Diese Regelung gilt ab 1. April 2008. Bis 31. März 2008 bleiben die Bestimmungen gemäß Anlage 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 in Kraft.
Bolzano, li 9 aprile 2008	Bozen, den 9. April 2008
Agenzia Provinciale per le contrattazioni collettive	Landesagentur für Kollektivvertragsverhandlungen
Il Presidente	Der Präsident

Dr. Anton Gaiser

La Delegazione Pubblica	Die Öffentliche Delegation
Il Direttore della Ripartizione del Personale della Provincia	Der Direktor der Personalabteilung des Landes

Dr. Engelbert Schaller



Il Presidente del Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano	Der Präsident des Südtiroler Gemeindenverbandes
---	---

Arnold Schuler

Il Direttore del Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano	Der Geschäftsführer des Südtiroler Gemeindenverbandes
--	---

Dr. Benedikt Galler

Il Presidente dell'Istituto per l'Edilizia Sociale	Der Präsident des Institutes für den Sozialen Wohnbau
--	---

Albert Pürgstaller

Il Presidente dell'Associazione delle Case di Riposo	Der Präsident des Verbandes der Altersheime
--	---

Norbert Bertignoll

Il Rappresentante delegato dell' Azienda Sanitaria	Der delegierte Vertreter des Sanitätsbetriebes
--	--

Dr. Siegfried Gatscher

Assessorato alla Sanità – Ufficio personale sanitario	Assessorat für Gesundheitswesen – Amt für Gesundheitspersonal
---	---

Dr. Laura Schrott

Il Direttore sostituto della Ripartizione del personale della Provincia	Der Stellvertretende Direktor der Personalabteilung des Landes
---	--

Dr. Armand Mattivi

Le Organizzazioni sindacali	Die Gewerkschaftsorganisationen
ASGB	ASGB

Christine Staffler

Hans Rungg

Tony Tschennett

--	--



CGIL/AGB FP/ÖB Cornelia Brugger	CGIL/AGB FP/ÖB Sergio Lapegna
SAG	SAG

Fernanda Brasolin

NURSING UP Massimo Ribetto	NURSING UP Silvano Graziadei
SGBCISL Günther Patscheider	SGBCISL FPS/ÖDV Mauro Todesco
UIL/SGK Fresi Maria	UIL/SGK Detassis Adolfo



Abkommen zwischen der Landesverwaltung und den Gewerkschaftsorganisationen des Personals in der Landesverwaltung sowie des Lehrpersonals und der Führungskräfte der Grund-, Mittel- und Oberschulen staatlicher Art für eine Spendenaktion zu Gunsten der Erdbebenopfer in der Region Abruzzen

Unterzeichnet am 18.06.2009 (auf der Grundlage des Beschlusses der Landesregierung Nr. 1642 vom 15. Juni 2009)

Die Gewerkschaftsorganisationen ASGB, CGIL-AGB, GS, SGB Cisl und UIL-SGK, in Vertretung des Personals im Dienste der Landesverwaltung sowie des Lehrpersonals und der Führungskräfte der Grund-, Mittel- und Oberschulen staatlicher Art, haben sich mit dem Ersuchen an die Landesverwaltung gewandt, die Möglichkeit einer Spende über einen Gehaltsabzug zu Gunsten der Erdbebenopfer in der Region Abruzzen unter der Schirmherrschaft der Landesregierung zu schaffen.

Die Landesregierung begrüßt die Initiative der Personalvertreter und bekundet die uneingeschränkte Bereitschaft, dem Personal die geforderte Unterstützung bei der Umsetzung des Solidaritätsbeitrages zu gewähren und die Gewähr zu leisten, dass die Spenden auch tatsächlich den Erdbebenopfern zu Gute kommen werden.

Zu diesem Zweck wird das nachstehende Abkommen abgeschlossen, mit dem die Einzelheiten der Spendenaktion geregelt werden:

I.

Das Personal, das sich an der Spendenaktion zu Gunsten der Erdbebenopfer in der Region Abruzzen beteiligen will, hat die Möglichkeit, die Gehaltsämter der Landesverwaltung (4.6 und 4.8) mit eigener, schriftlicher Bevollmächtigung zu beauftragen, den darin angeführten Betrag vom zustehenden Gehalt in Abzug zu bringen. In der Bevollmächtigung ist auch anzuführen, ob der zur Verfügung gestellte Betrag in einmaliger Lösung oder aufgeteilt auf mehrere monatliche Gehaltsperioden in Abzug zu bringen ist.

II.

Die von den Gehaltsbezügen in Abzug gebrachten Beträge werden von der Landesverwaltung auf das beim Landesschatzmeister eingerichtete Spendenkonto für die Erdbebenopfer in der Region Abruzzen überwiesen.

III.

Die vom Landespersonal sowie vom Lehrpersonal und von den Führungskräften der Grund-, Mittel- und

Accordo tra la Provincia autonoma di Bolzano e le organizzazioni sindacali del personale provinciale e del personale insegnante e dirigente delle scuole primarie, secondarie di primo e secondo grado a carattere statale per un impegno di solidarietà in favore della popolazione della Regione Abruzzo colpita dal terremoto

Sottoscritto in data 18.06.2009 (sulla base della deliberazione della Giunta Provinciale n. 1642 del 15 giugno 2009)

Le organizzazioni sindacali ASGB, CGIL-AGB, GS, SGB Cisl e UIL-SGK, in rappresentanza del personale provinciale e del personale insegnante e dirigente delle scuole primarie, secondarie di primo e secondo grado a carattere statale, si sono rivolte all'Amministrazione provinciale con la richiesta di concedere al personale, sotto il patrocinio della Giunta provinciale, la possibilità di un impegno di solidarietà attraverso una trattenuta diretta dallo stipendio in favore della popolazione della Regione Abruzzo colpita dal terremoto.

La Giunta provinciale si esprime a favore di tale iniziativa dei rappresentanti del personale e dichiara la sua disponibilità incondizionata di dare al personale il sostegno richiesto nell'attuazione dell'impegno di solidarietà e di assicurare che le donazioni siano destinate anche effettivamente ad azioni in favore delle vittime del terremoto.

A questo scopo viene stipulato il presente accordo con cui sono disciplinati i dettagli dell'impegno di solidarietà:

I.

Il personale, il quale intende partecipare all'impegno di solidarietà in favore della popolazione della Regione Abruzzo colpita dal terremoto, ha la facoltà di autorizzare gli Uffici stipendi della Provincia autonoma di Bolzano (4.6 e 4.8) con un'apposita delega scritta di effettuare la trattenuta diretta dallo stipendio dell'importo indicato. Nella delega deve essere anche indicato se l'importo dato in donazione dovrà essere trattenuto dallo stipendio in un'unica soluzione o ripartito su diversi periodi stipendiali mensili.

II.

I fondi raccolti attraverso le trattenute dallo stipendio saranno versati dall'Amministrazione provinciale sull'apposito conto corrente istituito presso la tesoreria della Provincia per le donazioni in favore della popolazione della Regione Abruzzo colpita dal terremoto.

III.

I fondi donati dal personale provinciale e dal personale insegnante e dirigente delle scuole primarie, secondarie



Oberschulen staatlicher Art gespendeten Beträge werden als Finanzierungsbeitrag für die von der Landesregierung im Erdbebengebiet initiierten Projekte für den Wiederaufbau verwendet.

IV.

Die Spendenaktion dieses Abkommens endet mit der Auszahlung des Gehalts von Dezember 2009. Die schriftlichen Vollmachten müssen daher innerhalb 30. November 2009 bei den Gehaltsämtern eintreffen.

V.

Nach Beendigung der Spendenaktion benachrichtigt die Landesverwaltung die Gewerkschaftsorganisationen, die dieses Abkommen unterzeichnen, über die Gesamthöhe der vom Landespersonal sowie vom Lehrpersonal und von den Führungskräften der Grund-, Mittel- und Oberschulen staatlicher Art gespendeten Beträge. Zudem berichtet die Landesverwaltung den Gewerkschaften periodisch über den Einsatz der Spendengelder im Katastrophengebiet.

Bozen, den 18.06.2009

**Landesagentur für
Kollektivvertragsverhandlungen**

Der Präsident

Dr. Anton Gaiser

**Öffentliche Delegation
Abteilung Landespersonal**

Dr. Engelbert Schaller

Deutsches Schulamt

Dr. Arthur Pernstich

Dr. Albrecht Matzneller

Italienisches Schulamt

**Agenzia provinciale per le contrattazioni
collettive**

Il Presidente

Bolzano, lì 18.06.2009

La raccolta di fondi per l'impegno di solidarietà di cui al presente accordo termina con la liquidazione dello stipendio di dicembre 2009. Le deleghe scritte devono, pertanto, pervenire agli Uffici stipendi entro e non oltre il 30 novembre 2009.

IV.**V.**

Al termine della raccolta dei fondi per l'impegno di solidarietà l'Amministrazione provinciale informerà le organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo sull'ammontare complessivo dei fondi donati dal personale provinciale ed dal personale insegnante e dirigente delle scuole primarie, secondarie di primo e secondo grado a carattere statale. Inoltre l'Amministrazione provinciale informerà le organizzazioni sindacali anche periodicamente sull'utilizzo delle somme donate nelle zone terremotate.

**Delegazione pubblica
Ripartizione personale provinciale**

Intendenza scolastica tedesca

Intendenza scolastica italiana

Agentur für
die Kollektivvertragsverhandlungen



Agenzia per
le contrattazioni collettive

Dr. Claudio Vidoni

Ladinisches Schulamt

Intendenza scolastica ladina

Dr. Alexander-Oswald Prinoth

**Gewerkschaftsorganisationen
Landesbedienstete**

**Organizzazioni sindacali
Dipendenti provinciali**

ASGB

ASGB

Christine Staffler

GS

GS

Dr. Gianluca Moggio

AGB/CGIL

AGB/CGIL

Ulli Bauhofer

SGB/CISL

SGB/CISL

Marisa Mantovan

SGK/UIL

UIL/SGK

Giovanni Pandini

**Gewerkschaftsorganisationen
Schule**

**Organizzazioni sindacali
Scuola**

SGB/CISL

SGB/CISL



Dr. Sandro Fraternali

SSG-ASGB**SSG-ASGB**

Heidi Frötscher

FLC-GBW**FLC-GBW**

Dott. Stefano Fidenti

UIL/SGK**UIL/SGK**

Dott. Giovanni Scolaro

SNALS/PNS**SNALS/PNS****SDV****ANP**

Dr. Helmuth Mathà

77686

KOLLETTIVVERTAG - 1 Teil - Jahr 2011

Funktionelle Körperschaften der Autonomen Provinz Bozen

Agentur für die Kollektivvertragsverhandlungen

Kollektivvertrag

vom 15. November 2011

Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für das Jahr 2009 – wirtschaftlicher Teil

unterzeichnet am 15.11.2011 aufgrund des Beschlusses der Landesregierung vom 7.11.2011, Nr. 1700

Die Vertragsparteien nehmen Folgendes zur Kenntnis:

Mit Landesgesetz vom 23. Dezember 2010, Nr. 15, Artikel 13 wurden Bestimmungen zur Eindämmung der Ausgaben erlassen, die auch den öffentlichen Dienst betreffen.

Unter Berücksichtigung der daraus entstandenen Rechtslage kommen die Vertragsparteien überein, anstelle des für das wirtschaftliche Bienenium 2009-2010 fälligen Kollektivvertrages einen Übergangsvertrag für das Jahr 2009 abzuschließen.

**Art. 1
Anwendungsbereich**

1. Dieser bereichsübergreifende Kollektivvertrag gilt für das Personal folgender Verwaltungen:

- a) Landesverwaltung;
- b) Gemeinden, Altersheime und Bezirksgemeinschaften;
- c) Landesgesundheitsdienst;
- d) Institut für sozialen Wohnbau;
- e) Kurverwaltungen von Bozen und Meran.

**Art. 2
Dauer, Gültigkeit und Verfahren für die Anwendung des Vertrages**

1. Dieser Vertrag betrifft den Zeitraum vom 1. Jänner 2009 bis zum 31. Dezember 2009. Er bleibt so lange in Kraft, bis er durch den nächsten Kollektivvertrag ersetzt wird. Die wirtschaftlichen Auswirkungen laufen ab dem jeweiligen Fristbeginn, der in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegeben ist.

CONTRATTO COLLETTIVO - Parte 1 - Anno 2011

Enti funzionali della Provincia Autonoma di Bolzano

Agenzia per le contrattazioni collettive

Contratto collettivo

del 15 novembre 2011

Contratto collettivo intercompartimentale per l'anno 2009 - parte economica

sottoscritto in data 15.11.2011 sulla base della deliberazione della Giunta Provinciale del 7.11.2011, n. 1700

Le parti negoziali prendono atto che con legge provinciale 23 dicembre 2010, n. 15, articolo 13 sono state adottate misure finalizzate anche al contenimento della spesa nell'impiego pubblico.

In considerazione della situazione di diritto determinatasi di conseguenza, le parti negoziali convengono nel sottoscrivere un accordo transitorio per l'anno 2009 invece del contratto collettivo per il biennio economico 2009/2010.

**Art. 1
Ambito di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo intercompartimentale si applica al personale dei seguenti comparti:

- a) Amministrazione provinciale;
- b) Comuni, Case di riposo per anziani e Comunità comprensoriali;
- c) Servizio sanitario provinciale;
- d) Istituto per l'edilizia sociale;
- e) Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano.

**Art. 2
Durata, decorrenza e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 2009 – 31 dicembre 2009. Esso rimane comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo. Gli effetti economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali.

Art. 3**Erhöhung der Grundentlohnung**

1. Die jährlichen Anfangsbruttogehälter in den verschiedenen Besoldungsstufen der einzelnen Funktionsebenen belaufen sich mit Wirkung ab **1. Juli 2009** auf folgende Beträge (+0,6 %):

- a) erste Funktionsebene:
 - 1) untere Besoldungsstufe 7.226,06 Euro
 - 2) obere Besoldungsstufe 9.058,68 Euro
- b) zweite Funktionsebene:
 - 1) untere Besoldungsstufe 8.713,04 Euro
 - 2) obere Besoldungsstufe 11.156,53 Euro
- c) dritte Funktionsebene:
 - 1) untere Besoldungsstufe 9.468,02 Euro
 - 2) obere Besoldungsstufe 12.200,76 Euro
- d) vierte Funktionsebene:
 - 1) untere Besoldungsstufe 10.222,99 Euro
 - 2) obere Besoldungsstufe 13.265,87 Euro
- e) fünfte Funktionsebene:
 - 1) untere Besoldungsstufe 11.505,30 Euro
 - 2) obere Besoldungsstufe 14.928,29 Euro
- f) sechste Funktionsebene:
 - 1) untere Besoldungsstufe 12.839,83 Euro
 - 2) obere Besoldungsstufe 16.969,75 Euro
- g) siebte Funktionsebene:
 - 1) untere Besoldungsstufe 15.226,94 Euro
 - 2) obere Besoldungsstufe 20.120,18 Euro
- h) Funktionsebene sieben-*bis* auslaufend:
 - 1) untere Besoldungsstufe 16.914,40 Euro
 - 2) obere Besoldungsstufe 22.128,24 Euro
- i) Funktionsebene sieben-*ter*:
 - 1) untere Besoldungsstufe 15.988,18 Euro
 - 2) obere Besoldungsstufe 20.925,28 Euro
- j) achte Funktionsebene:
 - 1) untere Besoldungsstufe 18.598,75 Euro
 - 2) obere Besoldungsstufe 24.140,46 Euro
- k) neunte Funktionsebene:
 - 1) untere Besoldungsstufe 22.222,22 Euro
 - 2) obere Besoldungsstufe 29.621,62 Euro

Art. 4**Erhöhung der Sonderergänzungszulage**

1. Die jährliche Bruttosonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen beläuft sich mit Wirkung ab **1. Juli 2009** auf folgende Beträge (+ 0,6 %):

Funktionsebene	Bruttojahresbetrag
1.	9.850,20 Euro
2.	9.878,40 Euro
3.	9.914,94 Euro
4.	9.970,28 Euro

Art. 3**Aumento della retribuzione fondamentale**

1. Gli stipendi annuali lordi iniziali dei livelli retributivi delle qualifiche funzionali sono determinati, con decorrenza dal **1° luglio 2009**, come segue (+ 0,6 %):

- a) prima qualifica funzionale:
 - 1) livello inferiore euro 7.226,06
 - 2) livello superiore euro 9.058,68
- b) seconda qualifica funzionale:
 - 1) livello inferiore euro 8.713,04
 - 2) livello superiore euro 11.156,53
- c) terza qualifica funzionale:
 - 1) livello inferiore euro 9.468,02
 - 2) livello superiore euro 12.200,76
- d) quarta qualifica funzionale:
 - 1) livello inferiore euro 10.222,99
 - 2) livello superiore euro 13.265,87
- e) quinta qualifica funzionale:
 - 1) livello inferiore euro 11.505,30
 - 2) livello superiore euro 14.928,29
- f) sesta qualifica funzionale:
 - 1) livello inferiore euro 12.839,83
 - 2) livello superiore euro 16.969,75
- g) settima qualifica funzionale:
 - 1) livello inferiore euro 15.226,94
 - 2) livello superiore euro 20.120,18
- h) settima qualifica funzionale *bis*, ad esaurimento:
 - 1) livello inferiore euro 16.914,40
 - 2) livello superiore euro 22.128,24
- i) settima qualifica funzionale *ter*:
 - 1) livello inferiore euro 15.988,18
 - 2) livello superiore euro 20.925,28
- j) ottava qualifica funzionale:
 - 1) livello inferiore euro 18.598,75
 - 2) livello superiore euro 24.140,46
- k) nona qualifica funzionale:
 - 1) livello inferiore euro 22.222,22
 - 2) livello superiore euro 29.621,62

Art. 4**Aumento dell'indennità integrativa speciale**

1. L'indennità integrativa speciale annua lorda delle singole qualifiche funzionali è determinata, con decorrenza dal **1° luglio 2009**, come segue (+ 0,6 %):

qualifica funzionale	importo annuo lordo
1.	9.850,20 euro
2.	9.878,40 euro
3.	9.914,94 euro
4.	9.970,28 euro

5.	10.015,19 Euro
6.	10.080,98 Euro
7.	10.149,90 Euro
7 bis	10.233,43 Euro
7 ter	10.196,89 Euro
8.	10.233,43 Euro
9.	10.292,96 Euro

Art. 5**Leitende Beamte der Gemeinden im Auslaufsrang – Erhöhung des Gehaltes und der Sonderergänzungszulage**

1. Mit Wirkung ab **1. Juli 2009** wird das Gehalt der leitenden Beamten im Auslaufsrang laut Art. 12, Absatz 4 und folgende des Bereichsabkommens für die Gemeindebediensteten vom 8. Juli 1994 um **0,6 Prozent** erhöht.

2. Mit Wirkung ab **1. Juli 2009** wird die Sonderergänzungszulage der leitenden Beamten laut Absatz 1 um **0,6 Prozent** erhöht.

3. Die Bestimmungen dieses Artikels gelten auch für die entsprechenden Führungskräfte im Auslaufsrang des Bereichs laut Art. 1, Absatz 1, Buchstabe e) dieses Vertrags.

Art. 6**Entschädigung für Vertragsvakanz**

1. Als Entschädigung für Vertragsvakanz werden die jährlichen Anfangsbruttogehälter in den verschiedenen Besoldungsstufen der einzelnen Funktionsebenen mit Wirkung ab **1. April 2010** wie folgt festgelegt: (+ **0,75 %**)

- a) erste Funktionsebene:
 - 1) untere Besoldungsstufe 7.280,26 Euro
 - 2) obere Besoldungsstufe 9.126,62 Euro
- b) zweite Funktionsebene:
 - 1) untere Besoldungsstufe 8.778,39 Euro
 - 2) obere Besoldungsstufe 11.240,20 Euro
- c) dritte Funktionsebene:
 - 1) untere Besoldungsstufe 9.539,03 Euro
 - 2) obere Besoldungsstufe 12.292,27 Euro
- d) vierte Funktionsebene:
 - 1) untere Besoldungsstufe 10.299,66 Euro
 - 2) obere Besoldungsstufe 13.365,36 Euro
- e) fünfte Funktionsebene:
 - 1) untere Besoldungsstufe 11.591,59 Euro
 - 2) obere Besoldungsstufe 15.040,25 Euro
- f) sechste Funktionsebene:
 - 1) untere Besoldungsstufe 12.936,13 Euro
 - 2) obere Besoldungsstufe 17.097,02 Euro

5.	10.015,19 euro
6.	10.080,98 euro
7.	10.149,90 euro
7 bis	10.233,43 euro
7 ter	10.196,89 euro
8.	10.233,43 euro
9.	10.292,96 euro

Art. 5**Dirigenti dei comuni inquadrati in livelli ad esaurimento – Aumento dello stipendio e dell'indennità integrativa**

1. A decorrere dal **1° luglio 2009** lo stipendio in godimento dei dirigenti di cui all'art. 12, commi 4 e seguenti, dell'accordo di comparto per i dipendenti comunali dell' 8 luglio 1994, inquadrati in livelli ad esaurimento, è aumentato del **0,6 per cento**.

2. A decorrere dal **1° luglio 2009** l'indennità integrativa speciale per i dirigenti di cui al comma 1 è aumentata del **0,6 per cento**

3. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione anche per il corrispondente personale dirigente ad esaurimento del comparto di cui all'articolo 1, comma 1, lettera e), del presente contratto.

Art. 6**Indennità di vacanza contrattuale**

1. A titolo di vacanza contrattuale gli stipendi annuali lordi iniziali dei livelli retributivi delle qualifiche funzionali sono determinati, con decorrenza dal **1° aprile 2010** come segue: (+ **0,75 %**)

- a) prima qualifica funzionale:
 - 1) livello inferiore euro 7.280,26
 - 2) livello superiore euro 9.126,62
- b) seconda qualifica funzionale:
 - 1) livello inferiore euro 8.778,39
 - 2) livello superiore euro 11.240,20
- c) terza qualifica funzionale:
 - 1) livello inferiore euro 9.539,03
 - 2) livello superiore euro 12.292,27
- d) quarta qualifica funzionale:
 - 1) livello inferiore euro 10.299,66
 - 2) livello superiore euro 13.365,36
- e) quinta qualifica funzionale:
 - 1) livello inferiore euro 11.591,59
 - 2) livello superiore euro 15.040,25
- f) sesta qualifica funzionale:
 - 1) livello inferiore euro 12.936,13
 - 2) livello superiore euro 17.097,02

- g) siebte Funktionsebene:
 1) untere Besoldungsstufe 15.341,14 Euro
 2) obere Besoldungsstufe 20.271,08 Euro
- h) Funktionsebene sieben-*bis* auslaufend:
 1) untere Besoldungsstufe 17.041,26 Euro
 2) obere Besoldungsstufe 22.294,20 Euro
- i) Funktionsebene sieben-*ter*:
 1) untere Besoldungsstufe 16.108,09 Euro
 2) obere Besoldungsstufe 21.082,22 Euro
- j) achte Funktionsebene:
 1) untere Besoldungsstufe 18.738,24 Euro
 2) obere Besoldungsstufe 24.321,51 Euro
- k) neunte Funktionsebene:
 1) untere Besoldungsstufe 22.388,89 Euro
 2) obere Besoldungsstufe 29.843,78 Euro

2. Die jährliche Bruttosonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen beläuft sich, im Sinne und für die Wirkungen gemäß Absatz 1, ab **1. April 2010** auf folgende Beträge (+ **0,75 %**):

Funktionsebene	Bruttojahresbetrag
1.	9.924,08 Euro
2.	9.952,49 Euro
3.	9.989,30 Euro
4.	10.045,06 Euro
5.	10.090,30 Euro
6.	10.156,59 Euro
7.	10.226,02 Euro
7 <i>bis</i>	10.310,18 Euro
7 <i>ter</i>	10.273,37 Euro
8.	10.310,18 Euro
9.	10.370,16 Euro

3. Mit Wirkung ab **1. April 2010** wird das Gehalt und die Sonderergänzungszulage der leitenden Beamten im Auslaufsrang laut Art. 12, Absatz 4 und folgende des Bereichsabkommens für die Gemeindebediensteten vom 8. Juli 1994 um **0,75 Prozent** erhöht.

4. Die Bestimmungen gemäß Absatz 3 gelten auch für die entsprechenden Führungskräfte im Auslaufsrang des Bereichs laut Art. 1, Absatz 1, Buchstabe e) dieses Vertrags.

5. Bleibt eine Vertragserneuerung weiterhin aus, so werden die Gehälter und die Sonderergänzungszulage ab dem Jahr 2011 im selben Ausmaß entrichtet, wie in diesem Artikel festgelegt.

- g) settima qualifica funzionale:
 1) livello inferiore euro 15.341,14
 2) livello superiore euro 20.271,08
- h) settima qualifica funzionale *bis*, ad esaurimento:
 1) livello inferiore euro 17.041,26
 2) livello superiore euro 22.294,20
- i) settima qualifica funzionale *ter*:
 1) livello inferiore euro 16.108,09
 2) livello superiore euro 21.082,22
- j) ottava qualifica funzionale:
 1) livello inferiore euro 18.738,24
 2) livello superiore euro 24.321,51
- k) nona qualifica funzionale:
 1) livello inferiore euro 22.388,89
 2) livello superiore euro 29.843,78

2. L'indennità integrativa speciale annua lorda delle singole qualifiche funzionali è determinata, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 1, con decorrenza dal **1° aprile 2010**, come segue: (+ **0,75 %**):

qualifica funzionale	importo annuo lordo
1.	9.924,08 euro
2.	9.952,49 euro
3.	9.989,30 euro
4.	10.045,06 euro
5.	10.090,30 euro
6.	10.156,59 euro
7.	10.226,02 euro
7 <i>bis</i>	10.310,18 euro
7 <i>ter</i>	10.273,37 euro
8.	10.310,18 euro
9.	10.370,16 euro

3. A decorrere dal **1° aprile 2010** lo stipendio e l'indennità integrativa speciale in godimento dei dirigenti di cui all'art. 12, commi 4 e seguenti, dell'accordo di comparto per i dipendenti comunali dell'8 luglio 1994, inquadrati in livelli ad esaurimento, è aumentato del **0,75 per cento**.

4. Le disposizioni di cui al comma 3 trovano applicazione anche per il corrispondente personale dirigente ad esaurimento del comparto di cui all'articolo 1, comma 1, lettera e), del presente contratto.

5. A decorrere dall'anno 2011, in caso di perdurante assenza di rinnovo contrattuale, proseguirà la corresponsione degli stipendi e dell'indennità integrativa speciale come definiti dal presente articolo.

Art. 7**Wirkungen der Gehaltserhöhungen**

1. Die aus der Anwendung der vorangehenden Artikel resultierenden Gehaltserhöhungen, einschließlich der Entschädigung für Vertragsvakanz, finden volle Berücksichtigung bei der Festlegung des Ruhegehaltes für das wie auch immer im Zeitraum der Gültigkeit dieses Vertrages aus dem Dienst ausgeschiedene Personal mit Anrecht auf das Ruhegehalt, zu den Fälligkeiten und in dem Ausmaß, die von den in diesem Artikel angeführten Bestimmungen vorgesehen sind. Die Gehaltserhöhungen werden Zweck dessen neu festgelegt; dazu wird die Erhöhung in Bezug auf das Jahr des Dienstaustritts für sämtliche Monate, in denen die betreffende Person voll gearbeitet hat, in Zwölfteln angerechnet.

2. Die in diesem Vertrag vorgesehene Erhöhung der Gehälter gilt für Überstunden, die ab dem ersten Tag des Monats geleistet werden, der auf den Monat der Veröffentlichung dieses Vertrages im Amtsblatt der Region folgt.

3. Vorbehaltlich anders lautender Bestimmungen werden die in diesem Vertrag vorgesehenen Gehaltserhöhungen ab dem darin vorgesehenen Fristbeginn auf alle die Besoldung betreffenden Institute angewandt, für deren Berechnung die geltenden Vorschriften Bezug auf das Jahres- oder Monatsgehalt der oben genannten Lohnelemente nehmen.

4. Die im Artikel 3 und Absatz 1 Artikel 6, vorgesehenen Erhöhungen der Gehälter in den verschiedenen Besoldungsstufen gelten im jeweiligen Ausmaß und im Rahmen der genannten Fristen auch für die wie auch immer benannten persönlichen Zulagen, auf die bereits im vorhergehenden Vertragszeitraum die Gehaltserhöhungen angewandt wurden.

Bolzano, li 15.11.2011

Art. 7**Effetti degli aumenti stipendiali**

1. I benefici economici – ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale – risultanti dall'applicazione dei precedenti articoli hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza del personale cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. A tale effetto gli aumenti retributivi sono rideterminati calcolando l'aumento relativo all'anno di cessazione dal servizio in dodicesimi, in relazione ai mesi interi di servizio.

2. Gli aumenti stipendiali di cui al presente contratto trovano applicazione per il lavoro straordinario prestato con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data di pubblicazione del presente contratto sul Bollettino Ufficiale della Regione.

3. Salva diversa disposizione gli aumenti stipendiali di cui al presente contratto hanno effetto, con le decorrenze ivi previste, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni rinviano ai relativi elementi retributivi annui o mensili di cui ai predetti articoli.

4. Gli aumenti degli stipendi di livello di cui all'articolo 3 e 6, comma 1 trovano applicazione, nella misura e con le decorrenze ivi indicate, anche agli assegni *ad personam* comunque denominati, cui già nel precedente periodo contrattuale si applicavano gli aumenti previsti per gli stipendi medesimi.

Bozen, den 15.11.2011

**Agenzia Provinciale per la
contrattazione collettiva**

Il Presidente
Dott. Anton Gaiser

La Delegazione Pubblica:

Il Direttore della Ripartizione del Personale
della Provincia
Dott. Engelbert Schaller

Il Direttore Sostituto della Ripartizione
del Personale della Provincia
Rag. Walter Rier

Il Presidente del Consorzio
dei Comuni della Provincia di Bolzano
Dott. Arno Kompatscher

Il Direttore del Consorzio
dei Comuni della Provincia di Bolzano
Dott. Benedikt Galler

Il Presidente dell'Istituto
per l'Edilizia Sociale
Dott. Konrad Pfitscher

Il Presidente dell'Associazione delle Residenze
per Anziani dell'Alto Adige
Norbert Bertignoll

Rappresentanti dell'Azienda Sanitaria
dell'Alto Adige
Dott. Siegfried Gatscher
Vincenzo Capellupo

Assessorato alla Sanità –
Ufficio personale sanitario
Dott. Laura Schrott

**Landesagentur
für Kollektivvertragsverhandlungen**

Der Präsident
Dr. Anton Gaiser

Die Öffentliche Delegation:

Der Direktor der Personalabteilung
des Landes
Dr. Engelbert Schaller

Der stellvertretende Direktor
der Personalabteilung des Landes
Rag. Walter Rier

Der Präsident des Südtiroler
Gemeindenverbandes
Dr. Arno Kompatscher

Der Geschäftsführer des
Südtiroler Gemeindenverbandes
Dr. Benedikt Galler

Der Präsident des Institutes
für den Sozialen Wohnbau
Dr. Konrad Pfitscher

Der Präsident des Verbandes
der Seniorenheime Südtirols
Norbert Bertignoll

Vertreter des Südtiroler Sanitätsbetriebes

Dr. Siegfried Gatscher
Vincenzo Capellupo

Ressort für Gesundheitswesen –
Amt für Gesundheitspersonal
Dr. Laura Schrott

Le Organizzazioni Sindacali:

ASGB

firmato

CGIL/AGB FP/ÖB

firmato

GS/SAG

firmato

NURSING UP

firmato

SGB/CISL FPS/ÖDV

firmato

UIL/SGK

firmato

Die Gewerkschaftsorganisationen:

ASGB

unterzeichnet

CIGL/AGB FP/ÖB

unterzeichnet

GS/SAG

unterzeichnet

NURSING UP

unterzeichnet

SGB/CISL FPS/ÖDV

unterzeichnet

UIL/SGK

unterzeichnet



An den Präsidenten
der Landesagentur für
Vertragsverhandlungen
Dr. Anton Gaiser
39100 Bozen

IHR ZEICHEN

UNSERZEICHEN

DATUM

Bozen, am 15.11.2011

Protokollerklärung

Der ASGB unterzeichnet den vorliegenden Vertrag für den BÜKV. Er bedauert es sehr, dass trotz politischer Zusage keine Erhöhung für die Mitglieder des Laborfonds enthalten ist. Dies wäre in Anbetracht der künftigen niedrigen Pensionen eine sinnvolle, nachhaltige und daher sehr kluge Entscheidung gewesen. Der ASGB möchte aber an diesem Versprechen festhalten und ersucht daher die Sozialpartner, die Notwendigkeit einer solchen Maßnahme im nachfolgenden Vertrag aktiv mitzutragen.

Der ASGB fordert zusätzlich die maßgeblichen Verantwortlichen der Arbeitgeberseite auf, alles daran zu setzen, dass die Arbeit im öffentlichen Dienst Südtirols weiterhin als eine Dienstleistung für die Menschen unseres Landes gestaltet und entsprechend honoriert werden. Dies nicht zuletzt auch deswegen, da die öffentliche Hand und die Bediensteten in diesen Jahrzehnten der Ausformung und Anwendung unserer Landesautonomie einen wesentlichen und wichtigen Beitrag zum Wohlstand Südtirols beigetragen haben.

L'ASGB firma il presente contratto del CCI. Con tanto dispiacere tiene conto che mancano gli aumenti per gli iscritti al Laborfonds nonostante le promesse espresse da esponenti politici. In vista delle future pensioni basse sarebbe stata una decisione durevole, sensata e molto prudente.

L'ASGB considera di tener ferma quella promessa e chiede alle parti sociali di sostenere attivamente nella prossima contrattazione una ipotesi (un provvedimento) in tale senso.

L'ASGB chiede inoltre ai responsabili più importanti della parte datoriale di impegnarsi in modo che il lavoro nel pubblico impiego della nostra provincia possa essere anche nel futuro al servizio della collettività e sia remunerativo in tale senso, anche per il motivo che i dipendenti pubblici in questi anni hanno dato un contributo essenziale alla costruzione ed attuazione della nostra autonomia e della prosperità risultante.

Die Verhandlungsdelegation des ASGB

Christine Staffler - Andreas Dorigoni - Hans Rungg



SINDACATI AUTONOMI - AUTONOME GEWERKSCHAFTEN

AGO

fbi



GS

sap

Nota a margine della federazione SAG

La Federazione SAG precisa con la presente nota di avere firmato il presente contratto per puro senso di responsabilità per consentire un adeguamento minimo all'inflazione a favore dei dipendenti pubblici locali.

Peraltro ribadisce ed invita con forza la Giunta provinciale ad emanare come previsto dalla legge 16 del 1995 le direttive per l'apertura della contrattazione di comparto dell'amministrazione provinciale relativa al CCI del 2008 affinché non si vengano a creare immotivate ed ingiuste situazioni di grave disparità fra diversi comparti.

Vermerk des Verbandes SAG

Der Verband SAG erklärt mit diesem Vermerk, dass er aus Verantwortung den beiliegenden Vertrag unterschrieben hat; um den Bediensteten des lokalen öffentlichen Dienstes eine minimale Anpassung der Inflation zu gewähren.

Unter anderem möchte der Verband darauf hinweisen und mit aller Kraft die Landesregierung aufrufen die Richtlinien zur Öffnung des Kollektivvertrages für den Bereich Land laut Landesgesetz Nr. 16 vom 1995 zu erlassen; um zu verhindern, dass unnötige und unbegründete Ungleichheiten zwischen den Bereichen sich bilden.

SAG

p. Gianluca Moggio

BZ, 27.10.2011

BZ, 15.11.2011

Co. A. No.



Agentur für
die Kollektivvertragsverhandlungen

Agenzia per
le contrattazioni collettive

Einvernehmen über die Kriterien zum Übertritt und zur rechtlich - wirtschaftlichen Einstufung von Umwelt- und Hygieneinspektoren von der Landesverwaltung in den Südtiroler Sanitätsbetrieb, Gesundheitsbezirk Bozen

Accordo sui criteri per il passaggio e per l'inquadramento giuridico ed economico degli Ispettori d'igiene e dell'ambiente dall'Amministrazione Provinciale all'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige, Comprensorio Sanitario di Bolzano.

Art. 1

Zielsetzung und Zielgruppe

1. Das vorliegende Einvernehmen stützt sich auf dem Art. 18, Abs. 2 und 3 des Bereichs-übergreifenden Kollektivvertrages (BÜKV) vom 12. Februar 2008.
2. Die vorliegenden Kriterien regeln die rechtliche und wirtschaftliche Einstufung der Umwelt - und Hygieneinspektoren, welche bei der Landesverwaltung mit unbefristetem Arbeitsvertrag angestellt sind und im Sinne der Mobilität zwischen den Körperschaften gemäß Art. 18 des genannten BÜKV mit Wirkung 01.01.2012, an den Südtiroler Sanitätsbetrieb, Gesundheitsbezirk Bozen, Tierärztlicher Dienst, übergehen. Die Umwelt- und Hygieneinspektoren tragen im Südtiroler Sanitätsbetrieb gemäß Artikel 11 des Kollektivvertrages für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes vom 28. August 2001, die Bezeichnung Techniker für die Vorbeugung in der Umwelt und an den Arbeitsplätzen.

Art. 2

Zustimmung zum Übergang

1. Die am Übergang interessierten und bei der Landesverwaltung Dienst leistenden Umwelt- und Hygieneinspektoren sind verpflichtet den Übergang an den Südtiroler Sanitätsbetrieb, Gesundheitsbezirk Bozen, Tierärztlicher Dienst, schriftlich zuzustimmen. Die Zustimmung ist der neuen Verwaltung innerhalb von 14 Kalendertagen ab Mitteilung der erfolgten Genehmigung dieser Kriterien durch die Landesregierung vorzulegen und ist ab 01.01.2012 wirksam.

Art. 1

Finalità e destinatari

1. Il presente accordo si basa sull'art. 18, comma 2 e 3 del Contratto collettivo intercompartimentale (CCI) del 12 febbraio 2008.
2. I presenti criteri disciplinano l'inquadramento giuridico ed economico degli Ispettori d'igiene e dell'ambiente assunti con rapporto di lavoro indeterminato presso l'Amministrazione Provinciale, e che passano all'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige, Comprensorio Sanitario di Bolzano, Servizio veterinario, ai sensi della mobilità tra enti di cui all'art. 18 del citato Contratto collettivo intercompartimentale con decorrenza 1.1.2012. Gli ispettori d'ambiente e d'igiene, in base all'art. 11 del contratto collettivo per il personale del Servizio sanitario provinciale del 28 agosto 2001 presso l'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige sono denominati tecnici della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro.

Art. 2

Assenso al passaggio

1. Gli ispettori d'igiene e dell'ambiente in servizio presso l'Amministrazione Provinciale, interessati al passaggio, sono tenuti ad esprimere il proprio consenso al passaggio per iscritto all'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige, Comprensorio Sanitario di Bolzano, servizio veterinario. Il consenso è da presentare alla nuova amministrazione entro 14 giorni di calendario dalla comunicazione dell'avvenuta approvazione dei presenti criteri da parte della Giunta Provinciale. Tale passaggio ha efficacia dal 1.1.2012.

[Handwritten signature]

I - 39100 Bozen • Dantestr. 11
Tel. 0471/416961 • Fax 0471/416969
e-mail: Agentur.KV@provinz.bz.it

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

I - 39100 Bolzano • via Dante 11
Tel. 0471/416961 • Fax 0471/416969
e-mail: Agenzia.CC@provincia.bz.it



Agentur für
die Kollektivvertragsverhandlungen

Agenzia per
le contrattazioni collettive

Art. 3

Arbeitsverhältnis

1. Die zum 31.12.2011 bestehenden unbefristeten Arbeitsverträge werden als unbefristete Arbeitsverträge beibehalten.
2. Die interessierten Umwelt- und Hygieneinspektoren behalten ihre Aufgaben und Kompetenzen, mit welchen sie in der Herkunftskörperschaft betraut waren, bei. Zudem sollen diese Techniker für die Vorbeugung in der Umwelt und an den Arbeitsplätzen wesentlicher Bestandteil einer zu errichtenden Supervisionsgruppe werden, welche die bisher von den interessierten Technikern durchgeführte Kontrolltätigkeit des Landestierärztlichen Dienstes auf dem Gebiet der Provinz Bozen ersetzt. Die Häufigkeit und Modalitäten der zukünftigen Supervisionstätigkeit werden vom Direktor des Landestierärztlichen Dienstes, auf Vorschlag des Direktors des tierärztlichen Dienstes des Sanitätsbetriebes, mit eigener Maßnahme definiert.

Art. 4

Berufsbild und Funktionsebene

1. Die interessierten Umwelt- und Hygieneinspektoren werden in das Berufsbild „Techniker für die Vorbeugung in der Umwelt und an den Arbeitsplätzen“ in der Funktionsebene, die sie im Landesdienst hatten, eingestuft. Die Aufgaben dieses neuen Berufsbildes sind mit jenen des bei der Herkunftskörperschaft bekleideten Berufsbildes („Umwelt- und Hygieneinspektoren“) identisch.

Art. 5

Besoldung

1. Mit der Einstufung wird die zum 31.12.2011 bestehende Besoldung gewährleistet.
2. Die gehaltsmäßige Einstufung erfolgt unter Berücksichtigung der bei der Landesverwaltung zustehenden Bruttobesoldung aufgrund der jeweiligen Gehaltsstufe, wobei unmittelbar nach der Neueinstufung die Position in der Gehaltsstufe durch die im Art. 6, Absatz 3

Art. 3

Rapporto di lavoro

1. I contratti li lavoro a tempo indeterminato in atto al 31.12.2011, vengono mantenuti come contratti di lavoro a tempo indeterminato.
2. Gli ispettori d'igiene e dell'ambiente mantengono gli stessi compiti e le stesse competenze che hanno espletato presso l' ente di provenienza. Questi tecnici della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro dovranno fare parte del costituendo gruppo di supervisione che continuerà l'attività di controllo finora eseguita dal servizio veterinario provinciale sul territorio della Provincia di Bolzano, ed esercitata dagli stessi tecnici. La frequenza e le modalità della futura attività di supervisione sono definiti dal Direttore del Servizio Veterinario Provinciale con proprio provvedimento e su proposta del Direttore del Servizio Veterinario dell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige.

Art. 4

Profilo professionale e qualifica funzionale

1. Gli ispettori dell'ambiente e dell'igiene sono inquadrati nel profilo professionale "Tecnici della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro" sulla base del livello di inquadramento in godimento presso l'ente di provenienza. I compiti di questa nuova figura professionale sono identici a quelli della figura professionale rivestita presso l'ente di provenienza (ispettori dell'ambiente e dell'igiene).

Art. 5

Trattamento economico

1. Con l'inquadramento viene garantito il trattamento economico in atto al 31.12.2011.
2. L'inquadramento economico avviene in base al compenso lordo percepito presso l'amministrazione provinciale nel rispetto della progressione maturata, la quale immediatamente dopo il nuovo inquadramento sarà modificata in base all'esperienza professionale di cui all'art. 6

I - 39100 Bozen • Dantestr. 11
Tel. 0471/416961 • Fax 0471/416969
e-mail: Agentur.KV@provinz.bz.it

I - 39100 Bolzano • via Dante 11
Tel. 0471/416961 • Fax 0471/416969
e-mail: Agenzia.CC@provincia.bz.it



Agentur für
die Kollektivvertragsverhandlungen

Agenzia per
le contrattazioni collettive

- vorgesehene zusätzliche Berufserfahrung verändert wird.
- Die zusätzliche Entlohnung wird aufgrund der beim Sanitätsbetrieb geltenden Bestimmungen unter Berücksichtigung der zugeteilten Sonderaufgaben festgelegt.
 - Für die berufliche Entwicklung gemäß Art. 76 des BÜKV vom 12.02.2008 wird der bei der Herkunftskörperschaft am 31.12.2011 angereifte Bruchteil des Zweijahreszeitraumes angerechnet.

Art. 6

Übergangsbestimmungen

- Der ordentliche Urlaub des Jahres 2011, welcher innerhalb 31.12.2011 weder beansprucht noch vergütet wurde, kann unbeschadet der gemäß Art. 23 des BÜKV vom 12.02.2008 vorgesehenen Regelung, nach dem 01.01.2012 beansprucht werden.
- Die bis 31.12.2011 angereifte Abfertigung, sowie etwaige andere Guthaben aus dem Arbeitsverhältnis vor dem 01.01.2012 werden vom Südtiroler Sanitätsbetrieb, Gesundheitsbezirk Bozen, im Sinne der vor dem 01.01.2012 geltenden Verträge geregelt.
- Beim Übertritt wird die bisherige Berufserfahrung der Bediensteten im Bereich Hygiene- und Lebensmittelüberwachung beim Landestierärztlichen Dienst mit entsprechenden Gehaltsvorrückungen wie folgt bewertet:
 - Von 10 bis < 20 Dienstjahren 3 Vorrückungen
 - Von 20 bis < 25 Dienstjahren 4 Vorrückungen
 - Von 25 und mehr Dienstjahren 5 Vorrückungen

comma 3.

- Il trattamento accessorio è determinato in base alle disposizioni in vigore presso l'Azienda sanitaria nel rispetto dei compiti speciali assegnati.
- Per la progressione professionale, determinata ai sensi del comma 76 del Contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008, sono mantenute le frazioni maturate presso l'ente di provenienza nel biennio.

Art. 6

Norme transitorie

- Il congedo ordinario dell'anno 2011, né fruito entro il 31.12.2011 né indennizzato, può essere fruito dopo l'1.1.2012 indipendentemente dalle disposizioni ai sensi dell'art. 23 del CCI del 12.2.2008.
- Il trattamento di fine rapporto (TFR) maturato al 31.12.2011, nonché altri crediti derivanti dal rapporto di lavoro in essere prima del 1.1.2012, vengono regolamentati dall'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige, in base ai contratti vigenti prima dell'1.1.2012.
- In ambito del passaggio viene valutata l'esperienza lavorativa dei dipendenti svolta nel settore dell'igiene e della vigilanza sugli alimenti presso il Servizio Veterinario Provinciale con le corrispondenti progressioni economiche:
 - da 10 a < 20 anni di servizio 3 progressioni
 - da 20 a < 25 anni di servizio 4 progressioni
 - con 25 e più anni di servizio 5 progressioni

Bozen, 19.01.2012

Bolzano, 19.01.2012

DIE ÖFFENTLICHE DELEGATION – LA DELEGAZIONE DELLA PARTE PUBBLICA

Landesagentur für Kollektivvertragsverhandlungen – Agenzia Provinciale per le contrattazioni collettive

Der Präsident – Il Presidente

Dr. Anton Gaiser

Handwritten signature

Handwritten signature of Dr. Anton Gaiser

Handwritten signature

Handwritten signature

I - 39100 Bozen • Dantestr. 11
Tel. 0471/416961 • Fax 0471/416969
e-mail: Agentur.KV@provinz.bz.it

I - 39100 Bolzano • via Dante 11
Tel. 0471/416961 • Fax 0471/416969
e-mail: Agenzia.CC@provincia.bz.it



Agentur für
die Kollektivvertragsverhandlungen

Agenzia per
le contrattazioni collettive

ABTEILUNGSDIREKTOR LANDESPERSONAL - DIRETTORE RIPARTIZIONE PERSONALE PROVINCIALE

[Handwritten signature]

Südtiroler Sanitätsbetrieb – Azienda Sanitaria dell'Alto Adige
Die Generaldirektion – La Direzione Generale
i. A. – p.p. Vincenzo Capellupo

Vincenzo Capellupo

DIE DELEGATION DER GEWERKSCHAFTEN – LA DELEGAZIONE DEI SINDACATI

CGIL/AGB

Carlo Mosca 20.1.2012

CISL/SGB

nicht unterschrieben - non firmato

UIL/SGK

[Handwritten signature]

ASGB

Gherardo d. Wart 24.01.2012

NURSING UP

nicht unterschrieben - non firmato

SAG/GS

[Handwritten signature]

Accordo sulle misure di contenimento delle spese correnti della Provincia, dei suoi enti strumentali e dei comuni ai sensi dell'art. 10, comma 1, della L.P. 20.12.2012, n. 22

**Art. 1
Oggetto**

1. Le parti concordano che la pubblica amministrazione ha già raggiunto un sensibile contenimento delle spese correnti in virtù del mancato rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per effetto della legge provinciale 23.12.2010, n. 15, e che, pertanto, altre misure di contenimento delle spese correnti vadano individuate prevalentemente al di fuori della spesa per stipendi.

2. Il presente accordo viene stipulato, di concerto, con il Consiglio dei Comuni, con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello intercompartimentale nonché a livello di comparto del personale insegnante, direttivo e ispettivo delle scuole elementari e secondarie di primo e secondo grado.

3. Ulteriori misure di contenimento delle spese correnti per il raggiungimento degli obiettivi di cui all'articolo 10, comma 1, della legge provinciale 20 dicembre 2012, n. 22, saranno individuate con un successivo accordo e riguarderanno anche gli enti strumentali e le società in house della Provincia.

4. Il presente accordo entra in vigore il giorno della pubblicazione della deliberazione della Giunta provinciale di approvazione dell'accordo medesimo.

**Art. 2
Riduzione temporanea del compenso
per lavoro straordinario**

1. Per il periodo dal 1° luglio 2013 fino al 31 dicembre 2014 la disciplina di cui al comma 3 dell'articolo 90 del contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008 e del comma 1 dell'articolo 13 del contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale 17 settembre 2003 è sostituita dalla seguente:

Abkommen über Maßnahmen zur Einschränkung der laufenden Ausgaben des Landes, dessen Hilfskörperschaften und der Gemeinden auf Grund des Art. 10, Absatz 1, des L.G. vom 20.12.2012, Nr. 22

**Art. 1
Gegenstand**

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass die öffentliche Verwaltung wegen der nicht erfolgten Erneuerung des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages aufgrund des Landesgesetzes vom 23.12.2010, Nr. 15, bereits eine beträchtliche Einsparung der laufenden Ausgaben erreicht hat und dass somit weitere Maßnahmen zur Einschränkung dieser Ausgaben vorwiegend außerhalb der Ausgaben für Gehälter ausfindig zu machen sind.

2. Das vorliegende Abkommen wird im Einvernehmen mit dem Rat der Gemeinden mit den repräsentativsten Gewerkschaften auf bereichsübergreifender Ebene sowie auf Ebene des Bereiches des Lehrpersonals der Direktoren und Inspektoren der Grund-, Mittel- und Oberschulen abgeschlossen.

3. Zusätzliche Maßnahmen zur Einschränkung der laufenden Ausgaben, um die im Artikel 10, Absatz 1, des Landesgesetzes vom 20. Dezember 2012, Nr. 22, vorgegebenen Ziele zu erreichen, werden mit einem weiteren Abkommen ausfindig gemacht, die auch für die Hilfskörperschaften und die in House Gesellschaften des Landes gelten.

4. Das vorliegende Abkommen tritt am Tag der Veröffentlichung des Beschlusses der Landesregierung in Kraft, mit dem das Abkommen genehmigt wird.

**Art. 2
Vorübergehende Reduzierung
der Überstundenvergütung**

1. Für den Zeitraum vom 1. Juli 2013 bis zum 31. Dezember 2014 ist die Regelung laut Absatz 3 von Artikel 90 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 und jene laut Artikel 13, Absatz 1 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für die Führungskräfte vom 17. September 2003 durch folgende ersetzt:

“La misura del normale compenso orario è determinata mediante la divisione dello stipendio mensile maturato per classe e non oltre il decimo scatto del livello retributivo di inquadramento, compresa l'indennità integrativa speciale, per il coefficiente 160.

Ai fini della determinazione della misura del normale compenso orario di cui all'articolo 90, comma 3, del contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008 si tiene conto anche dell'indennità di funzione attribuita con l'incarico dirigenziale, salvo il rispetto dei seguenti limiti:

- a) compenso orario massimo spettante per livello retributivo: fino a 10 scatti;
- b) coefficiente massimo dell'indennità di funzione calcolabile ai fini della misura complessiva del compenso orario normale: 1,7.”

Art. 3

Riduzione temporanea del rimborso delle spese di vitto e dell'indennità chilometrica per uso del proprio automezzo in missione

1. Per il periodo dal 1° luglio 2013 fino al 31 dicembre 2014 gli importi di 25,00 e 50,00 € di cui all'articolo 5, comma 1, dell'allegato 1 al contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008, come sostituito con il contratto collettivo intercompartimentale 9 aprile 2008, nonché di cui all'articolo 5, comma 1, dell'allegato 3 al testo unico dei contratti collettivi provinciali per il personale docente ed educativo delle scuole elementari e secondarie di primo e secondo grado del 23 aprile 2003, come sostituito dall'articolo 2, comma 1, dell'allegato 3 del contratto collettivo del personale medesimo 8 ottobre 2008, sono ridotti a rispettivamente 20,00 € e 40,00 €.

2. Per lo stesso periodo la disciplina di cui ai commi 2, 3 e 4 dell'articolo 6 degli allegati indicati al comma 1 è sostituita dalla seguente:

“2. Premesso che a parità di prestazioni deve essere privilegiato l'uso dei mezzi di cui al comma 1, in caso di uso del proprio automezzo compete per ogni chilometro effettivamente percorso dell'itinerario autorizzato la seguente indennità chilometrica, arrotondata ad un cent e da adeguarsi semestralmente ai sensi delle disposizioni di cui al comma 4:

„Das Ausmaß der normalen Stundenvergütung wird wie folgt berechnet: der aufgrund der Besoldungsstufe, der Gehaltsklasse oder bis zur zehnten Vorrückung zustehende Monatslohn, einschließlich der Sonderergänzungszulage, wird durch den Koeffizienten 160 geteilt.

Für die Festsetzung des Ausmaßes der normalen Stundenvergütung laut Artikel 90, Absatz 3, des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 wird auch die mit dem Funktionsauftrag zugewiesene Funktionszulage berücksichtigt, wobei folgende Einschränkungen gelten:

- a) höchstzulässige Stundenvergütung aufgrund der Besoldungsstufe: bis zu 10 Vorrückungen;
- b) zulässiger Höchstkoeffizient der Funktionszulage für die Berechnung des Gesamtausmaßes der normalen Überstundenvergütung: 1,7.”

Art. 3

Vorübergehende Reduzierung der Verpflegungskosten und Kilometervergütung für die Benützung des eigenen Fahrzeuges im Außendienst

1. Für den Zeitraum vom 1. Juli 2013 bis zum 31. Dezember 2014 sind die im Artikel 5, Absatz 1, der Anlage 1 zum Bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 12. Februar 2008, ersetzt mit dem Bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 9. April 2008, sowie im Artikel 5, Absatz 1, der Anlage 3 zum Einheitstext der Landeskollektivverträge für das Lehrpersonal und das Erziehungspersonal der Grund-, Mittel- und Oberschulen vom 23. April 2003, ersetzt durch Artikel 2, Absatz 1, der Anlage 3 zum Kollektivvertrag für dieses Personal vom 8. Oktober 2008, vorgesehenen Beträge von 25,00 € und von 50,00 € auf 20,00 € bzw. 40,00 € reduziert.

2. Für denselben Zeitraum ist die Regelung der Absätze 2, 3 und 4 des Artikels 6 der in Absatz 1 genannten Anlagen durch folgende ersetzt:

“2. Vorausgeschickt, dass bei gleichen Bedingungen die in Absatz 1 genannten Verkehrsmittel zu bevorzugen sind, steht dem Personal, das sein Privatfahrzeug benützt, pro effektiv gefahrenem Kilometer der bewilligten Fahrtstrecke folgende auf einen Cent aufgerundete Vergütung zu, die halbjährlich an die Bestimmungen gemäß Absatz 4 anzupassen ist.

- a) per autovetture: il ventisette per cento del prezzo di consumo della benzina senza piombo;
- b) per motocicli: il dodici per cento del prezzo di consumo della benzina senza piombo.

3. Per i percorsi su strade non asfaltate l'indennità chilometrica per uso del proprio autoveicolo è raddoppiata.

4. Ai fini dell'adeguamento di cui al comma 2 viene preso in considerazione il prezzo di consumo medio mensile accertato dal Ministero dello Sviluppo Economico per il mese immediatamente precedente alla decorrenza del rispettivo semestre. In caso di riduzione del prezzo di consumo medio sotto 1,70 € o d'aumento sopra 1,90 € si provvede all'adeguamento in diminuzione o in aumento della percentuale del ventisette per cento rispettivamente del dodici per cento per la determinazione dell'indennità chilometrica di cui al comma 2 nella misura dell'uno per cento per ogni 5 centesimi di variazione."

3. Rimane salva la facoltà di una preventiva modifica della disciplina di cui agli articoli 2 e 3 del presente accordo in sede di contrattazione collettiva.

Art. 4

Riduzione fondo per lavoro straordinario

1. Il fondo per il lavoro straordinario del personale dell'Amministrazione provinciale è ridotto a decorrere dall'anno 2013 di 1,6 milioni.

2. Gli enti e le società di cui all'articolo 1, comma 3, provvedono, a decorrere dall'anno 2014, a ridurre i fondi per lavoro straordinario del proprio personale nella misura non inferiore del trenta per cento dei fondi impiegati nell'esercizio 2012.

Art. 5

Altre misure di risparmio

1. Altre misure di contenimento delle spese correnti ed i relativi risparmi per l'anno 2013 sono individuati e stimati nell'allegata tabella ai numeri 4 a 8, compresi gli effetti per l'anno 2014.

Bolzano, li 28 agosto 2013

- a) für Autos: siebenundzwanzig Prozent des Preises für bleifreies Benzin;
- b) für Motorräder: zwölf Prozent des Preises für bleifreies Benzin.

3. Für Fahrten auf nicht asphaltierten Straßen wird bei Benutzung eines Privatfahrzeuges die Kilometervergütung verdoppelt.

4. Für die in Absatz 2 vorgesehene Anpassung wird der durchschnittliche monatliche Verbraucherpreis berücksichtigt, der vom Ministerium für Wirtschaftsentwicklung für das unmittelbar vorausgehende Monat vor Beginn des neuen Semesters erhoben wird. Im Falle einer Reduzierung des durchschnittlichen Verbraucherpreises unter 1,70 € oder einer Erhöhung über 1,90 € erfolgt zur Bestimmung der Kilometervergütung laut Absatz 2 eine Anpassung nach unten oder nach oben des Satzes von siebenundzwanzig bzw. zwölf Prozent im Ausmaß von einem Prozent für jede Änderung im Ausmaß von fünf Cent."

3. Offen bleibt die Möglichkeit, die Bestimmungen der Artikel 2 und 3 dieses Abkommens im Zuge kollektivvertraglicher Verhandlungen zu ändern.

Art. 4

Reduzierung des Fonds für Überstunden

1. Der Fonds für die Überstunden des Personals der Landesverwaltung wird ab dem Jahr 2013 um 1,6 Millionen reduziert.

2. Die im Artikel 1, Absatz 3, genannten Körperschaften und Gesellschaften, reduzieren die Fonds für Überstunden des eigenen Personals ab dem Jahr 2014 im Ausmaß von nicht weniger als 30% der im Jahre 2012 veranschlagten Fonds.

Art. 5

Weitere Sparmaßnahmen

1. Weitere geplante Maßnahmen zur Einschränkung der laufenden Ausgaben und die entsprechenden Einsparungen für das Jahr 2013 und die Auswirkungen für das Jahr 2014 sind in der anliegenden Tabelle unter den Nummern 4 bis 8 angegeben.

Bozen, 28. August 2013

Per la Provincia

L'assessore all'artigianato, industria, commercio,
mobilità e personale

Dott. Thomas Widmann
firmato

L'assessore all'innovazione, informatica, lavoro,
formazione professionale italiana, cooperative,
finanze e bilancio

Dott. Roberto Bizzo
firmato

Il Presidente del Consiglio dei comuni

Dott. Arno Kompatscher
firmato

**Le Organizzazioni Sindacali
del dirigenti:**

Für das Land

Landesrat für Handwerk, Industrie, Handel
Mobilität und Personal

Dr. Thomas Widmann
unterzeichnet

Landesrat für Innovation, Informatik, Arbeit,
italienische Berufsbildung, Genossenschaften,
Finanzen und Haushalt

Dr. Roberto Bizzo
unterzeichnet

Präsident des Gemeindenverbandes

Dr. Arno Kompatscher
unterzeichnet

**Die Gewerkschaftsorganisationen
der Führungskräfte:**

DIRAP

Firmato / unterzeichnet

Unione Autonoma dei Segretari Comunali
della Provincia di Bolzano
firmato

Autonomer Verband
der Südtiroler Gemeindegemeinsekretäre
unterzeichnet

CISL/SGB ÖDV/FP

firmato / unterzeichnet

CISL/SGB Schule/scuola

non firmato / nicht unterzeichnet

SAG-GS-AGO

firmato / unterzeichnet

ASGB

non firmato / nicht unterzeichnet

CGIL/AGB

non firmato / nicht unterzeichnet

FASSID

non firmato / nicht unterzeichnet

ANAAO/ASSOMED-SNABI

non firmato / nicht unterzeichnet

Sindacato dei Dirigenti e dei direttivi dell'Ipes

non firmato / nicht unterzeichnet

Le Organizzazioni Sindacali:**Die Gewerkschaftsorganisationen:**

ASGB
firmato / unterzeichnet

SSG
non firmato / nicht unterzeichnet

CGIL/AGB
firmato / unterzeichnet

CISL/SGB ÖDV/FP
firmato / unterzeichnet

NURSING UP
firmato / unterzeichnet

SAG-GS-AGO
firmato / unterzeichnet

UIL/SGK
firmato / unterzeichnet

Allegati:

- Tabella importi di risparmio derivanti dalle misure di contenimento di spese correnti della Provincia
- Nota a verbale delle organizzazioni sindacali

Anlagen:

- Tabelle der Einsparungen durch die Maßnahmen zur Einschränkung von laufenden Ausgaben des Landes
- Protokollerklärung der Gewerkschaftsorganisationen

87276

Kollektivabkommen und -verträge - 1 Teil - Jahr 2013**Autonome Provinz Bozen - Südtirol
AGENTUR FÜR DIE KOLLEKTIVVERTRAGSVER-
HANDLUNGEN - BZ**

vom 26. November 2013

**Bereichsübergreifender Kollektivvertrag zum
Generationenpakt**

unterzeichnet am 26.11.2013 aufgrund des Beschlusses der Landesregierung vom 21.10.2013, Nr. 1641

**Art. 1
Anwendungsbereich**

1. Der vorliegende bereichsübergreifende Kollektivvertrag kommt für folgende Bereiche zur Anwendung:

- a) Bereich des Personals der Landesverwaltung;
- b) Bereich des Personals der Gemeinden, der Altersheime und der Bezirksgemeinschaften;
- c) Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes;
- d) Bereich des Personals des Institutes für den sozialen Wohnbau;
- e) Bereich des Personals des Verkehrsamtes von Bozen und der Kurverwaltung von Meran;
- f) Bereich des Lehrpersonals, der Schulführungskräfte und der Inspektorinnen und Inspektoren der Grund-, Mittel- und Oberschulen des Landes

**Art. 2
Zielsetzung des Generationenpakts**

1. Ziel des Generationenpakts ist es, gemäß den allgemeinen Richtlinien des mehrjährigen Beschäftigungsplanes des Landes und nach Rücksprache mit den repräsentativen Gewerkschaften, die Aufnahme von arbeitslosen Jugendlichen sowie von anderen Kategorien von Personen zu begünstigen. Zu diesem Zwecke ist ohne Mehrkosten für die jeweilige Verwaltung deren Aufnahme in den Dienst auf Stellen vorgesehen, die durch die Reduzierung der Arbeitszeit von Personal, das vor der Versetzung in den Ruhestand steht, frei werden.

Accordi e contratti collettivi - Parte 1 - Anno 2013**Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige
AGENZIA PER LE CONTRATTAZIONI COLLETTIVE
- BZ**

del 26 novembre 2013

**Contratto collettivo intercompartimentale ri-
guardante il patto generazionale**

sottoscritto in data 26.11.2013 in base della deliberazione della Giunta Provinciale del 21.10.2013, n. 1641

**Art. 1
Ambito di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo intercompartimentale si applica al personale dei seguenti comparti:

- a) comparto del personale dell'Amministrazione provinciale,
- b) comparto del personale dei Comuni, delle Case di riposo per anziani e delle Comunità comprensoriali,
- c) comparto del personale del Servizio provinciale,
- d) comparto del personale dell'Istituto per l'edilizia sociale,
- e) comparto del personale dell'Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e dell'Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano,
- f) comparto del personale insegnante, direttivo ed ispettivo delle scuole elementari e secondarie di primo e secondo grado.

**Art. 2
Obiettivo del patto generazionale**

1. Il patto generazionale intende favorire, previo confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello intercompartimentale, l'assunzione di giovani disoccupati e di altre categorie, da individuarsi sulla base degli indirizzi generali stabiliti dal piano pluriennale per l'occupazione della Provincia. A tali fini si prevede la loro assunzione in servizio su posti resosi vacanti in seguito alla riduzione dell'orario di lavoro del personale in procinto di essere collocato a riposo, con esclusione di maggiori oneri per l'amministrazione di appartenenza.

Art. 3 Umsetzungsmodus

1. Um die Aufnahme in den Dienst bei den Verwaltungen der in Artikel 1 genannten Bereiche zu fördern, kann das im Dienst stehende Personal aufgrund eines unwiderrufbaren Antrages ermächtigt werden, für den restlichen Zeitraum bis zur Versetzung in den Ruhestand die Arbeitszeit im Ausmaß von nicht weniger als 25 Prozent und bis maximal auf 50 Prozent, jeweils bemessen auf die Vollzeitarbeitszeit, zu reduzieren. Gleichzeitig übernimmt die jeweilige Verwaltung für den entsprechenden Zeitraum die Beitragskosten für die Fürsorge und das Ruhegehalt.

2. Die aufgrund der in Absatz 1 vorgesehenen Maßnahmen insgesamt eingesparten Kosten werden zur Abdeckung der Kosten für die Aufnahme der gemäß Artikel 2 ausfindig gemachten Personen verwendet.

3. Die in Absatz 2 vorgesehenen Aufnahmen erfolgen gemäß den bei der jeweiligen Verwaltung geltenden Bestimmungen.

Art. 4 Erforderliche Voraussetzungen für die Reduzierung der Arbeitszeit

1. Die Annahme des Antrages um Reduzierung der Arbeitszeit gemäß Artikel 3 ist an den Besitz folgender Voraussetzungen gebunden:

- a) ein Mindestalter von 60 Jahren oder nicht mehr als drei Jahre erforderlicher Dienst für die Versetzung in den Ruhestand;
- b) unbefristeter Arbeitsvertrag;
- c) eine nicht unter der zehnten Vorrückung der oberen Besoldungsstufe entsprechende Besoldung.

2. Es werden vorrangig die Gesuche des Personals mit geringerem Zeitraum bis zur Versetzung in den Ruhestand angenommen.

Art. 5 Informationen der Gewerkschaften

1. Die Verwaltungen informieren jährlich die repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen auf Bereichsebene über die Umsetzung des Generationenpaktes.

Bozen, den 26. November 2013

Art. 3 Modalità di attuazione

1. Al fine di favorire l'assunzione all'impiego presso le amministrazioni comprese nei comparti di cui all'articolo 1 il personale in servizio può essere autorizzato previa richiesta irrevocabile e per il periodo ancora mancante per il collocamento a riposo, alla riduzione dell'orario di lavoro in misura non inferiore al 25 per cento e fino ad un massimo del 50 per cento dell'orario di lavoro a tempo pieno. Contestualmente l'amministrazione di appartenenza si assume per tale personale e per il corrispondente periodo i contributi di previdenza e di quiescenza.

2. I risparmi di spesa derivanti complessivamente dalle misure di cui al comma 1 vengono impiegati per coprire le spese per l'assunzione in servizio delle persone individuate ai sensi dell'articolo 2.

3. Le assunzioni di cui al comma 2 avvengono nel rispetto delle disposizioni previste al riguardo presso le singole amministrazioni.

Art. 4 Requisiti richiesti per la riduzione dell'orario di lavoro

1. L'accettazione della richiesta di riduzione dell'orario di lavoro ai sensi dell'articolo 3 è subordinata al possesso dei seguenti requisiti:

- a) età non inferiore a 60 anni o non più di tre anni mancanti per il collocamento a riposo;
- b) contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- c) trattamento retributivo non inferiore al decimo scatto del livello retributivo superiore.

2. Vengono accolte con precedenza le richieste del personale più vicino alla data del collocamento a riposo.

Art. 5 Informazione organizzazioni sindacali

1. Le amministrazioni informano annualmente le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello di comparto sull'attuazione del patto generazionale.

Bolzano, lí 26 novembre 2013

**Landesagentur für
Kollektivvertragsverhandlungen**

Der Präsident
Dr. Anton Gaiser

Für das Land Südtirol

Landesrat für Handwerk, Industrie,
Handel, Mobilität und Personal
Dr. Thomas Widmann

Landesrat für Innovation, Informatik,
Arbeit, Genossenschaften, Finanzen
Dr. Roberto Bizzo

Öffentliche Delegation:

Personalabteilung der Landesverwaltung
Dr. Engelbert Schaller

Ressort für Innovation, Informatik,
Arbeit, Genossenschaften und Finanzen
Dr. Andrea Zeppa

Deutsches – italienisches – ladinisches Schulamt
Dr. Arthur Pernstich – Dr. Giorgio Danieli
Dr. Oswald Prinoth

Südtiroler Gemeindenverband
Dr. Joachim Reinalter

Landesassessorat für Gesundheitswesen
Dr. Laura Schrott

Südtiroler Sanitätsbetrieb
Dr. Siegfried Gatscher

Institut für den sozialen Wohnbau
Dr. Konrad Pfitscher

Verband der Seniorenwohnheime
Südtirols
Norbert Bertignoll

Verkehrsamt der Stadt Bozen
nicht unterschrieben

Kurverwaltung Meran
nicht unterschrieben

**Agenzia provinciale
per la contrattazione collettiva**

Il Presidente
Dott. Anton Gaiser

Per la Provincia Autonoma di Bolzano

L'assessore all'artigianato, industria,
commercio, mobilità e personale
Dott. Thomas Widmann

L'assessore all'innovazione, informatica,
lavoro, cooperative e finanze
Dott. Roberto Bizzo

Delegazione pubblica:

Ripartizione personale della Provincia
Dott. Engelbert Schaller

Dipartimento all'innovazione, informatica,
lavoro, cooperative e finanze
Dott. Andrea Zeppa

Intendenza scolastica tedesca, italiana, ladina
Dott. Arthur Pernstich – Dott. Giorgio Danieli -
Dott. Oswald Prinoth

Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano
Dott. Joachim Reinalter

Assessorato provinciale alla Sanità
Dott. Laura Schrott

Azienda Sanitaria della Provincia di Bolzano
Vincenzo Capellupo

Istituto per l'edilizia sociale
Dott. Konrad Pfitscher

Associazione delle Residenze per
Anziani dell'Alto Adige
Norbert Bertignoll

Azienda di Soggiorno e Turismo di Bolzano
non firmato

Azienda di Cura, Soggiorno
e Turismo di Merano
non firmato

**Die Gewerkschaftsorganisationen
der Führungskräfte:****Le Organizzazioni Sindacali
dei dirigenti:**

	DIRAP	
unterschrieben		firmato
	CISL/SGB ÖDV/FP	
unterschrieben		firmato
	CISL/SGB Schule/scuola	
unterschrieben		firmato
	ANP-SDV-LDL	
unterschrieben		firmato
	SAG-GS-AGO	
unterschrieben		firmato
	ASGB	
unterschrieben		firmato
	CGIL/AGB	
nicht unterschrieben		non firmato
	FASSID	
nicht unterschrieben		non firmato
	BSK/VSK/AAROI/SIVEMP	
nicht unterschrieben		non firmato
	ANAAO/ASSOMED-SNABI	
nicht unterschrieben		non firmato
Autonomer Verband der Südtiroler Gemeindesekretäre unterschrieben		Unione Autonoma dei Segretari Comunali della Provincia di Bolzano firmato
	Sindacato dei Dirigenti e dei direttivi dell'Ipes	
nicht unterschrieben		non firmato

Die Gewerkschaftsorganisationen:**Le Organizzazioni Sindacali:**

	ASGB	
unterschrieben		firmato
	SSG	
unterschrieben		firmato
	CGIL/AGB	
unterschrieben		firmato
	CISL/SGB ÖDV/FP	
unterschrieben		firmato
	NURSING UP	
unterschrieben		firmato
	SAG-GS-AGO	
unterschrieben		firmato
	UIL/SGK	
unterschrieben		firmato

Dichiarazione congiunta al contratto intercompartimentale sul patto generazionale

La parte pubblica si impegna di coinvolgere, nell'ambito del singolo comparto, le organizzazioni sindacali onde poter tener conto delle relative specificità, con l'obiettivo di disciplinare con appositi contratti di comparto aspetti riservati alla contrattazione collettiva.

Gemeinsame Erklärung zum Bereichsübergreifenden Kollektivvertrag betreffend den Generationenpakt

Die öffentliche Seite verpflichtet sich, im Rahmen des jeweiligen Bereiches, die Gewerkschaftsorganisationen einzubeziehen, um den jeweiligen Besonderheiten Rechnung tragen zu können, wobei mit den jeweiligen Bereichsverträgen jene Aspekte geregelt werden, die den Vertragsverhandlungen vorbehalten sind.

La CGIL AGB firma il testo se contenente la seguente frase finale: dopo le parole contratti di comparto "gli aspetti relativi alla realizzazione del presente accordo" sostitutiva della frase esistente.

97885

Kollektivabkommen und -Verträge - 1 Teil - Jahr 2015**Autonome Provinz Bozen - Südtirol
AGENTUR FÜR DIE KOLLEKTIVVERTRAGSVER-
HANDLUNGEN - BZ**

vom 26. Januar 2015

**Bereichsübergreifender Kollektivvertrag (BÜKV)
zu den Sonderurlauben und Freistellungen aus
Gewerkschaftsgründen**

unterzeichnet am 26. Jänner 2015 auf der Grundlage des Beschlusses der Landesregierung Nr. 17 vom 13.01.2015

Es wird Folgendes vorausgeschickt:

- der Staat hat mit G.D. Nr. 90 vom 24. Juni 2014, umgewandelt mit Änderungen, von Art. 1, Absatz 1 des Gesetzes Nr. 114 vom 11. August 2014, das Gesamtkontingent der Sonderurlaube, Wartestände und Freistellungen für Gewerkschaftsfunktionäre für das Personal im öffentlichen Dienst um fünfzig Prozent reduziert;
- die Autonome Provinz Bozen hat primäre Gesetzgebungsbefugnis im Bereich der Personalordnung; diese Kompetenz erfordert eine angemessene Vertretung durch die Gewerkschaftsorganisationen bei den entsprechenden Kollektivvertragsverhandlungen;
- in Sinne der geltenden Landesbestimmungen werden die Sonderurlaube, Wartestände und Freistellungen aus Gewerkschaftsgründen mit bereichsübergreifendem Kollektivvertrag geregelt;
- in diesem Zusammenhang ist es notwendig, die Grundsätze über die Eindämmung der Personalkosten zu berücksichtigen;
- die Grundsätze über die Personalordnung der Gemeinden sind mit Regionalgesetz festgelegt;
- im Bereich des Personals der Gemeinden, der Altersheime und der Bezirksgemeinschaften können deshalb diese Gewerkschaftsrechte mit getrenntem Bereichsvertrag, der den bestehenden Besonderheiten im Bereich Rechnung trägt, geregelt werden;
- die dem Kollektivvertrag vorbehaltenen Rechtsinstitute und Aspekte des Arbeitsverhältnisses der Lehrpersonen und Schulführungskräfte der Grund-, Mittel und Oberschulen Südtirols werden durch Verträge auf Landesebene geregelt, mit denen die Verwirklichung der Zielsetzungen der Schul-

Accordi e contratti collettivi - Parte 1 - Anno 2015**Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige
AGENZIA PER LE CONTRATTAZIONI COLLETTIVE
- BZ**

del 26 gennaio 2015

**Contratto collettivo intercompartimentale (CCI)
sui distacchi e permessi sindacali**

sottoscritto in data 26 gennaio 2015 sulla base della deliberazione della Giunta provinciale n. 17 del 13.01.2015

Premesso:

- che lo Stato con D.L. 24 giugno 2014 n. 90, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, legge 11 agosto 2014, n. 114, ha ridotto i contingenti complessivi dei distacchi, delle aspettative e dei permessi sindacali già attribuiti al personale delle pubbliche amministrazioni del cinquanta per cento;
- che la Provincia Autonoma di Bolzano ha competenza legislativa primaria in materia di ordinamento del personale e che pertanto tale competenza primaria richiede un'adeguata presenza delle organizzazioni sindacali nella contrattazione collettiva corrispondente;
- che ai sensi della vigente normativa provinciale i congedi, permessi e le aspettative sindacali sono disciplinati dalla contrattazione collettiva a livello intercompartimentale;
- che in tale contesto è necessario tenere conto dei principi di contenimento delle spese sul personale;
- che i principi generali dell'ordinamento del personale dei Comuni sono stabiliti con legge regionale;
- che, pertanto, è facoltà del comparto dei Comuni, delle Case di riposo per anziani e delle Comunità comprensoriali disciplinare con separato contratto collettivo tali diritti sindacali, tenuto conto delle specificità esistenti nel comparto medesimo;
- che gli istituti e le materie del rapporto di lavoro del personale docente e direttivo delle scuole primarie e secondarie della Provincia Autonoma di Bolzano sono disciplinati da contratti collettivi provinciali volti al perseguimento degli obiettivi posti dall'ordinamento scolastico, e che pertanto anche tale compe-

ordnung verfolgt wird; um diese Kompetenz ausüben zu können, braucht es eine angemessene Vertretung durch die Gewerkschaftsorganisationen bei den entsprechenden Kollektivvertragsverhandlungen sowie eigene Regelungen auf Schulebene;

dies alles vorausgeschickt, wird Folgendes vereinbart:

Art. 1 Anwendungsbereich

1. Der vorliegende BÜKV kommt für den Bereich des Personals der Landesverwaltung, einschließlich des Personals des Institutes für den sozialen Wohnbau, für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes, für den Bereich des Personals des Verkehrsamtes von Bozen und der Kurverwaltung von Meran und für den Bereich des Lehrpersonals, der Führungskräfte und Inspektorinnen und Inspektoren der Grund-, Mittel- und Oberschulen zur Anwendung.

Art. 2 Bezahlte Sonderurlaube aus Gewerkschaftsgründen

1. Den laut geltender Regelung auf bereichsübergreifender Ebene repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen, einschließlich des Bereichs des Personals der Grund-, Mittel- und Oberschulen, mit wenigstens 500 eingeschriebenen Mitgliedern in mindestens einem Bereich, werden insgesamt 30,5 Vollzeiteinheiten an bezahlten Sonderurlauben für Gewerkschaftsfunktionärinnen und -funktionäre gewährt.

2. Den Gewerkschaftsbünden, die aufgrund des Kollektivvertrages vom 13. April 1999, sowohl auf bereichsübergreifender Ebene als auch im Bereich des Personals der Grund-, Mittel- und Oberschulen repräsentativ sind, wird zusätzlich zu den Sonderurlauben laut Absatz 1, jeweils ein Sonderurlaub in Vollzeit gewährt.

3. Dem Personal in Sonderurlaub laut den Absätzen 1 und 2 werden alle von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Lohnbezüge ausbezahlt, mit Ausnahme der Überstunden- und Außendienstvergütungen und der Zulagen, die an eine effektive Dienstleistung gebunden sind.

4. Der Sonderurlaub aus Gewerkschaftsgründen gilt in jeder Hinsicht als effektive Dienstleistung, nicht aber im Hinblick auf die Probezeit und das Recht auf ordentlichen Urlaub. Die Gehaltsentwicklung laut den Absätzen 1, 2, 3, 4 und 5 des

tenza richiede un'adeguata presenza delle organizzazioni sindacali nella contrattazione collettiva corrispondente nonché discipline adeguate nell'ambito scolastico;

tutto ciò premesso, si concorda quanto segue:

Art. 1 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica al comparto del personale dell'Amministrazione provinciale, compreso il personale dell'Istituto per l'edilizia sociale, al comparto del personale del Servizio sanitario provinciale, al comparto del personale dell'Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e dell'Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano, nonché al comparto del personale insegnante, dirigente ed ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado.

Art. 2 Distacchi sindacali retribuiti

1. Alle organizzazioni sindacali rappresentative a livello intercompartimentale ai sensi della vigente disciplina, incluso il comparto del personale delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado, con almeno 500 iscritti in almeno un comparto, sono concesse complessivamente 30,5 unità a tempo pieno di distacchi sindacali retribuiti per i rispettivi dirigenti sindacali.

2. In aggiunta ai distacchi di cui al comma 1, alle confederazioni sindacali rappresentative ai sensi del contratto collettivo del 13 aprile 1999, sia a livello intercompartimentale, sia a livello di comparto del personale delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado, è concesso, un distacco sindacale a tempo pieno.

3. Al personale in distacco sindacale ai sensi dei commi 1 e 2 sono corrisposti tutti gli assegni previsti dalle vigenti disposizioni, escluse le indennità che retribuiscono il lavoro straordinario, le missioni o i servizi e le funzioni di natura speciale in relazione alle prestazioni realmente rese.

4. I periodi di distacco sindacale sono utili a tutti gli effetti, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto al congedo ordinario. La progressione economica di cui ai commi 1, 2, 3, 4, e 5 dell'articolo 76 del contratto collettivo

Artikels 76 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12.02.2008 wird von Amts wegen zuerkannt. Dem Lehrpersonal, den Führungskräften und Inspektorinnen und Inspektoren der Grund-, Mittel- und Oberschulen in bezahltem Sonderurlaub aus Gewerkschaftsgründen wird die Gehaltsentwicklung aufgrund der auf Staats- und Landesebene geltenden vertraglichen Regelung von Amts wegen zuerkannt.

5. Der Sonderurlaub läuft ab, wenn das Gewerkschaftsmandat aus irgendeinem Grunde verfällt.

Art. 3 Gewerkschaftsfreistellungen auf Stundenbasis

1. Die Funktionärinnen und Funktionäre der Gewerkschaftsorganisationen, die berechtigt sind, an den Kollektivvertragsverhandlungen auf Bereichsebene teilzunehmen, einschließlich des Bereichs des Personals der Grund-, Mittel- und Oberschulen haben, auf Ansuchen der jeweiligen Gewerkschaftsorganisation, Anspruch auf bezahlte Gewerkschaftsfreistellungen auf Stundenbasis zur Ausübung ihres Mandats und zur Teilnahme an den Sitzungen der jeweiligen statutarischen und Leitungsgremien.

2. Für die Freistellungen laut Absatz 1 steht den Gewerkschaftsorganisationen auf Bereichsebene pro Jahr eine Gesamtanzahl an Stunden zur Verfügung, die der Anzahl der Bediensteten zum 30. November des Vorjahres multipliziert mit 1,5 Stunden entspricht. Die Aufteilung der Freistellungen auf die Gewerkschaftsorganisationen erfolgt im Verhältnis zu den eingeschriebenen Mitgliedern. Davon unberührt bleibt die Stundenzahl, die aufgrund der geltenden Kollektivverträge für die einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen (EGV) reserviert wird.

3. Um die Kosten der weiteren Sonderurlaube für die Gewerkschaftsbünde laut Artikel 2, Absatz 2 teilweise auszugleichen, wird das den einzelnen Gewerkschaftsbünden zustehende Stundenausmaß an Gewerkschaftsfreistellungen auf Stundenbasis um zehn Prozent reduziert.

4. Von der Stundenzahl laut Absatz 2 werden folgende Stunden nicht in Abzug gebracht:

- a) die für die Teilnahme an den Kollektivvertragsverhandlungen notwendigen Stunden für eine Vertreterin/einen Vertreter je Gewerkschaftsorganisation, die auf Bereichsebene repräsentativ sind;

intercompartimentale 12.02.2008 viene attribuita d'ufficio. Per il personale insegnante, dirigente e ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado collocato in distacco sindacale retribuito, la progressione economica prevista dalla disciplina contrattuale a livello statale e provinciale viene attribuita d'ufficio.

5. Il distacco sindacale ha termine con la cessazione per qualsiasi causa del mandato sindacale.

Art. 3 Permessi sindacali orari

1. I dirigenti delle organizzazioni sindacali con diritto di partecipazione alla contrattazione collettiva di comparto, compreso il comparto del personale delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado, hanno diritto, su richiesta della rispettiva organizzazione sindacale, a permessi sindacali orari retribuiti per l'espletamento del loro mandato e la partecipazione alle riunioni degli organi direttivi e statutari della rispettiva organizzazione sindacale.

2. Per i permessi di cui al comma 1 è a disposizione delle organizzazioni sindacali del rispettivo comparto un monte ore annuale complessivo corrispondente al numero dei dipendenti in servizio alla data del 30 novembre dell'anno precedente, moltiplicato per un'ora e mezza. I permessi sono ripartiti tra le organizzazioni sindacali in proporzione al numero degli iscritti. Rimane salvo il monte ore riservato alle rappresentanze sindacali unitarie (RSU) previsto dal vigente contratto collettivo.

3. A parziale compensazione delle spese per gli ulteriori distacchi concessi alle confederazioni sindacali ai sensi dell'art. 2, comma 2, il monte ore dei permessi sindacali orari spettanti alle singole confederazioni sindacali è ridotto del dieci per cento.

4. Dal monte ore spettante ai sensi del comma 2 non sono detratte:

- a) le ore occorrenti per la partecipazione alla contrattazione collettiva di un rappresentante per ogni organizzazione sindacale rappresentativa a livello di comparto;

b) die Stunden an Freistellungen für die Teilnahme an Kongressen auf Landes- und Staatsebene, die von den jeweiligen Statuten vorgesehen sind.

5. Weitere Modalitäten über die Verwendung der Freistellungen können auf Bereichsebene festgelegt werden, wobei auf jeden Fall die für die Tätigkeiten laut Absatz 1 notwendigen Stunden zu gewährleisten sind; ganzzährige Freistellungen in Vollzeit durch Häufung von Stunden sind dabei nicht zulässig.

6. In den Bereichen mit einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen (EGV) wird die Zuerkennung der Freistellungen für dieselben mit Kollektivvertrag geregelt.

Art. 4

Aufteilung der bezahlten Sonderurlaube aus Gewerkschaftsgründen

1. Die bezahlten Sonderurlaube aus Gewerkschaftsgründen laut Artikel 2, Absatz 1 werden unter den auf bereichsübergreifender Ebene repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen, einschließlich des Bereichs des Personals der Grund-, Mittel- und Oberschulen, im Verhältnis zur Gesamtzahl ihrer Mitglieder aufgeteilt, wobei halbe Sonderurlaube jenen Gewerkschaftsorganisationen zuerkannt werden, die höhere Reste aufweisen.

2. Die Gewerkschaftsorganisationen legen die Aufteilung der zustehenden Sonderurlaube für die Bereiche fest.

3. Auf Antrag können Sonderurlaube in Teilzeit auf Bereichsebene bis auf Vollzeit erhöht werden, wobei die entsprechenden Mehrausgaben für die Gehaltsdifferenz und die damit zusammenhängenden Sozialbeiträge zu Lasten der Gewerkschaftsorganisation gehen, es sei denn, es werden dafür die Begünstigungen laut Artikel 3, Absatz 5, verwendet.

Art. 5

Unbezahlte Wartestände

1. Bedienstete, die Gewerkschaftsmandate auf Landes-, Regional- oder Staatsebene bekleiden, werden auf Antrag der Gewerkschaftsorganisationen für die gesamte Dauer des Mandates in den unbezahlten Wartestand versetzt.

2. Der unbezahlte Wartestand aus Gewerkschaftsgründen gilt ab 1. Jänner 2001 für die be-

b) le ore di permesso per la partecipazione ai congressi provinciali e nazionali previsti dai rispettivi statuti.

5. Ulteriori modalità di utilizzo dei permessi possono essere stabilite a livello di comparto, garantendo comunque le ore necessarie ai fini del comma 1 ed escludendo permessi cumulativi a tempo pieno di durata annuale.

6. Nei comparti con rappresentanza sindacale unitaria (RSU) i contratti collettivi disciplinano l'attribuzione dei permessi anche a tale rappresentanza.

Art. 4

Ripartizione dei distacchi sindacali retribuiti

1. I distacchi sindacali retribuiti di cui all'articolo 2, comma 1 sono ripartiti tra le organizzazioni sindacali rappresentative a livello di intercomparto, compreso il comparto del personale delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado, in proporzione al numero complessivo dei loro iscritti, con attribuzione di mezzi distacchi alle organizzazioni sindacali con resti più alti.

2. Le organizzazioni sindacali determinano la distribuzione dei distacchi loro spettanti tra i comparti.

3. A livello di comparto è consentito, su richiesta e con onere a carico dell'organizzazione sindacale per la rispettiva differenza retributiva oltre ad oneri riflessi, aumentare distacchi a tempo parziale fino a unità a tempo pieno. È consentito utilizzare benefici di cui all'articolo 3, comma 5.

Art. 5

Aspettative non retribuite

1. I dipendenti chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali o nazionali, sono collocati, su richiesta delle organizzazioni sindacali, in aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato.

2. L'aspettativa non retribuita per motivi sindacali è utile, con decorrenza 1° gennaio 2001, ai fini

soldungsmäßige Entwicklung. Die geltende Regelung über die Wartestände laut Absatz 1 in Bezug auf Pension und Abfertigung bleibt aufrecht.

Art. 6 Übergangs- und Schlussbestimmungen

1. Die aus Gewerkschaftsgründen bereits gewährten bezahlten Sonderurlaube und Freistellungen aufgrund von Stundenhäufung bleiben bis zum 31. März 2015, und für den Bereich des Personals der Grund-, Mittel- und Oberschulen, der Landesberufsschulen und Kindergärten bis 31. August 2015 aufrecht.

2. Die Zuteilung der Sonderurlaube aus Gewerkschaftsgründen laut vorliegendem BÜKV erfolgt mit Wirkung vom 1. April 2015, und für den Bereich des Personals der Grund-, Mittel- und Oberschulen, der Landesschulen und Kindergärten, mit Wirkung vom 1. September 2015; sie gilt für die Dauer von drei Jahren und wird mit Bezug auf die Anzahl der eingeschriebenen Mitglieder am 30. November des letzten Jahres des entsprechenden Dreijahreszeitraumes vorgenommen.

3. Die Neuberechnung und Zuteilung der Gewerkschaftsfreistellungen auf Stundenbasis erfolgt in erster Anwendung des vorliegenden BÜKV mit Wirkung vom 1. April 2015.

4. Mit der Unterzeichnung des vorliegenden BÜKV werden folgende Vertragsbestimmungen aufgehoben:

- die Artikel 3 und 7 der Anlage 4 zum Einheitstext der Landeskollektivverträge für das Lehrpersonal und die Erzieher/innen der Grund-, Mittel- und Oberschulen Südtirols vom 23. April 2003;
- die Artikel 10 und 11 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12.02.2008.

Bozen, den 26. Jänner 2015

Landesagentur für Kollektivvertrags- Verhandlungen

PRÄSIDENT
DR. ANTON GAISER

della progressione economica. Rimane salva la vigente disciplina previdenziale sull'aspettativa di cui al comma 1.

Art. 6 Norme transitorie e finali

1. I congedi straordinari retribuiti ed i permessi cumulativi per motivi sindacali in atto rimangono in vigore fino al 31 marzo 2015, e fino al 31 agosto 2015 nel comparto del personale delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado e delle scuole professionali e le scuole dell'infanzia.

2. L'assegnazione dei distacchi sindacali ai sensi del presente CCI avviene per la durata di tre anni a decorrere dal 1° aprile 2015 ossia dal 1° settembre 2015 nel comparto del personale delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado e delle scuole provinciali e delle scuole dell'infanzia e con riferimento al numero degli iscritti delle organizzazioni sindacali rappresentativi al 30 novembre dell'ultimo anno del triennio.

3. Il nuovo calcolo e la ripartizione dei permessi sindacali orari avviene in prima applicazione del presente CCI a decorrere dal 1° aprile 2015.

4. A decorrere dalla sottoscrizione del presente CCI non trovano più applicazione le seguenti disposizioni contrattuali:

- gli articoli 3 e 7 dell'allegato 4 del testo unico delle disposizioni dei contratti collettivi provinciali per il personale docente e educativo delle scuole elementari e secondarie di primo e secondo grado della Provincia di Bolzano 23 aprile 2003;
- gli articoli 10 e 11 del contratto collettivo intercompartimentale del 12.2.2008.

Bolzano, lì 26 gennaio 2015

Agenzia Provinciale per la contrattazione collettiva

PRESIDENTE
DOTT. ANTON GAISER

Die Öffentliche Delegation:

Der Direktor der Personalabteilung des Landes

Dr. Engelbert Schaller

Der stellvertretende Direktor der Personalabteilung des Landes

Rag. Walter Rier

Der Präsident des Institutes für den Sozialen Wohnbau

Dr. Konrad Pfitscher

Vertreter des Südtiroler Sanitätsbetriebes

Dr. Siegfried Gatscher

Ressort für Gesundheitswesen – Amt für Gesundheitspersonal

Dr. Laura Schrott

Deutsches Schulamt
Dr. Arthur Pernstich

Italienisches Schulamt
Dr. Renzo Roncat

Intendenza Ladina
Dr. Alexander Prinoth

Verkehrsamt der Stadt Bozen
nicht unterzeichnet

Kurverwaltung Meran
nicht unterzeichnet

Die Gewerkschaftsorganisationen:

ASGB

CGIL/AGB FP/ÖB
nicht firmato

SAG-GS-AGO

NURSING UP

SGB/CISL FPS/ÖDV

UIL-SGK

GBW – FLC/ AGB - CGIL

SGBC/SL Schulescuola

La Delegazione Pubblica:

Il Direttore della Ripartizione del Personale della Provincia

Dott. Engelbert Schaller

Il Direttore Sostituto della Ripartizione del Personale della Provincia

Rag. Walter Rier

Il Presidente dell'Istituto per l'Edilizia Sociale

Dott. Konrad Pfitscher

Rappresentanti dell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige

Vincenzo Capellupo

Assessorato alla Sanità – Ufficio personale sanitario

Dott. Laura Schrott

Intendenza scolastica tedesca
Dott. Arthur Pernstich

Intendenza scolastica italiana
Dott. Renzo Roncat

Intendenza Ladina
Dott. Alexander Prinoth

Azienda di Soggiorno e Turismo di Bolzano
non firmato

Azienda di Cura, Soggiorno e Turismo di Merano
non firmato

Le Organizzazioni Sindacali:

ASGB

CGIL/AGB FP/ÖB
nicht unterzeichnet

SAG-GS-AGO

NURSING UP

SGB/CISL FPS/ÖDV

UIL-SGK

FLC-GBW/CGIL-AGB

SGBC/SL Schulescuola

Gemeinsame Erklärung

Laut Artikel 3, Absatz 5, dieses Kollektivvertrages, können auf Bereichsebene weitere Modalitäten über die Verwendung der Freistellungen festgelegt werden.

Laut Artikel 4, Absatz 3, dieses Kollektivvertrages können die zu Lasten der Gewerkschaftsorganisationen gehenden Mehrausgaben durch die Begünstigungen laut Artikel 3, Absatz 5, abgedeckt werden.

Dies vorausgeschickt verpflichten sich die Vertragsparteien, die im Artikel 3, Absatz 5, des obgenannten bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vorgesehenen Bereichskollektivverträge im Zuge der Genehmigung des Gesetzentwurfes „Reform der Personalordnung des Landes“ durch den Landtag, und auf jeden Fall innerhalb 31. März 2015 zum Abschluss zu bringen.

Dichiarazione congiunta

Ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del presente contratto collettivo possono essere stabilite a livello di comparto ulteriori modalità di utilizzo dei permessi.

Ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del presente contratto collettivo le maggiori spese a carico delle organizzazioni sindacali possono essere coperte con i benefici di cui all'articolo 3, comma 5.

Ciò premesso le parti contraenti si impegnano di arrivare alla sottoscrizione dei contratti di comparto di cui all'articolo 3, comma 5, del predetto contratto collettivo intercompartimentale in concomitanza con l'approvazione da parte del Consiglio provinciale del disegno di legge "Riforma dell'ordinamento del personale della Provincia", e comunque non oltre il 31 marzo 2015.

179525

Kollektivabkommen und -Verträge - 1. Teil - Jahr 2016**Autonome Provinz Bozen - Südtirol
LANDESREGIERUNG BOZEN - KOLLEKTIVVER-
TRAG**

vom 28. Oktober 2016

Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für den Dreijahreszeitraum 2016 - 2018 (unterzeichnet am 28. Oktober 2016 aufgrund des Beschlusses der Landesregierung vom 25. Oktober 2016, Nr. 1169)

**Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für den Dreijahreszeitraum
2016 - 2018**

**Art. 1
Anwendungsbereich**

1. Dieser Bereichsübergreifende Kollektivvertrag gilt für das Personal folgender Bereiche:

- a) Landesverwaltung,
- b) Gemeinden, Seniorenwohnheime und Bezirksgemeinschaften,
- c) Landesgesundheitsdienst,
- d) Institut für sozialen Wohnbau,
- e) Verkehrsamt Bozen und Kurverwaltung Meran.

**Art. 2
Dauer, Gültigkeit und Verfahren für die Anwendung des Vertrages**

1. Dieser Vertrag betrifft den Zeitraum vom 1. Jänner 2016 bis zum 31. Dezember 2018. Er bleibt so lange in Kraft, bis er durch den nächsten Kollektivvertrag ersetzt wird. Die wirtschaftlichen Auswirkungen laufen ab dem jeweiligen Fristbeginn, der in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegeben ist.

**Art. 3
Erhöhung der Entlohnung**

1. Mit Wirkung ab 1. Jänner 2016 sind die jährlichen Anfangsbruttogehälter in den verschiedenen Besoldungsstufen der einzelnen Funktionsebenen laut Artikel 6, Absatz 1 sowie die jährliche Bruttosonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen laut Artikel 6, Absatz 2 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 15. November 2011 bestätigt.

Accordi e contratti collettivi - Parte 1 - Anno 2016**Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige
GIUNTA PROVINCIALE DI BOLZANO - CONTRAT-
TO COLLETTIVO**

del 28 ottobre 2016

Contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2016 - 2018 (sottoscritto in data 28 ottobre 2016 in base alla deliberazione della Giunta Provinciale del 25 ottobre 2016, n. 1169)

**Contratto collettivo intercompartimentale per il triennio
2016 - 2018**

**Art. 1
Ambito di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo intercompartimentale si applica al personale dei seguenti comparti:

- a) Amministrazione provinciale;
- b) Comuni, Residenze per anziani e Comunità comprensoriali;
- c) Servizio sanitario provinciale;
- d) Istituto per l'edilizia sociale;
- e) Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano.

**Art. 2
Durata, decorrenza e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018. Esso rimane comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo. Gli effetti economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali.

**Art. 3
Aumento della retribuzione**

1. Con decorrenza dal 1° gennaio 2016 sono confermati gli stipendi annui lordi iniziali dei livelli retributivi delle qualifiche funzionali di cui all'articolo 6, comma 1, nonché l'indennità integrativa speciale annua lorda delle singole qualifiche funzionali di cui all'articolo 6, comma 2, del contratto collettivo intercompartimentale del 15 novembre 2011.

2. Die jährliche Bruttosonderergänzungs-zulage der einzelnen Funktionsebenen wird mit Wirkung ab 1. Juli 2016 um 480,00 Euro erhöht und beläuft sich somit mit Wirkung ab 1. Juli 2016 auf folgende Beträge:

<i>Funktionsebene</i>	<i>Jahresbruttobetrag</i>	
1	10.404,08	Euro
2	10.432,49	Euro
3	10.469,30	Euro
4	10.525,06	Euro
5	10.570,30	Euro
6	10.636,59	Euro
7	10.706,02	Euro
7 bis	10.790,18	Euro
7 ter	10.753,37	Euro
8	10.790,18	Euro
9	10.850,16	Euro

3. Die jährliche Bruttosonderergänzungs-zulage der einzelnen Funktionsebenen wird mit Wirkung ab 1. Mai 2017 um weitere 480,00 Euro erhöht und beläuft sich somit mit Wirkung ab 1. Mai 2017 auf folgende Beträge:

<i>Funktionsebene</i>	<i>Jahresbruttobetrag</i>	
1	10.884,08	Euro
2	10.912,49	Euro
3	10.949,30	Euro
4	11.005,06	Euro
5	11.050,30	Euro
6	11.116,59	Euro
7	11.186,02	Euro
7 bis	11.270,18	Euro
7 ter	11.233,37	Euro
8	11.270,18	Euro
9	11.330,16	Euro

4. Die Erhöhungen laut den Absätzen 1 und 2 gelten auch für die leitenden Beamten im Auslauf-rang laut Artikel 12, Absatz 4 und folgende des Bereichabkommens für die Gemeindebediensteten vom 8. Juli 1994 und für die Führungskräfte im Auslauf-rang des Bereichs Kurverwaltungen von Bozen und Meran.

5. Die Erhöhungen laut den Absätzen 1 und 2 gelten nicht für die Ergänzung der Ruhestands-behandlung im Sinne von Artikel 46 des Landes-gesetzes vom 19. Mai 2015, Nr. 6.

2. L'indennità integrativa speciale annua lorda delle singole qualifiche funzionali è aumentata, con decorrenza dal 1° luglio 2016, di 480,00 euro ed è pertanto determinata, con decorrenza dal 1° luglio 2016, come segue:

<i>Qualifica funzionale</i>	<i>Importo annuo lordo</i>	
1	10.404,08	euro
2	10.432,49	euro
3	10.469,30	euro
4	10.525,06	euro
5	10.570,30	euro
6	10.636,59	euro
7	10.706,02	euro
7 bis	10.790,18	euro
7 ter	10.753,37	euro
8	10.790,18	euro
9	10.850,16	euro

3. L'indennità integrativa speciale annua lorda delle singole qualifiche funzionali è aumentata, con decorrenza dal 1° maggio 2017, di ulteriori 480,00 euro ed è pertanto determinata, con de-correrenza dal 1° maggio 2017, come segue:

<i>Qualifica funzionale</i>	<i>Importo annuo lordo</i>	
1	10.884,08	euro
2	10.912,49	euro
3	10.949,30	euro
4	11.005,06	euro
5	11.050,30	euro
6	11.116,59	euro
7	11.186,02	euro
7 bis	11.270,18	euro
7 ter	11.233,37	euro
8	11.270,18	euro
9	11.330,16	euro

4. Gli aumenti di cui ai commi 1 e 2 trovano appli-cazione anche per dirigenti di cui all'articolo 12, commi 4 e seguenti, dell'accordo di comparto per i dipendenti comunali dell'8 luglio 1994, inquadrati in livelli ad esaurimento, e per il corrispondente personale dirigente ad esaurimento del comparto Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e A-zienda di soggiorno, cura e turismo di Merano.

5. Gli aumenti di cui ai commi 1 e 2 non trovano applicazione per l'integrazione provinciale di cui all'articolo 46 della legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6.

Art. 4**Wirkungen der Erhöhungen der Entlohnung**

1. Die aus der Anwendung von Artikel 3 resultierenden Erhöhungen der Sonderergänzungszulage finden volle Berücksichtigung bei der Festlegung des Ruhegehaltes für das wie auch immer im Zeitraum der Gültigkeit dieses Vertrages aus dem Dienst ausgeschiedene Personal mit Anrecht auf das Ruhegehalt, zu den Fälligkeiten und in dem Ausmaß laut Artikel 3. Die Erhöhungen der Sonderergänzungszulage werden Zweck dessen neu festgelegt; dazu wird die Erhöhung in Bezug auf das Jahr des Dienstaustritts für sämtliche Monate, in denen die betreffende Person voll gearbeitet hat, in Zwölfteln angerechnet.
2. Die in diesem Vertrag vorgesehene Erhöhung der Sonderergänzungszulagen gilt für Überstunden, die ab dem ersten Tag des Monats geleistet werden, der auf den Monat der Veröffentlichung dieses Vertrages im Amtsblatt der Region folgt.
3. Vorbehaltlich anders lautender Bestimmungen werden die in diesem Vertrag vorgesehenen Erhöhungen der Sonderergänzungszulage ab dem darin vorgesehenen Fristbeginn auf alle die Besoldung betreffenden Institute angewandt, für deren Berechnung die geltenden Vorschriften Bezug auf die Sonderergänzungszulage nehmen.

Art. 5**Änderungen zum Artikel 42 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 im Bereich der Elternzeiten**

1. Im Artikel 42, Absatz 1 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 wird der Wortlaut „*innerhalb dessen achten Lebensjahr*“ durch folgenden Wortlaut ersetzt: „*innerhalb dessen zwölften Lebensjahres*“.

Art. 6**Änderungen zum Artikel 43 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 im Bereich Teilbarkeit der Elternzeit**

1. Im Artikel 43, Absatz 1 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 wird der Wortlaut „*in nicht mehr als sechs Abschnitten*“ durch den Wortlaut „*in nicht mehr als sieben Abschnitten*“ und der Wortlaut „*in nicht mehr als fünf Abschnitten*“ durch den Wortlaut „*in nicht mehr als sechs Abschnitten*“ ersetzt.

Art. 4**Effetti degli aumenti della retribuzione**

1. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'articolo 3 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza del personale cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto alle scadenze e negli importi previsti dall'articolo 3. A tale effetto gli aumenti dell'indennità integrativa speciale sono rideterminati calcolando l'aumento relativo all'anno di cessazione dal servizio in dodicesimi, in relazione ai mesi interi di servizio.
2. Gli aumenti dell'indennità integrativa speciale di cui al presente contratto trovano applicazione per il lavoro straordinario prestato con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data di pubblicazione del presente contratto sul Bollettino Ufficiale della Regione.
3. Salva diversa disposizione, gli aumenti dell'indennità integrativa speciale di cui al presente contratto hanno effetto, con le decorrenze ivi previste, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni rinviano all'indennità integrativa speciale.

Art. 5**Modifica all'articolo 42 del contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008, in materia di congedo parentale**

1. All'articolo 42, comma 1, del contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008, le parole „*nei primi suoi otto anni di vita*“ sono sostituite dalle parole: „*nei primi suoi dodici anni di vita*“.

Art. 6**Modifiche all'articolo 43 del contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008 in materia di frazionabilità del congedo parentale**

1. All'articolo 43, comma 1, del contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008, le parole „*in non più di sei soluzioni*“ sono sostituite dalle parole „*in non più di sette soluzioni*“ e le parole „*in non più di cinque soluzioni*“ sono sostituite dalle parole „*in non più di sei soluzioni*“.

Art. 7**Änderungen zum Artikel 47 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 im Bereich Sonderurlaub wegen Krankheit der Kinder**

1. Im Artikel 47, Absatz 1 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 wird der Wortlaut „bis zum achten Lebensjahr“ durch folgenden Wortlaut ersetzt: „bis zum zwölften Lebensjahr“.

2. Nach Artikel 47 Absatz 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 wird folgender Absatz 1/bis eingefügt:

„1/bis. Dieser Sonderurlaub kann auch für die Begleitung der Kinder zu ärztlichen Visiten, Therapien, fachärztlichen Leistungen oder diagnostischen Untersuchungen beansprucht werden, wobei der interessierte Elternteil die Pflicht hat, eine entsprechende Bestätigung mit Angabe der Uhrzeit vorzulegen, die vom Arzt/von der Ärztin oder der Struktur, die die Untersuchung oder Leistung durchgeführt hat, ausgestellt oder in digitaler Form übermittelt wird. Die Verwaltung kann eine entsprechende ärztliche Verschreibung einfordern.“

Art. 8**Änderungen zum Artikel 50 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 im Bereich Wartestand für Personal mit Kindern**

1. Im Artikel 50, Absätze 1 und 3 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 wird der Wortlaut „innerhalb des achten Lebensjahres des Kindes“ durch folgenden Wortlaut ersetzt: „innerhalb des zwölften Lebensjahres des Kindes“.

2. Nach Artikel 50, Absatz 7 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 wird folgender Absatz 7/bis eingefügt:

„7/bis. Sofern es die dienstlichen Erfordernisse zulassen, kann auf begründeten Antrag während des gewährten Zeitabschnittes die Umwandlung von einem Wartestand mit Teilzeitarbeitsverhältnis in einen Wartestand ohne Bezüge oder umgekehrt gewährt werden. Diese Umwandlung gilt nicht als neuer Zeitabschnitt und kann nur einmal pro Abschnitt erfolgen.“

3. Artikel 50, Absatz 8 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 erhält folgende Fassung:

„8. Dieser Artikel wird auch bei Adoption, der Anvertrauung zwecks Adoption und der zeitbegrenz-

Art. 7**Modifiche all'articolo 47 del contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008 in materia di congedo straordinario per malattia del figlio**

1. All'articolo 47, comma 1, del contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008, le parole *“fino all'ottavo anno”* sono sostituite dalle parole: *“fino al dodicesimo anno”*.

2. Dopo il comma 1 dell'articolo 47 del contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008 è inserito il seguente comma 1/bis:

“1/bis. Detto congedo straordinario può essere usufruito anche per accompagnare i figli a visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, con l'onere da parte del genitore interessato di presentare la relativa attestazione, anche in ordine all'orario, rilasciata dal medico o dalla struttura che ha svolto la visita o la prestazione o trasmessa da quest'ultima in forma digitale. E' facoltà dell'amministrazione richiedere un'apposita prescrizione medica.”

Art. 8**Modifiche all'articolo 50 del contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008 in materia di aspettativa per il personale con prole**

1. All'articolo 50, commi 1 e 3, del contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008, le parole *“entro l'ottavo anno di vita del bambino”* sono sostituite dalle parole: *“entro il dodicesimo anno di vita del bambino”*.

2. Dopo il comma 7 dell'articolo 50 del contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008 è inserito il seguente comma 7/bis:

“7/bis. Compatibilmente con le esigenze di servizio, durante le singole soluzioni dell'aspettativa autorizzata può essere concessa, su richiesta motivata, la conversione dell'aspettativa con un rapporto di lavoro a tempo parziale in un'aspettativa senza assegni, o viceversa. Tale conversione non è da intendersi come soluzione nuova e può essere concessa una sola volta per ogni soluzione.”

3. Il comma 8 dell'articolo 50 del contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008 è così sostituito:

„8. Il presente articolo trova applicazione anche per l'adozione, per l'affidamento preadottivo e per

ten Anvertrauung angewandt. Der Wartestand ist innerhalb der ersten zwölf Jahre ab Eintritt des/der Minderjährigen in die Familie zu beanspruchen, jedenfalls aber innerhalb des 15. Lebensjahres des/der Minderjährigen.“

Art. 9

Änderung zum Artikel 52 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 im Bereich Freistellung aus Erziehungsgründen

1. Artikel 52, Absatz 7 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 erhält folgende Fassung:

„7. Die Freistellung kann zu denselben Bedingungen auch im Falle der Adoption, der Anvertrauung zwecks Adoption und der zeitbegrenzten Anvertrauung beansprucht werden.“

Art. 10

Sonderurlaub für Bedienstete mit Beeinträchtigung, die Wettkampfsport betreiben

1. Bedienstete mit einer Beeinträchtigung im Sinne der geltenden staatlichen Bestimmungen, die Wettkampfsport betreiben, haben Anspruch auf einen bezahlten Sonderurlaub von bis zu zehn Arbeitstagen im Jahr für die Zeit, welche für die Teilnahme an nationalen oder internationalen Wettkämpfen, einschließlich An- und Rückreise, erforderlich ist.

Art. 11

Änderungen zum Artikel 4 der Anlage 3 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 im Bereich Beitragsleistung an den Rentenfonds

1. Nach Artikel 4, Absatz 3 der Anlage 3 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 wird folgender Absatz 3/bis eingefügt:

„3/bis. Folgende Erhöhungen der Beitragsleistungen sind möglich:

a) Mit Wirkung ab 1. Jänner 2017 wird der Beitrag zu Lasten des Arbeitgebers gemäß Absatz 1 Buchstabe b) sowie Absatz 2 dieses Artikels um jeweils einen Prozentpunkt erhöht, sofern auch der Arbeitnehmer den Beitragssatz zu seinen Lasten auf mindestens zwei Prozentpunkte erhöht oder dieser bereits mindestens zwei Prozent beträgt.

b) Bei Anwendung des Buchstaben a) wird der von der Körperschaft einzuzahlende Anteil der Abfertigung von 18 Prozent auf 36,5 Prozent erhöht.

l'affidamento temporaneo. L'aspettativa va fruita entro i primi dodici anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, e comunque entro il 15.mo anno di età del minore.“

Art. 9

Modifica all'articolo 52 del contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008 in materia di permesso per motivi educativi

1. Il comma 7 dell'articolo 52 del contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008 è così sostituito:

„7. Il permesso può essere fruito alle stesse condizioni anche in caso di adozione, di affidamento a scopo di adozione e di affidamento temporaneo.“

Art. 10

Congedo straordinario per personale con disabilità praticante sport agonistico

1. Il personale con disabilità ai sensi della vigente normativa statale, praticante sport a livello agonistico ha diritto, per il tempo necessario, comprensivo del relativo viaggio di andata e ritorno, alla partecipazione a gare di carattere nazionale o internazionale, a congedi straordinari retribuiti fino a dieci giorni lavorativi all'anno.

Art. 11

Modifiche all'articolo 4 dell'allegato 3 del contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008 in materia di contribuzione al fondo pensione

1. Dopo il comma 3 dell'articolo 4 dell'allegato 3 del contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008 è aggiunto il seguente comma 3/bis:

„3/bis. Sono possibili i seguenti aumenti della contribuzione:

a) Con decorrenza dal 1° gennaio 2017 il contributo a carico del datore di lavoro ai sensi del comma 1, lettera b), nonché ai sensi del comma 2 del presente articolo, è aumentato rispettivamente di un punto percentuale, qualora anche il lavoratore aumenta il contributo a suo carico ad almeno due punti percentuali oppure questo contributo ammonti già ad almeno il due per cento.

b) In caso di applicazione della lettera a) la quota del trattamento di fine rapporto da versare da parte del datore di lavoro è aumentata dal 18 per cento al 36,5 per cento.

c) In Erstanwendung für das Jahr 2017 wirkt sich die Option für die Erhöhung des Beitrages zu Lasten des/der Bediensteten, falls diese erst nach dem 1.1.2017 erfolgt, auf die Beitragszahlungen an den Laborfonds und auf die Erhöhung des Abfertigungsanteiles ab dem folgenden Trimester aus. Jede weitere Änderung des Beitragssatzes ist von Seiten des/der Bediensteten innerhalb 30. November des jeweiligen Jahres zu beantragen und wirkt sich auf die Beitragszahlungen ab 1. Jänner des auf den Antrag folgenden Jahres aus.“

Art. 12

Ergänzende Gesundheitsleistungen

1. Mit dem Ziel, dem Personal ergänzende Leistungen zum öffentlichen Gesundheitssystem für Gesundheitsleistungen zu gewährleisten, treten die Verwaltungen laut Artikel 1 dieses Vertrages ab 1. Jänner 2018, und jedenfalls nicht bevor die Vertragsparteien das entsprechende Abkommen unterzeichnet haben, dem ergänzenden Gesundheitsfonds der Autonomen Provinz Bozen bei, in dessen Leitungsorgan eine paritätische Vertretung beider Vertragsparteien gegeben ist.

2. Die individuellen Beitragsquoten des Personals am ergänzenden Gesundheitsfonds gehen zu Lasten der Arbeitgeber aufgrund der Finanzierungen, die zu diesem Zwecke von der Landesregierung zur Verfügung gestellt werden.

Gemeinsame Protokollerklärung

Um die Neuregelung der graduellen Umwandlung von Zulagen in ein fixes und bleibendes Lohn-element gemäß Artikel 47 Absatz 2 des Landesgesetzes vom 19. Mai 2015, Nr. 6, in einheitlicher Form und zeitgleicher Anwendung für alle betroffenen Personalkategorien zu gewährleisten, sprechen sich die Vertragsparteien für eine Neuregelung der Materie mittels gesetzlicher Maßnahme, nach Anhörung der Gewerkschaften, aus und erteilen ihr diesbezügliches Einverständnis.

Bozen, den 28.10.2016

Die öffentliche Delegation:

Der Generaldirektor des Landes
Dr. Hanspeter Staffler

Die geschäftsführende Direktorin
der Personalabteilung des Landes
Dr. Karin Egarter

c) In prima applicazione per l'anno 2017, qualora l'opzione per l'aumento della contribuzione a carico del lavoratore/della lavoratrice avvenga dopo il 1/1/2017, questa si applica ai versamenti contributivi al Laborfonds e all'aumento della quota del trattamento di fine rapporto con decorrenza dal trimestre successivo. Ogni ulteriore modifica dell'aliquota contributiva da parte del lavoratore/della lavoratrice deve essere chiesta entro la data del 30 novembre del relativo anno con applicazione della modifica dal 1° gennaio dell'anno successivo alla domanda.“

Art. 12

Assistenza sanitaria integrativa

1. Al fine di garantire al personale forme integrative di assistenza al sistema sanitario pubblico per prestazioni sanitarie, dal 1° gennaio 2018, e comunque non prima che le parti contrattuali abbiano sottoscritto il relativo accordo, gli enti dei comparti di cui all'articolo 1 del presente contratto aderiscono al fondo sanitario complementare della Provincia autonoma di Bolzano, nel cui organo di indirizzo sono rappresentate pariteticamente le parti contrattuali.

2. Le quote di contribuzione individuale del personale al fondo integrativo per la sanità sono a carico dei datori di lavoro, in base ai finanziamenti all'uopo messi a disposizione dalla Giunta provinciale.

Dichiarazione congiunta a verbale

Per garantire la revisione della disciplina sulla trasformazione graduale delle indennità in assegno personale pensionabile, ai sensi del comma 2 dell'articolo 47 della legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6, le parti contrattuali si dichiarano favorevoli ed esprimono il loro consenso alla revisione di tale materia con provvedimento di legge, sentite le organizzazioni sindacali, al fine di una uniforme e contemporanea applicazione per tutte le categorie di personale interessate.

Bolzano, lì 28.10.2016

La delegazione pubblica:

Il Direttore generale della Provincia
Dott. Hanspeter Staffler

La Direttrice reggente della Ripartizione
Personale della Provincia
Dott. Karin Egarter

Der stellvertretende Direktor
der Personalabteilung des Landes
Rag. Walter Rier

Die geschäftsführende Direktorin
des Amtes für Gesundheitspersonal
Dr.ⁱⁿ Gisella Webber

Der Direktor der Abteilung Personal im
Südtiroler Sanitätsbetrieb
Dr. Christian Kofler

Der Referent für das Büro für die Beziehungen
zum Personal und den Gewerkschaften
im Südtiroler Sanitätsbetrieb
Vincenzo Capellupo

Der Direktor des Amtes Personal
und Organisation des Wohnbauinstituts
Dr. Kurt Mair

Der Präsident des
Südtiroler Gemeindenverbandes
Dr. Andreas Schatzer

Der Geschäftsführer des Südtiroler
Gemeindenverbandes
Dr. Benedikt Galler

Der Präsident des Verbandes
der Seniorenwohnheime
Norbert Bertignoll

Die Gewerkschaftsorganisationen:

SAG
unterzeichnet

ASGB
unterzeichnet

CGIL AGB
unterzeichnet

SGB CISL
unterzeichnet

UIL-SGK
unterzeichnet

NURSING UP
unterzeichnet

Il Direttore sostituto della Ripartizione
Personale della Provincia
Rag. Walter Rier

La Direttrice reggente
dell'Ufficio Personale sanitario
Dott.^{ssa} Gisella Webber

Il Direttore della Ripartizione Personale
dell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige
Dott. Christian Kofler

Il Referente dell'Ufficio Relazioni con il Personale
ed i Sindacati nell'Azienda Sanitaria
dell'Alto Adige
Vincenzo Capellupo

Il Direttore dell'Ufficio Personale
e Organizzazione dell'Istituto per l'edilizia sociale
Dott. Kurt Mair

Il Presidente del
Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano
Dott. Andreas Schatzer

Il Direttore del Consorzio dei
Comuni della Provincia di Bolzano
Dott. Benedikt Galler

Il Presidente dell'Associazione
delle Residenze per anziani
Norbert Bertignoll

Le Organizzazioni Sindacali:

SAG
firmato

ASGB
firmato

CGIL AGB
firmato


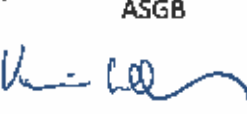


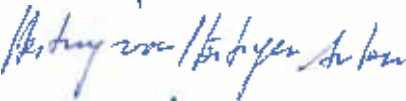
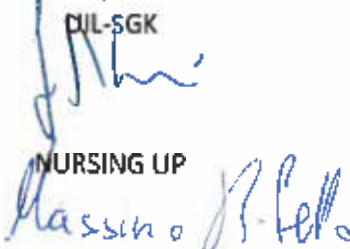
SGB CISL
firmato

UIL-SGK
firmato

NURSING UP
firmato


Gemeinsame Protokollerklärung der Gewerkschaftsorganisationen	Nota a verbale sindacale congiunta
<p>Um den partizipativen und demokratischen Prozess zur Einführung des Fonds für die „Ergänzende Gesundheitsleistung“ zu ermöglichen und zu verwirklichen, erklären die unterzeichnenden Gewerkschaften ihr Einverständnis und verpflichten sich auf dem Wege der Gründung des Fonds die Anwesenheit all jener Gewerkschaftsorganisationen zu garantieren, die auch die vorliegende Vereinbarung unterschrieben haben.</p>	<p>Per rendere effettivo il processo partecipativo e democratico legato all'istituzione del fondo sanitario integrativo, le organizzazioni sindacali firmatarie si dichiarano favorevoli e si impegnano affinché sia garantita la presenza di tutte le sigle sottoscrittrici del presente accordo nel percorso istitutivo.</p>

Die Gewerkschaftsorganisationen:


 SAG

 ASGB

 CGIL AGB

 SGB CISL

 UIL-SGK

 NURSING UP

Le Organizzazioni Sindacali:


 SAG

 ASGB

 CGIL AGB

 SGB CISL

 UIL-SGK

 NURSING UP

Bozen, den 28.10.2016

Bolzano, il 28.10.2016

Nationale Krankenpflegegewerkschaft
Via Carlo Conti Rossini, 26 - 00147 ROMA
Tel. 06 5121699 - 800 95 95 29
Internet: www.nursingup.it



Associazione Nazionale SINDACATO
Professionisti della Funzione infermieristica
Via Carlo Conti Rossini, 26 - 00147 ROMA
Tel. 06 5121699 - 800 95 95 29
Internet: www.nursingup.it

KOORDINIERUNG AUTONOME PROVINZ BOZEN
Via L. Boehler 5 - 39100 Bolzano
Tel 0471 909341 Fax 0471 909342
Internet: www.nursingup.bz.it

COORDINAMENTO PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO
Via L. Boehler 5 - 39100 Bolzano
Tel 0471 909341 Fax 0471 909342
Internet: www.nursingup.bz.it

Bolzano, 28.10.2016

Nota a verbale:

Il SINDACATO NURSING UP intende sottoscrivere il presente contratto di lavoro coerentemente con l'impegno preso con i professionisti che rappresenta.

Al contempo, la stessa o.s. non si identifica con le proposte inerenti la contribuzione del datore di lavoro e del dipendente al fondo pensione (Laborfonds) e all'assistenza sanitaria integrativa (Sanifonds), per i seguenti motivi:

- queste due proposte sono state presentate dalla parte politica a trattativa già iniziata, senza che ci fosse stata alcuna discussione precedente con la scrivente o.s.
- queste due proposte interesseranno solo una parte dei destinatari del contratto, ossia coloro che hanno scelto o sceglieranno di aderire ai due fondi su base volontaria
- la scrivente o.s. ritiene che i mezzi finanziari necessari a sostenere la spesa per queste due proposte, potevano essere impiegati a favore degli aumenti stipendiali

Protokollerklärung:

Die Gewerkschaftsorganisation NURSING UP beabsichtigt, den vorhandenen Vertrag zu unterschreiben, kohärent mit der Verpflichtung gegenüber den Bediensteten, die sie vertritt.

Gleichzeitig identifiziert sich die Gewerkschaftsorganisation nicht mit den Vorschlägen in Bezug auf die Beiträge der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an den Pensionsfond (Laborfonds) und in Bezug auf die ergänzenden Gesundheitsleistungen (Sanifonds), aus folgenden Gründen:

- diese zwei Vorschläge wurden von der politischen Seite, nach bereits begonnenen Verhandlungen, vorgebracht, ohne vorherige Diskussionen mit der Gewerkschaftsorganisation
- diese zwei Vorschläge kommen nur einem Teil der Vertragsempfänger zu Gute; nämlich jenen, die sich zum freiwilligen Beitritt zu den zwei Fonds entschieden haben oder entscheiden werden
- die Gewerkschaftsorganisation glaubt, dass die erforderlichen finanziellen Mittel zur Deckung der Kosten dieser beiden Vorschläge, zu Gunsten der Gehaltserhöhungen verwendet hätten werden können.

Il Coordinatore Nursing Up
delle RSA urbane di sede e di presidio
della Provincia di Bolzano

Rabetto Massimo

182594

Kollektivabkommen und -Verträge - 1. Teil - Jahr 2017**Autonome Provinz Bozen - Südtirol
LANDESREGIERUNG BOZEN - KOLLEKTIVVER-
TRAG**

vom 12. Oktober 2017

**Bereichsübergreifender Kollektivvertrag zum
ergänzenden Gesundheitsfonds der Autono-
men Provinz Bozen****Art. 1
Anwendungsbereich**

1. Dieser bereichsübergreifende Kollektivvertrag gilt für das Personal folgender Bereiche:

- a) Landesverwaltung,
- b) Gemeinden, Seniorenwohnheime und Bezirksgemeinschaften,
- c) Landesgesundheitsdienst,
- d) Institut für sozialen Wohnbau,
- e) Verkehrsamt Bozen und Kurverwaltung Meran.

**Art. 2
Dauer des Vertrages**

1. Dieser Kollektivvertrag ist so lange gültig, bis er durch einen späteren Kollektivvertrag ersetzt wird.

**Art. 3
Rechtliche Grundlage**

1. Mit dem Ziel, dem bei den Körperschaften gemäß Artikel 1 angestellten Personal ergänzende Leistungen zum öffentlichen Gesundheitssystem zu gewährleisten, vereinbaren die Parteien dieses Vertrages, einen ergänzenden Gesundheitsfonds auf der Grundlage des Artikels 12 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 28. Oktober 2016 und des Artikels 3 des Landesgesetzes vom 7. August 2017, Nr. 12 einzurichten.

**Art. 4
Einschreibung in den ergänzenden
Gesundheitsfonds**

1. Für das bei den Körperschaften gemäß Artikel 1 angestellte Personal wird die Einschreibung in den ergänzenden Gesundheitsfonds von Amts wegen seitens der Zugehörigkeitsverwaltung vorgenommen.

Accordi e contratti collettivi - Parte 1 - Anno 2017**Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige
GIUNTA PROVINCIALE DI BOLZANO - CONTRAT-
TO COLLETTIVO**

del 12 ottobre 2017

**Contratto collettivo intercompartimentale rela-
tivo al fondo sanitario integrativo della Pro-
vincia autonoma di Bolzano****Art. 1
Ambito di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo intercompartimentale si applica al personale dei seguenti comparti:

- a) Amministrazione provinciale;
- b) Comuni, Residenze per anziani e Comunità comprensoriali;
- c) Servizio sanitario provinciale;
- d) Istituto per l'edilizia sociale;
- e) Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano.

**Art. 2
Durata del contratto**

1. Il presente contratto collettivo rimane in vigore fino a quando non sarà sostituito da un successivo contratto collettivo.

**Art. 3
Normativa di riferimento**

1. Al fine di garantire al personale dipendente degli enti di cui all'articolo 1 prestazioni sanitarie integrative di quelle del sistema sanitario pubblico, le parti del presente contratto convengono di costituire un fondo sanitario integrativo, sulla base dell'articolo 12 del contratto collettivo intercompartimentale del 28 ottobre 2016 e dell'articolo 3 della legge provinciale del 7 agosto 2017, n. 12.

**Art. 4
Iscrizione al fondo
sanitario integrativo**

1. Per il personale dipendente degli enti di cui all'articolo 1, l'iscrizione al fondo sanitario integrativo è disposta d'ufficio dall'Amministrazione di appartenenza.

Art. 5
Vertragsarten
und dienstliche Abwesenheiten

1. Als Personal gemäß Artikel 3 gilt das Personal mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag sowie jenes mit einem befristeten Arbeitsvertrag mit einer Dauer von mindestens einem Jahr. Für das Personal der Kindergärten und der Schulen jeglicher Art genügt ein befristeter Arbeitsvertrag, sofern dieser aufgrund der geltenden Bestimmungen bis zum Ende des Kindergarten- bzw. Schuljahres verlängert wird.
2. Zum Zwecke des vorliegenden Vertrages gilt für die Bediensteten mit Teilzeitarbeitsverhältnis dieselbe Regelung wie für das Personal in Vollzeit.
3. Im Falle einer durchgehenden Abwesenheit von über einem Jahr auf Grund eines unbezahlten Wartestandes aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen wird das Personal für den entsprechenden Zeitraum nicht beim ergänzenden Gesundheitsfonds eingeschrieben und der Arbeitgeber überweist keine Beitragsquote.

Art. 6
Beitragszahlung

1. Der Arbeitgeber stellt für jede/n eingeschriebene/n Bedienstete/n eine jährliche Beitragsquote von 125,00 Euro pro Jahr zur Verfügung, die jedwede Abgabe zu Lasten des Arbeitgebers beinhaltet. Die Parteien halten fest, dass die Beitragsquote kein Lohnelement darstellt, so Artikel 9-bis des Gesetzesdekrets vom 29. März 1991, Nr. 103, umgewandelt in das Gesetz vom 1. Juni 1991, Nr. 166 zur Anwendung kommt, welcher den Solidaritätsbeitrag zu Lasten des Arbeitgebers im Ausmaß von 10 Prozent vorsieht.

Art. 7
Leistungsverzeichnis

1. Das Leistungsverzeichnis des ergänzenden Gesundheitsfonds wird von der Delegiertenversammlung genehmigt und, falls erforderlich, abgeändert.

Art. 8
Schlussbestimmung

1. Die Zeit, welche das Personal in Vertretung der Vertragsparteien in den Fondsorganen aufbringt, darf nicht als negatives Element zu Lasten der Leistungsprämie erachtet werden.
2. Für die im vorliegenden Vertrag nicht geregelten Aspekte wird auf den Gründungsakt, das Statut, die Geschäftsordnung und das Leistungs-

Art. 5
Tipologie contrattuali
e assenze dal servizio

1. Tra il personale di cui all'articolo 3 è ricompreso il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato nonché il personale con contratto di lavoro a tempo determinato di durata almeno annuale. Per il personale delle scuole dell'infanzia e delle scuole di ogni tipo è sufficiente un contratto di lavoro a tempo determinato a condizione che questo venga prorogato in base alle disposizioni vigenti fino alla fine dell'anno scolastico.
2. Ai fini del presente contratto ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica il medesimo regime previsto per il personale a tempo pieno.
3. In caso di assenza ininterrotta dal servizio di durata superiore ad un anno a seguito di aspettativa non retribuita per motivi personali, di famiglia o di studio, il personale non viene iscritto, per il corrispondente periodo, al fondo sanitario integrativo ed il datore di lavoro non versa, per il medesimo periodo, alcuna quota di contribuzione.

Art. 6
Contribuzione

1. Per ogni dipendente iscritto/a il datore di lavoro mette a disposizione una quota annuale di contribuzione pari ad Euro 125,00, che include qualsiasi contributo a carico del datore di lavoro. Le parti danno atto che la quota di contribuzione non ha carattere retributivo, per cui trova applicazione la normativa prevista dall'articolo 9-bis del decreto legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito dalla legge del 1° giugno 1991, n. 166 che prevede a carico del datore di lavoro il contributo di solidarietà nella misura del 10 per cento.

Art. 7
Nomenclatore delle prestazioni

1. Il nomenclatore delle prestazioni del fondo sanitario integrativo viene approvato e, se del caso, modificato dall'Assemblea dei Delegati.

Art. 8
Norma finale

1. Il tempo impiegato dal personale che rappresenta le parti negli organi del fondo non può essere considerato elemento negativo ai fini della produttività.
2. Per gli aspetti non disciplinati dal presente contratto si rinvia a quanto statuito dall'Accordo costitutivo, dallo Statuto, dal Regolamento e dal No-

verzeichnis des ergänzenden Gesundheitsfonds verwiesen.

Bozen, den 12. Oktober 2017

Die öffentliche Delegation:

Der Generaldirektor des Landes
Hanspeter Staffler

Der Direktor der Personalabteilung des Landes
Albrecht Matzneller

Die Direktorin des Amtes für Gesundheitsordnung
Veronika Rabensteiner

Der Direktor der Abteilung Personal im
Südtiroler Sanitätsbetrieb
Christian Kofler

Der Referent für das Büro für die Beziehungen
zum Personal und den Gewerkschaften im
Südtiroler Sanitätsbetrieb
Vincenzo Capellupo

Der Direktor des Amtes Personal und
Organisation des Wohnbauinstituts
Kurt Mair

Der Präsident des Südtiroler
Gemeindenverbandes

Andreas Schatzer

Der Geschäftsführer des Südtiroler
Gemeindenverbandes
Benedikt Galler

Der Präsident des Verbandes der
Seniorenwohnheime
Moritz Schwienbacher

Der Direktor des Verbandes der
Seniorenwohnheime
Oswald Mair

Der Präsident des Verkehrsamtes
der Stadt Bozen
Paolo Pavan

menclatore delle prestazioni del fondo sanitario integrativo.

Bolzano, li 12 ottobre 2017

La delegazione pubblica:

Il Direttore generale della Provincia
Hanspeter Staffler

Il Direttore della Ripartizione Personale
della Provincia
Albrecht Matzneller

La Direttrice dell'Ufficio Ordinamento sanitario
Veronika Rabensteiner

Il Direttore della Ripartizione Personale
dell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige
Christian Kofler

Il Referente dell'Ufficio Relazioni con il
Personale ed i Sindacati
nell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige
Vincenzo Capellupo

Il Direttore dell'Ufficio Personale e
Organizzazione dell'Istituto per l'edilizia sociale
Kurt Mair

Il Presidente del Consorzio dei Comuni
della Provincia di Bolzano
Andreas Schatzer

Il Direttore del Consorzio dei Comuni della
Provincia di Bolzano
Benedikt Galler

Il Presidente dell'Associazione
delle Residenze per anziani
Moritz Schwienbacher

Il Direttore dell'Associazione delle
Residenze per anziani
Oswald Mair

Il Presidente dell'Azienda di
Soggiorno e Turismo di Bolzano
Paolo Pavan

Die Gewerkschaftsorganisationen:

SAG
Unterzeichnet

ASGB
Unterzeichnet

CGIL AGB
Unterzeichnet

SGB CISL
Unterzeichnet

UIL-SGK
Unterzeichnet

NURSING UP
Unterzeichnet

Öffentliche Delegation
Ladinisches Kultur und ladinisches Schulamt
Unterzeichnet

Le Organizzazioni Sindacali

SAG
Firmato

ASGB
Firmato

CGIL AGB
Firmato

SGB CISL
Firmato

UIL-SGK
Firmato

NURSING UP
Firmato

Delegazione pubblica
Cultura e Intendenza scolastica ladina
Firmato

184308

Kollektivabkommen und -Verträge - 1. Teil - Jahr 2018**Autonome Provinz Bozen - Südtirol**

LANDESREGIERUNG BOZEN

KOLLEKTIVVERTRAG

vom 19. Juni 2018

Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für die Führungskräfte zur Umwandlung der Funktionszulage in eine Positionszulage**Vorausgeschickt**

Artikel 1, Absatz 1 des Landesgesetzes vom 6. Juli 2017, Nr. 9 betreffend die Regelung der Führungszulage und Änderung der Führungsstruktur der Südtiroler Landesverwaltung enthält folgenden Wortlaut: *Ab 1. Juni 2018 ist die von Artikel 28 des Landesgesetzes vom 23. April 1992, Nr. 10, den bereichsübergreifenden Kollektivverträgen, den Bereichsabkommen und den dezentralen Kollektivverträgen geregelte Direktionszulage in eine Zulage entsprechend der Position umgewandelt, die aus einem fixen und einem variablen Teil besteht. Die Höhe dieser Zulage entsprechend der Position, deren fixer Teil 40 Prozent der Gesamthöhe der Zulage entspricht, wird mit Kollektivverträgen festgelegt, innerhalb der Grenzen und der Gebote laut Landesgesetz vom 19. Mai 2015, Nr. 6, und unter Berücksichtigung der Größe der Führungsstruktur, ihrer Einordnung innerhalb der Organisation der Verwaltung und des Verantwortungsgrades sowie der Komplexität und des Schwierigkeitsgrades der mit der bekleideten Position verbundenen Führungsaufgaben. Nur der fixe Teil der Zulage entsprechend der Position wird nach mindestens sechs Jahren Führungsauftrag bei Beendigung desselben in ein persönliches und auf das Ruhegehalt im Sinne des lohnbezogenen Systems anrechenbares Lohnelement umgewandelt.*

In Umsetzung der oben angeführten gesetzlichen Bestimmungen schließen die öffentliche Delegation und die repräsentativen Gewerkschaften für den bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für die Führungskräfte und für ähnliche Aufträge, so wie im Landesgesetz angeführt, folgenden Kollektivvertrag ab.

Accordi e contratti collettivi - Parte 1 - Anno 2018**Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige**

GIUNTA PROVINCIALE DI BOLZANO

CONTRATTO COLLETTIVO

del 19 giugno 2018

Contratto collettivo intercompartmentale per il personale dirigenziale per la conversione dell'indennità di funzione in un'indennità di posizione**Premessa**

L'articolo 1, comma 1 della Legge provinciale del 6 luglio 2017, n. 9, concernente la disciplina dell'indennità di dirigenza e modifiche alla struttura dirigenziale dell'Amministrazione provinciale recita: *A far data dal 1° giugno 2018 l'indennità di dirigenza disciplinata dall'articolo 28 della legge provinciale 23 aprile 1992, n. 10, e dai contratti collettivi intercompartmentali, di comparto e decentrati è trasformata in indennità di posizione, composta da una parte fissa ed una parte variabile. L'ammontare dell'indennità di posizione, di cui la parte fissa è pari al 40 per cento del valore complessivo dell'indennità stessa, è determinato dai contratti collettivi nel rispetto dei limiti e dei vincoli di cui alla legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6, tenuto conto delle dimensioni della struttura dirigenziale, della sua collocazione all'interno dell'organizzazione dell'amministrazione, nonché delle responsabilità, della complessità e del grado di difficoltà dei compiti dirigenziali da svolgere nella posizione ricoperta. Dopo almeno sei anni di incarico dirigenziale, la sola parte fissa dell'indennità di posizione si trasforma, alla cessazione dell'incarico, in assegno personale pensionabile in base al sistema retributivo.*

In attuazione della succitata disciplina legislativa la delegazione pubblica e le sigle sindacali rappresentative del contratto collettivo intercompartmentale per il personale dirigenziale e per incarichi affini, così come previsto dalla legge provinciale, stipulano il seguente contratto collettivo:

Artikel 1

Anwendungsbereich und Dauer

1. Gegenständlicher bereichsübergreifende Kollektivvertrag betrifft die Führungskräfte und ähnliche Aufträge folgender Bereiche:
 - a) Südtiroler Landesverwaltung und die vom Land abhängigen Betriebe und Hilfskörperschaften,
 - b) Südtiroler Sanitätsbetrieb, ausgenommen ärztliche und sanitäre Leiter,
 - c) Gemeinden, Bezirksgemeinschaften, Seniorenwohnheime,
 - d) Institut für den sozialen Wohnbau des Landes Südtirol WOBI,
 - e) Verkehrsamt der Stadt Bozen und Kurverwaltung Meran.
2. Der vorliegende Vertrag ist ab dem 1. Juni 2018 wirksam und bleibt bis zum 31. August 2018 in Kraft sofern er nicht vorher durch einen bereichsübergreifenden Kollektivvertrag ersetzt wird.

Artikel 2

Umwandlung der Direktionszulage in eine Positionszulage

1. Mit Wirkung vom 1. Juni 2018 sind die von Artikel 28 des Landesgesetzes vom 23. April 1992, Nr. 10, den bereichsübergreifenden Kollektivverträgen, den Bereichsabkommen und den dezentralen Kollektivverträgen geregelten Direktionszulagen (*rectius*: Funktionszulagen) der Führungskräfte und der ähnlichen Aufträge in eine Positionszulage umgewandelt.

Artikel 3

Übergangsbestimmung

1. Bis zum Inkrafttreten des in Artikel 1, Absatz 2 angeführten nachfolgenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrags wird die Positionszulage gemäß Artikel 2 wie folgt berechnet: Die Summe der den Führungskräften monatlich auszahlenden Positionszulagen und persönlichen, auf das Ruhegehalte anrechenbaren Lohnelemente entspricht, unter Berücksichtigung der Anzahl der Tage pro Monat, der Summe der den Führungskräften im Mai 2018 ausbezahlten Funktionszulagen und persönlichen, auf das Ruhegehalt anrechenbaren Lohnelemente. Von der so errechneten Summe wird das ab dem 1. Juni 2018 zustehende persönliche, auf das Ruhegehalt anrechenbare Lohnelement abgezogen und als solches ausbezahlt. Die Differenz wird bis zum Erreichen von vierzig Prozent der oben genannten

Articolo 1

Ambito di applicazione e durata

1. Il presente Contratto collettivo intercompartimentale si applica al personale dirigenziale e incarichi affini dei seguenti comparti:
 - a) Amministrazione provinciale della Provincia autonoma di Bolzano e degli enti pubblici da essa dipendenti;
 - b) Azienda sanitaria dell'Alto Adige, esclusi i/le dirigenti medici e sanitari,
 - c) Comuni, Comunità comprensoriali e Residenze per anziani,
 - d) Istituto per L'Edilizia Sociale della Provincia Autonoma di Bolzano IPES;
 - e) Azienda di Soggiorno e Turismo di Bolzano e Azienda di Soggiorno di Merano.
2. Il presente contratto decorre dal 1 giugno 2018 e rimane in vigore fino al 31 agosto 2018 qualora non venga sostituito prima da un contratto collettivo intercompartimentale.

Articolo 2

Trasformazione dell'indennità di dirigenza in indennità di posizione

1. Con decorrenza dal 1° giugno 2018 le indennità di dirigenza e per incarichi affini (*rectius*: indennità di funzione) disciplinate dall'articolo 28 della legge provinciale 23 aprile 1992, n. 10, e dai contratti collettivi intercompartimentali, di comparto e decentrati sono trasformate in indennità di posizione.

Articolo 3

Norma transitoria

1. Fino all'entrata in vigore del successivo contratto collettivo menzionato al comma 2 dell'articolo 1, l'indennità di posizione di cui all'articolo 2 è calcolata come segue: la somma, tra indennità di posizione e assegno personale pensionabile, quale distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione, da corrispondere mensilmente al personale dirigenziale è pari alla somma, tra indennità di funzione e assegno personale pensionabile, quale distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione, corrisposta allo stesso nel mese di maggio 2018, tenendo conto delle giornate mensili da calcolare. Di tale somma viene decurtato, e corrisposto come tale, l'assegno personale pensionabile, quale distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione, spettante al singolo a decorrere dal 1 giugno

Summe als fixe Positionszulage, und für den darüber hinaus gehenden Teil, als variable Positionszulage ausbezahlt.

2018. La differenza risultante viene corrisposta, fino al raggiungimento del 40 per cento della sopracitata somma, come indennità di posizione fissa, e oltre tale percentuale, come indennità di posizione variabile.

Bozen / Bolzano 19-06-2018

Verhandlungsleiter / direttore della contrattazione

Hanspeter Staffler

Öffentliche Delegation / delegazione pubblica

Albrecht Matzneller

Veronika Rabensteiner

Christian Kofler

Vincenzo Capellupo

Kurt Mair

Andreas Schatzer

Benedikt Galler

Moritz Schwienbacher

Oswald Mair

Gewerkschaftsorganisationen / Organizzazioni sindacali

DIRAP

firmato / unterzeichnet

AGB- CGIL

firmato / unterzeichnet

SAG / GS

firmato / unterzeichnet

ASGB

firmato / unterzeichnet

SGK-UIL

firmato / unterzeichnet

DAS-VFS

firmato / unterzeichnet

Autonomer Verband der Südtiroler Gemeindesekretäre /

Unione Autonoma dei segretari Comunali della Provincia di Bolzano

firmato / unterzeichnet

184714

Kollektivabkommen und -verträge - 1. Teil - Jahr 2018

Autonome Provinz Bozen - Südtirol
LANDESREGIERUNG BOZEN - KOLLEKTIVVERTRAG

vom 10. August 2018

„Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für die Führungskräfte mit Festlegung der Positionszulage“ Ermächtigung zur Unterzeichnung

Vorausgeschichte

Artikel 1, Absatz 1 des Landesgesetzes* vom Landesgesetz vom 6. Juli 2017, Nr. 9 betreffend die Regelung der Führungszulage und Änderung der Führungsstruktur der Südtiroler Landesverwaltung enthält folgenden Wortlaut: Ab 1. Juni 2018 ist die von Artikel 28 des Landesgesetzes vom 23. April 1992, Nr. 10, den bereichsübergreifenden Kollektivverträgen, den Bereichsabkommen und den dezentralen Kollektivverträgen geregelte Direktionszulage in eine Zulage entsprechend der Position umgewandelt, die aus einem fixen und einem variablen Teil besteht. Die Höhe dieser Zulage entsprechend der Position, deren fixer Teil 40 Prozent der Gesamthöhe der Zulage entspricht, wird mit Kollektivverträgen festgelegt, innerhalb der Grenzen und der Gebote laut Landesgesetz vom 19. Mai 2015, Nr. 6, und unter Berücksichtigung der Größe der Führungsstruktur, ihrer Einordnung innerhalb der Organisation der Verwaltung und des Verantwortungsgrades sowie der Komplexität und des Schwierigkeitsgrades der mit der bekleideten Position verbundenen Führungsaufgaben. Nur der fixe Teil der Zulage entsprechend der Position wird nach mindestens sechs Jahren Führungsauftrag bei Beendigung desselben in ein persönliches und auf das Ruhegehalt im Sinne des lohnbezogenen Systems anrechenbares Lohnelement umgewandelt.

In Umsetzung der oben angeführten gesetzlichen Bestimmungen sowie der in der Sitzung der Landesregierung vom 29.05.2018 erteilten Richtlinien, wonach aufgrund der zugenommenen Komplexität der Führungsaufgaben und aufgrund der damit zusammenhängenden größeren Verantwortung als neue Berechnungsbasis der Positionszulage die der dritten Gehaltsvorrückung der oberen Besoldungsstufe entsprechende jährliche Besoldung der VIII Funktionsebene herangezogen werden soll, schließen die öffentliche Delegation und die repräsentativen Gewerkschaften für

Accordi e contratti collettivi - Parte 1 - Anno 2018

Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige
GIUNTA PROVINCIALE DI BOLZANO - CONTRATTO COLLETTIVO
del 10 agosto 2018

“Contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale con la determinazione dell’indennità di posizione” Autorizzazione alla stipulazione

Premessa

L'articolo 1, comma 1 della Legge provinciale del 6 luglio 2017, n. 9, concernente la disciplina dell'indennità di dirigenza e modifiche alla struttura dirigenziale dell'Amministrazione provinciale recita: A far data dal 1° giugno 2018 l'indennità di dirigenza disciplinata dall'articolo 28 della legge provinciale 23 aprile 1992, n. 10, e dai contratti collettivi intercompartimentali, di comparto e decentrati è trasformata in indennità di posizione, composta da una parte fissa ed una parte variabile. L'ammontare dell'indennità di posizione, di cui la parte fissa è pari al 40 per cento del valore complessivo dell'indennità stessa, è determinato dai contratti collettivi nel rispetto dei limiti e dei vincoli di cui alla legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6, tenuto conto delle dimensioni della struttura dirigenziale, della sua collocazione all'interno dell'organizzazione dell'amministrazione, nonché delle responsabilità, della complessità e del grado di difficoltà dei compiti dirigenziali da svolgere nella posizione ricoperta. Dopo almeno sei anni di incarico dirigenziale, la sola parte fissa dell'indennità di posizione si trasforma, alla cessazione dell'incarico, in assegno personale pensionabile in base al sistema retributivo.

In attuazione della sopra citata disciplina legislativa e tenendo conto delle direttive impartite dalla Giunta provinciale nella riunione del 29 maggio 2018, secondo cui la base di calcolo dell'indennità di posizione dovrà essere rideterminata, tenendo conto della maggiore complessità delle mansioni dirigenziali e della maggiore responsabilità ad esse connessa, prendendo come base lo stipendio annuo corrispondente al terzo scatto del livello retributivo superiore dell'VIII qualifica funzionale, la delegazione pubblica e le sigle sindacali rappresentative del con-

den bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für die Führungskräfte folgenden Kollektivvertragsentwurf ab:

Artikel 1 Anwendungsbereich

1. Der vorliegende bereichsübergreifende Kollektivvertrag betrifft das Personal mit Führungsaufträgen und mit ähnlichen Aufträgen gemäß Landesgesetz Nr. 9/2017 folgender Bereiche:

- a) Südtiroler Landesverwaltung und die vom Land abhängigen Betriebe und Hilfskörperschaften,
- b) Südtiroler Sanitätsbetrieb, ausgenommen Ärzte und sanitäre Leiter,
- c) Gemeinden, Bezirksgemeinschaften, Seniorenwohnheime,
- d) Institut für den sozialen Wohnbau des Landes Südtirol WOBI,
- e) Verkehrsamt der Stadt Bozen und Kurverwaltung Meran.

Artikel 2 Positionszulage

1. Für die Dauer des Führungsauftrages steht den Führungskräften, zusätzlich zur angereiften Besoldung, eine für die anvertraute Führungsstruktur vorgesehene jährliche Positionszulage zu. Als Berechnungsgrundlage der Positionszulage wird aufgrund der komplexen Führungsaufgaben und der damit verbundenen Verantwortung mit Wirkung vom 1. Juni 2018 die der dritten Gehaltsvorrückung der oberen Besoldungsstufe entsprechende jährliche Besoldung der VIII. Funktionsebene herangezogen. Die Zulage wird monatlich ausbezahlt.

2. Der Mindest- und Höchstkoeffizient der Positionszulage und die Kriterien für deren Festlegung werden, unter Berücksichtigung der im Vorspann angeführten allgemeinen Kriterien, mit nachfolgendem bereichsübergreifenden Kollektivvertrag festgelegt.

3. Die Detailkriterien für die Festsetzung der Koeffizienten der Positionszulage werden im jeweiligen Bereichsvertrag festgelegt.

4. Die Positionszulage gliedert sich in einen fixen Anteil, welcher 40 Prozent des Gesamtbetrags entspricht, sowie in einen variablen Anteil, welcher 60 Prozent des Gesamtbetrags entspricht. Für die Gemeindesekretäre, für die Vizesekretäre mit erstmaligem Dienstantritt vor dem 08.07.1994 und für die Generalsekretäre der Bezirksgemein-

trato collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale stipulano la seguente ipotesi di contratto collettivo:

Articolo 1 Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo intercompartimentale si applica al personale con incarichi dirigenziali ed affini ai sensi della legge provinciale n. 9/2017 appartenente ai seguenti comparti:

- a) Amministrazione provinciale della Provincia autonoma di Bolzano e degli enti pubblici da essa dipendenti;
- b) Azienda sanitaria dell'Alto Adige, esclusi i/le dirigenti medici e sanitari,
- c) Comuni, Comunità comprensoriali e Residenze per anziani,
- d) Istituto per L'Edilizia Sociale della Provincia Autonoma di Bolzano IPES;
- e) Azienda di Soggiorno e Turismo di Bolzano e Azienda di Soggiorno di Merano.

Articolo 2 Indennità di posizione

1. Per la durata dell'incarico dirigenziale spetta al personale dirigente, in aggiunta al trattamento economico di livello maturato, un'apposita indennità di posizione annuale prevista per la struttura dirigenziale affidata. Tenendo conto della maggiore complessità delle mansioni dirigenziali e della maggiore responsabilità ad esse connessa, tale indennità, a partire dal 1 giugno 2018, è commisurata allo stipendio annuo corrispondente al terzo scatto del livello retributivo superiore dell'VIII qualifica funzionale e viene corrisposta mensilmente.

2. Il coefficiente minimo e massimo dell'indennità di posizione nonché i criteri, che devono rispettare i criteri generali di cui nella premessa, sono definiti con successivo contratto collettivo intercompartimentale.

3. I criteri dettagliati per la definizione dei coefficienti dell'indennità di posizione sono definiti nella contrattazione di comparto.

4. L'indennità di posizione è composta da una parte fissa pari al 40 per cento dell'indennità complessiva, e da una parte variabile pari al 60 per cento dell'indennità complessiva. Per i segretari comunali, i vicesegretari comunali con prima assunzione di servizio antecedente al 08/07/1994 e per i segretari generali delle comunità com-

schaften mit erstmaligem Dienstantritt vor dem 20.10.1994, gilt die gesamte Positionszulage als fixe Positionszulage.

5. Bis zu einer Neuregelung gilt für die Anwendung der Positionszulage der Artikel 9, ausgenommen die Absätze 3 und 4, des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für die Führungskräfte vom 17.9.2003.

Artikel 3 **Persönliches, auf das Ruhegehalt** **anrechenbares Lohnelement**

1. Mit Wirkung vom 01.06.2018 wird das persönliche, auf das Ruhegehalt anrechenbare, getrennte sowie fixe Lohnelement, das den Führungskräften am 31.05.2018 zusteht, als unveränderlicher Betrag festgelegt, welcher den Führungskräften für den Zeitraum ihres am 01.06.2018 bestehenden Dienstverhältnisses weiterhin als solches ausbezahlt wird.

2. Da das Lohnelement laut Absatz 1 mit der Positionszulage laut Artikel 2 nicht kumuliert werden kann, wird dieses von der zustehenden Positionszulage abgezogen und als getrenntes Lohnelement weiter ausbezahlt.

3. Die Auszahlung der Positionszulage, nach Abzug des persönlichen, auf das Ruhegehalt anrechenbaren, getrennten sowie fixen Lohnelements, erfolgt nach den Regeln laut Artikel 2 Absatz 4.

Artikel 4 **Verpflichtungen**

1. Die Vertragsparteien verpflichten sich, binnen 6 Monaten ab Unterzeichnung des vorliegenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrags den Entwurf eines bereichsübergreifenden Kollektivvertrags zu unterzeichnen, mit welchem die folgenden Sachthemen einer Lösung zugeführt werden:

- a) Festlegung der Mindest- und Höchstkoeffizienten der Positionszulage für jeden Verhandlungsbereich,
- b) Regelung der Kriterien für die Festlegung des Koeffizienten der Positionszulage, unter Berücksichtigung der im Vorspann angeführten Kriterien laut Landesgesetz Nr. 9/2017,
- c) Ergebniszulage,
- d) Überstunden.

pensionali con prima assunzione antecedente al 20/10/1994 l'intera indennità di posizione vale quale indennità di posizione fissa.

5. Fino ad una nuova disciplina dell'indennità di posizione viene applicato, esclusi i commi 3 e 4, l'articolo 9 del Contratto collettivo intercompartimentale del personale dirigenziale del 17/9/2003.

Articolo 3 **Assegno personale pensionabile**

1. Con decorrenza dal 1° giugno 2018 l'assegno personale pensionabile, distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione, spettante al personale dirigente al 31 maggio 2018, è determinato come importo invariabile da corrispondere come tale al personale dirigente per la durata del rapporto di lavoro in essere in data 1 giugno 2018.

2. L'assegno di cui al comma 1 non è cumulabile con l'indennità di posizione di cui all'articolo 2. Pertanto lo stesso viene decurtato dall'indennità di posizione spettante e continua ad essere corrisposto quale assegno personale.

3. L'erogazione dell'indennità di posizione, detratto l'assegno personale pensionabile, distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione, avviene secondo le disposizioni dell'articolo 2 comma 4.

Articolo 4 **Impegno**

1. Le parti contrattuali s'impegnano a siglare, entro 6 mesi dalla firma del presente contratto collettivo intercompartimentale, un'ipotesi di contratto collettivo intercompartimentale con cui vengono definiti i seguenti aspetti:

- a) determinazione dei coefficienti minimi e massimi dell'indennità di posizione per ogni comparto di contrattazione,
- b) definizione dei criteri per la determinazione del coefficiente dell'indennità di posizione, tenuto conto dei criteri definiti nelle premesse ai sensi della legge provinciale n. 9/2017,
- c) indennità di risultato,
- d) ore straordinarie.

Artikel 5

Besondere Bestimmungen betreffend den fixen Anteil der Positionszulage

1. Jenen Führungskräften, welche nach Ablauf von 6 Jahren nach dem 1. Juni 2018 keinen Führungsauftrag mehr innehaben, wird der fixe Teil der Positionszulage unter der Voraussetzung weiter ausbezahlt, dass sie einen Sonderauftrag im Sinne von Artikel 14 des Landesgesetzes Nr. 9/2017 übernehmen.

2. Die Weiterzahlung des fixen Teils der Positionszulage ist mit dem Lohnelement laut Artikel 3 nicht kumulierbar.

Protokollerklärung der Öffentlichen Delegation

Das in Artikel 3, Absatz 1 dieses Vertrages geregelte Lohnelement steht laut den Bestimmungen des Art. 1 Abs. 3 des Landesgesetzes vom 06. Juli 2017 Nr. 9 und des Art. 1 des Landesgesetzes vom 09. Februar 2018 Nr. 1 zu.

Articolo 5

Disposizioni particolari riguardanti la parte fissa dell'indennità di posizione

1. Al personale dirigente, che dopo la scadenza dei 6 anni successivi al 1 giugno 2018 non ricoprono più alcun incarico dirigenziale, si continua a corrispondere la parte fissa dell'indennità di posizione a condizione che accettino un incarico speciale ai sensi dell'articolo 14 della legge provinciale n. 9/2017.

2. L'ulteriore erogazione della parte fissa dell'indennità di posizione non è cumulabile con l'elemento retributivo di cui all'articolo 3.

Nota a protocollo della Delegazione pubblica

L'assegno personale pensionabile disciplinato al comma 1 dell'articolo 3 del presente contratto spetta in base al combinato disposto dell'art. 1 comma 3 della legge provinciale del 06 luglio 2017 n. 9 e dell'art. 1 della legge provinciale del 09 febbraio 2018 n. 1

Bozen / Bolzano 10-08-2018

Verhandlungsleiter / direttore della contrattazione

Hanspeter Staffler

Öffentliche Delegation / delegazione pubblica

Albrecht Matzneller

Veronika Rabensteiner

Christian Kofler

Vincenzo Capellupo

Kurt Mair

Andreas Schatzer

Benedikt Galler

Moritz Schwienbacher

Oswald Mair

Gewerkschaftsorganisationen / Organizzazioni sindacali

DIRAP
unterzeichnet/firmato

SGB-CISL
nicht unterzeichnet/non firmato

AGB- CGIL
nicht unterzeichnet/non firmato

SAG
unterzeichnet/firmato

ASGB
unterzeichnet/firmato

SGK-UIL
nicht unterzeichnet/non firmato

DAS-VFS
unterzeichnet/firmato

Autonomer Verband der Südtiroler Gemeindesekretäre /
Unione Autonoma dei segretari Comunali della Provincia di Bolzano
unterzeichnet/firmato

188293

Kollektivabkommen und -verträge - 1. Teil - Jahr 2019

Autonome Provinz Bozen - Südtirol
KOLLEKTIVABKOMMEN UND -VERTRAG
vom 4. Dezember 2019

**Teilvertrag für die Erneuerung des bereichs-
übergreifenden Kollektivvertrages für den
Dreijahreszeitraum 2019 - 2021**

Accordi e contratti collettivi - Parte 1 - Anno 2019

Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige
ACCORDO - CONTRATTO COLLETTIVO
del 4 dicembre 2019

**Accordo stralcio per il rinnovo del contratto
collettivo intercompartmentale per il triennio
2019 - 2021**

Fortsetzung >>>

Continua >>>

Unterzeichnet am 4. Dezember 2019 aufgrund
des Beschlusses der Landesregierung Nr.
1030 vom 03.12.2019

Sottoscritto in data 4 dicembre 2019 in base
della deliberazione della Giunta Provinciale
del 03/12/2019, n. 1030

**Teilvertrag für die Erneuerung des
bereichsübergreifenden Kollektivvertrages
für den Dreijahreszeitraum**

2019 - 2021

Vorspann

Mit Beschluss Nr. 352 vom 14/05/2019 hat die Landesregierung die Richtlinien für die Verhandlungen des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den normativen und wirtschaftlichen Dreijahreszeitraum 2019-2021 erlassen. Mit dem gleichen Beschluss wurde die öffentliche Delegation ermächtigt, Teilverträge abzuschließen.

Nach umfassenden Verhandlungen mit den Gewerkschaftsorganisationen und der öffentlichen Verhandlungsdelegation wurde es als notwendig erachtet, einen Teilvertrag (nachstehend „Abkommen“ genannt) über die Anpassung an die Inflation, die Produktivität, die Aufwertung der Sprachkenntnisse sowie der Berufszulagen abzuschließen.

Das vorliegende Abkommen wird wesentlicher und integrierender Bestandteil des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019-2021.

Art. 1

Anwendungsbereich

1. Das vorliegende Abkommen gilt für das Personal folgender Bereiche:
 - a) Landesverwaltung,
 - b) Landesgesundheitsdienst,
 - c) Gemeinden, Seniorenwohnheime und Bezirksgemeinschaften,
 - d) Institut für sozialen Wohnbau,
 - e) Verkehrsamt Bozen und Kurverwaltung Meran.

Art. 2

**Dauer, Gültigkeit und Verfahren für die
Anwendung**

1. Das vorliegende Abkommen betrifft den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31.

**Accordo stralcio per il rinnovo del
contratto collettivo intercompartmentale
per il triennio 2019 - 2021**

Premessa

Con deliberazione n. 352 del 14/05/2019 la Giunta Provinciale ha emanato le direttive riguardanti la contrattazione collettiva per il rinnovo del contratto collettivo intercompartmentale per il triennio giuridico ed economico 2019-2021. Con la medesima deliberazione, la delegazione pubblica è stata autorizzata alla stipulazione di accordi stralcio.

A seguito di articolate trattative con le organizzazioni sindacali e la delegazione pubblica trattante si è ritenuto necessario procedere ad un accordo stralcio (di seguito “accordo”) relativamente ad un adeguamento all’inflazione, alla produttività e alla valorizzazione delle competenze linguistiche, nonché della retribuzione professionale.

Il presente accordo sarà parte essenziale ed integrante del contratto collettivo intercompartmentale per il triennio 2019-2021.

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente accordo si applica al personale dei seguenti comparti:
 - a) Amministrazione provinciale;
 - b) Servizio sanitario provinciale;
 - c) Comuni, Residenze per anziani e Comunità comprensoriali;
 - d) Istituto per l’edilizia sociale;
 - e) Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano.

Art. 2

**Durata, decorrenza e procedure di
applicazione**

1. Il presente accordo riguarda il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021. Esso

Dezember 2021. Dieses bleibt so lange in Kraft, bis es durch den nächsten bereichsübergreifenden Kollektivvertrag ersetzt wird. Die wirtschaftlichen Auswirkungen laufen ab dem jeweiligen Fristbeginn, der in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegeben ist.

rimane comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo intercompartimentale. Gli effetti economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali.

Art. 3

Erhöhung der Entlohnung

1. Die jährlichen Anfangsbruttogehälter der in den verschiedenen Besoldungsstufen der einzelnen Funktionsebenen laut Artikel 6 Absatz 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 15. November 2011 werden bestätigt.
2. Die jährliche Bruttosonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen wird mit Wirkung 1. Januar 2019 wie folgt festgelegt (+0,9 Prozent berechnet auf das Anfangsgehalt der oberen Besoldungsstufe mit vier Gehaltsvorrückungen und die Sonderergänzungszulage der jeweiligen Funktionsebenen):

Funktionsebene	Jahresbruttobetrag
1	11.074,07 Euro
2	11.123,95 Euro
3	11.171,73 Euro
4	11.238,85 Euro
5	11.301,38 Euro
6	11.388,95 Euro
7	11.491,05 Euro
7 ter	11.546,93 Euro
7 bis	11.596,32 Euro
8	11.616,75 Euro
9	11.732,96 Euro
einheitliche Leitungsebene der sanitären Führungskräfte	11.755,36 Euro
1. Leitungsebene im Auslaufrang der Gemeinden	12.096,00 Euro

3. Die jährliche Bruttosonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen wird mit Wirkung 1. Januar 2020 wie folgt festgelegt (+1,0 Prozent berechnet auf das Anfangsgehalt der oberen Besoldungsstufe mit vier Gehaltsvorrückungen und die Sonderergänzungszulage der jeweiligen Funktionsebenen):

Art. 3

Aumento della retribuzione

1. Sono confermati gli stipendi annui lordi iniziali dei livelli retributivi delle qualifiche funzionali di cui all'articolo 6, comma 1 del contratto collettivo intercompartimentale del 15 novembre 2011.
2. L'indennità integrativa speciale annua lorda delle singole qualifiche funzionali è determinata, con decorrenza 1° gennaio 2019, come segue (+0,9 per cento calcolato sullo stipendio iniziale del livello retributivo superiore con quattro scatti e sull'indennità integrativa speciale delle singole qualifiche funzionali):

qualifica funzionale	importo annuo lordo
1	11.074,07 Euro
2	11.123,95 Euro
3	11.171,73 Euro
4	11.238,85 Euro
5	11.301,38 Euro
6	11.388,95 Euro
7	11.491,05 Euro
7 ter	11.546,93 Euro
7 bis	11.596,32 Euro
8	11.616,75 Euro
9	11.732,96 Euro
qualifica unica dirigenza sanitaria	11.755,36 Euro
1° qualifica dirigenti comunali ad esaurimento	12.096,00 Euro

3. L'indennità integrativa speciale annua lorda delle singole qualifiche funzionali è determinata, con decorrenza 1° gennaio 2020, come segue (+1,0 per cento calcolato sullo stipendio iniziale del livello retributivo superiore con quattro scatti e sull'indennità integrativa speciale delle singole qualifiche funzionali):

Funktionsebene	Jahresbruttobetrag	qualifica funzionale	importo annuo lordo
1	11.287,03 Euro	1	11.287,03 Euro
2	11.361,08 Euro	2	11.361,08 Euro
3	11.421,12 Euro	3	11.421,12 Euro
4	11.500,93 Euro	4	11.500,93 Euro
5	11.582,84 Euro	5	11.582,84 Euro
6	11.694,32 Euro	6	11.694,32 Euro
7	11.832,99 Euro	7	11.832,99 Euro
7ter	11.898,52 Euro	7 ter	11.898,52 Euro
7bis	11.961,97 Euro	7 bis	11.961,97 Euro
8	12.005,32 Euro	8	12.005,32 Euro
9	12.184,54 Euro	9	12.184,54 Euro
einheitliche Leitungsebene der sanitären Führungskräfte	12.293,27 Euro	qualifica unica dirigenza sanitaria	12.293,27 Euro
1. Leitungsebene im Auslaufang der Gemeinden	12.627,24 Euro	1° qualifica dirigenti comunali ad esaurimento	12.627,24 Euro

4. Nach vorheriger Einigung über die neue Regelung der Lohnstruktur gemäß Titel I des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 werden das Grundgehalt und die Sonderergänzungszulage mit Wirkung 1. Januar 2021 zu einem einzigen Gehaltselement als Grundentlohnung zusammengefasst, welche mit gleicher Wirkung um 1,1 Prozent erhöht wird.

5. Die in diesem Artikel vorgesehenen Erhöhungen werden in gleicher Weise dem Personal der Führungskräfte sowie der sanitären Leiter des Landesgesundheitsdienstes ausbezahlt.

6. Die Erhöhungen laut Absatz 2 bis 4 gelten nicht für die Ergänzung der Ruhestandsbehandlung im Sinne von Artikel 46 des Landesgesetzes vom 19. Mai 2015, Nr. 6.

4. Previo accordo relativo alla nuova disciplina della struttura retributiva di cui al titolo I del contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008, lo stipendio base e l'indennità integrativa speciale sono unificati con decorrenza 1° gennaio 2021 in un'unica voce stipendiale, quale retribuzione fondamentale; tale retribuzione fondamentale verrà aumentata con la stessa decorrenza dell'1,1 per cento.

5. Gli aumenti previsti dal presente articolo sono corrisposti con le medesime modalità al personale della dirigenza e della dirigenza sanitaria del Servizio Sanitario Provinciale.

6. Gli aumenti di cui ai commi 2 fino a 4 non trovano applicazione per l'integrazione provinciale della pensione di cui all'articolo 46 della legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6.

Art. 4

Wirkungen der Erhöhungen der Entlohnung

1. Die aus der Anwendung der vorangehenden Artikel resultierenden Erhöhungen finden

Art. 4

Effetti degli aumenti della retribuzione

1. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei precedenti articoli hanno effetto

volle Berücksichtigung bei der Festlegung des Ruhegehaltes für das im Zeitraum der Gültigkeit dieses Abkommens aus dem Dienst ausgeschiedenen Personal mit Anrecht auf das Ruhegehalt, zu den Fälligkeiten und in dem Ausmaß, die von den in diesem Artikel angeführten Bestimmungen vorgesehen sind. Zu diesem Zwecke werden die Erhöhungen der Sonderergänzungszulage neu festgelegt; dazu wird die Erhöhung in Bezug auf das Jahr des Dienstaustrittes für jene Monate, in denen die betreffende Person voll gearbeitet hat, in Zwölfteln angerechnet.

2. Die in diesem Abkommen vorgesehene Erhöhung der Sonderergänzungszulagen gilt für Überstunden, die ab dem ersten Tag des Monats geleistet werden, der auf den Monat der Veröffentlichung dieses Vertrages im Amtsblatt der Region folgt.
3. Die in diesem Abkommen vorgesehenen Erhöhungen, mit Ausnahme der Bestimmung des Absatzes 2, haben keine Auswirkungen auf die wirtschaftlichen Institute, für deren Berechnung sich die geltenden Bestimmungen auf die entsprechenden Gehaltselemente beziehen. Für deren Berechnung wird, in Erwartung der neuen Bestimmung laut Artikel 3, Absatz 4, auf die zum 31.12.2018 gültigen Gehaltselemente zurückgegriffen.

Art. 5

Inflationsanpassung

1. Nach Absprache mit den Vertragspartnern wird am Ende der dreijährigen Vertragslaufzeit eine Überprüfung der vorgesehenen und der tatsächlich dokumentierten Inflation durchgeführt. Ein Ausgleich einer eventuellen Abweichung erfolgt innerhalb des ersten Jahres des nächsten Dreijahresverhandlungszeitraumes.

Art. 6

Zweisprachigkeitszulage, Anwendungsbereich, Definition und Festlegung – Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache

1. Das Personal gemäß Artikel 1 des vorliegenden Abkommens, das nach den geltenden Bestimmungen über den öffentlichen Dienst in der Provinz Bozen im Besitze der Bescheinigung über die

integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza del personale cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente accordo alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. A tale fine gli aumenti dell'indennità integrativa speciale sono rideterminati calcolando l'aumento relativo all'anno di cessazione dal servizio in dodicesimi, in relazione ai mesi interi di servizio.

2. Gli aumenti dell'indennità integrativa speciale di cui al presente accordo trovano applicazione per il lavoro straordinario prestato con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data di pubblicazione del presente contratto sul Bollettino Ufficiale della Regione.
3. Gli aumenti previsti dal presente accordo, escluso quanto previsto al comma 2, non producono effetti sugli istituti di carattere economico per il cui calcolo le disposizioni vigenti rinviano ai relativi elementi retributivi. Per il calcolo, in attesa di nuova disciplina ai sensi del comma 4 dell'articolo 3, si fa riferimento, agli elementi retributivi in vigore al 31/12/2018.

Art. 5

Adeguamento all'inflazione

1. Previo confronto tra le parti sarà effettuata alla scadenza del triennio contrattuale una verifica circa eventuali scostamenti tra inflazione prevista e quella reale effettivamente documentata. Il recupero dell'eventuale scostamento avverrà entro il primo anno del successivo triennio contrattuale.

Art. 6

Indennità di bilinguismo – ambito di applicazione, definizione e determinazione – Indennità per l'uso della lingua ladina

1. Al personale di cui all'articolo 1 del presente accordo che, ai sensi della vigente normativa sul pubblico impiego in provincia di Bolzano deve essere in possesso dell'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca, è corrisposta a partire dal

Kenntnisse der italienischen und deutschen Sprache sein muss, erhält wie nachstehend angeführt, ab 01.01.2020 die Zweisprachigkeitszulage.

01/01/2020 l'indennità di bilinguismo così come di seguito definita.

2. Die für das im Absatz 1 betroffene Personal anerkannte Zweisprachigkeitszulage setzt sich aus zwei Quoten zusammen. Die erste Quote, die bereits im Grundgehalt und in der Sonderergänzungszulage enthalten ist, wird dem gesamten Personal gemäß Absatz 4 dieses Artikels und die zweite Quote wird als eigenes Gehaltselement ausbezahlt.
3. Die Zweisprachigkeitszulage, als Teil des Grundgehalts wird monatlich ausbezahlt. Die erste Quote unterliegt in jeder Hinsicht derselben Regelung wie das Gehalt und wird bei der Berechnung der individuellen beruflichen Entwicklung der/des Bediensteten berücksichtigt. Beide Quoten der Zulage wirken sich auf das dreizehnte Monatsgehalt aus.
4. Die monatliche Bruttozweisprachigkeitszulage wie folgt festgelegt:

2. Per il personale di cui al comma 1 l'indennità di bilinguismo riconosciuta si compone di due quote. Una prima quota, già ricompresa nello stipendio e nell'indennità integrativa speciale, è corrisposta a tutto il personale in base al comma 4 del presente articolo, ed una seconda quota che viene corrisposta come elemento distinto dello stipendio.
3. L'indennità di bilinguismo quale elemento del salario fondamentale è corrisposta mensilmente. La prima quota è assoggettata ad ogni effetto alla medesima disciplina dello stipendio ed è ricompresa per il calcolo della progressione professionale individuale del/la dipendente. Ambedue le quote dell'indennità hanno effetto sulla tredicesima mensilità.
4. L'indennità di bilinguismo mensile lorda è determinata come segue:

Quote 1	Quote 2
bereits im Grundgehalt und in der Sonderergänzungszulage enthalten	Zweisprachigkeitszulage als neues und eigenes Lohn-element
Zweisprachigkeitsnachweis A2 (ehem. Niveau D)	
€ 121,00	€ 51,50
Zweisprachigkeitsnachweis B1 (ehem. Niveau C)	
€ 142,00	€ 56,65
Zweisprachigkeitsnachweis B2 (ehem. Niveau B)	
€ 161,00	€ 79,31
Zweisprachigkeitsnachweis C1 (ehem. Niveau A)	
200,00	€ 88,58

Quota 1	Quota 2
già ricompresa nello stipendio e nell'indennità integrativa speciale	nuova voce distinta quale indennità di bilinguismo
attestato di bilinguismo A2 (ex livello D)	
€ 121,00	€ 51,50
attestato di bilinguismo B1 (ex livello C)	
€ 142,00	€ 56,65
attestato di bilinguismo B2 (ex livello B)	
€ 161,00	€ 79,31
attestato di bilinguismo C1 (ex livello A)	
200,00	€ 88,58

5. Der Zweisprachigkeitsnachweis der italienischen und deutschen Sprache, welcher von der eigenen Kommission in Anwendung des

5. L'attestato di conoscenza della lingua italiana e tedesca, certificato dall'apposita Commissione istituita in applicazione

Artikels 12 der Anlage 2 des Kollektivvertrages für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen Bereiches sowie des leitenden sanitären, verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches vom 28. August 2001 ausgestellt wird, wird zwecks Anerkennung der Quote 2 des vorliegenden Artikels dem Zweisprachigkeitsnachweis B2 (ehem. Niveau B) gleichgestellt.

6. Von der Bestimmung des vorliegenden und nachstehenden Artikels 7 sind die sanitären ärztlichen und tierärztlichen Leiter, die sanitären Leiter, Apotheker, Biologen, Chemiker, Physiker und Psychologen und die Leiter der Pflegeberufe ausgeschlossen.
7. Von der Bestimmung des vorliegenden und nachstehenden Artikels 7 sind das Landeslehrpersonal, die Kindergärtner/innen, die pädagogischen Mitarbeiter/innen und die Mitarbeiter/innen für Integration ausgeschlossen. Für dieses Personal gelten weiterhin die Bestimmungen bezüglich der Verminderung des Grundgehaltes laut den entsprechenden geltenden Kollektivverträgen.
8. Zuzüglich zur Zweisprachigkeitszulage laut diesem Artikel wird die Entschädigung für die Verwendung der ladinischen Sprache gemäß Artikel 81 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 für die Berechtigten in dem vorgesehenen Prozentsatz und der vorgesehenen Weise bestätigt.

Art. 7

Zweisprachigkeitszulage – Sonderbestimmungen

1. Nach Inkrafttreten des vorliegenden Abkommens, hat das Personal, welches im Besitz einer Bescheinigung über die Kenntnisse der italienischen und deutschen Sprache ist, die höher als für den Zugang zu seinem Berufsbild erforderlich ist, Anspruch auf die Zulage der Quote 2, welche dem effektiv erworbenen Zweisprachigkeitsnachweis entspricht.
2. Es liegt in der Verantwortung der Bediensteten, den Zweisprachigkeitsnachweis der höheren Laufbahn vorzulegen, damit auf Antrag die höhere Quote ab dem ersten Tag des Folgemonats gewährt wird.
3. Sollten Bedienstete im Besitz eines

dell'articolo 12 dell'allegato 2 del contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio Sanitario Provinciale escluso il personale dell'area medica-medico veterinaria e della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale del 28 agosto 2001, ai fini del riconoscimento della quota 2 del presente articolo è equiparato all'attestato di bilinguismo B2 (ex livello B).

6. Rimangono esclusi dalla disciplina di cui al presente e al successivo articolo 7 il personale dirigente medico e medico veterinario, i dirigenti sanitari farmacisti, biologi, chimici, fisici e psicologi e la dirigenza delle professioni sanitarie.
7. Rimangono esclusi dalla disciplina di cui al presente e al successivo articolo 7 il personale docente delle scuole provinciali, gli/le insegnanti della scuola dell'infanzia, i/le collaboratori/trici pedagogici/che e all'integrazione. Per tale personale rimangono in vigore le discipline concernenti la decurtazione dello stipendio previste nei relativi contratti collettivi vigenti.
8. In aggiunta all'indennità di bilinguismo del presente articolo, rimane confermata per gli aventi diritto, nella percentuale e nelle modalità previste, l'indennità per l'uso della lingua ladina così come disciplinata all'articolo 81 del contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008.

Art. 7

Indennità di bilinguismo – Norme speciali

1. Dall'entrata in vigore del presente accordo, al personale in possesso di un attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca superiore a quello previsto dai requisiti d'accesso al proprio profilo professionale o d'inquadramento, compete l'indennità della quota 2 corrispondente al livello di conoscenza attestata.
2. Compete al dipendente produrre la documentazione attestante il requisito necessario per la quota superiore, che viene riconosciuta, previa domanda, dal primo giorno del mese successivo.
3. Qualora l'attestato posseduto sia inferiore a

niedrigeren Zweisprachigkeitsnachweises bezüglich des Zugehörigkeitsberufsbildes sein, so erhalten sie die Quote 2 im Ausmaß des effektiv erworbenen Zweisprachigkeitsnachweises.

4. Dem Personal, das aufgrund von Ausnahmeregelungen ohne Zweisprachigkeitsnachweis eingestellt ist und wird, steht auch weiterhin nur die Quote 1 zu, da es in Bereichen tätig ist, in welchen die zweite Sprache verwendet wird.
5. Um den Erwerb der Kenntnis der italienischen und deutschen Sprache zu fördern, für jene Dienste, in denen derzeit der Zweisprachigkeitsnachweis nicht als Voraussetzung für den Zugang vorgesehen ist, können die Parteien durch spezifisch dezentralisierte Verhandlungen, besondere Anreize vorsehen.

Art. 8

Berufszulage für das Landeslehrpersonal, für die Kindergärtnerinnen und Kindergärtner, für die pädagogischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, für die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter für die Integration

1. Mit Wirkung 01.01.2020 wird die dem Lehrpersonal der Landesschulen zustehende monatliche Lehrberufszulage um 120,00 Euro brutto erhöht.
2. Mit Wirkung 01.01.2020 wird den Kindergärtnerinnen/Kindergärtnern eine monatliche Berufszulage im Ausmaß von 120,00 Euro brutto ausbezahlt.
3. Mit Wirkung 01.01.2020 wird den pädagogischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern für Integration eine monatliche Berufszulage im Ausmaß von 110,00 Euro brutto ausbezahlt.
4. Die, nach Absatz 1 erhöhte Lehrberufszulage und die nach Absatz 2 und 3 vorgesehene Berufszulage werden in zwölf Monatsraten ausbezahlt.
5. Die in diesem Artikel genannten Zulagen unterliegen nicht den allgemeinen Gehaltserhöhungen.

Art. 9

quello previsto dai requisiti d'accesso al profilo professionale di appartenenza, l'indennità della quota 2 è corrisposta nella misura relativa al livello dell'attestato posseduto.

4. Al personale sprovvisto dell'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca, assunto in deroga da specifiche discipline, spetta, in quanto opera in ambiti in cui l'utilizzo della seconda lingua è comunque esercitato, la sola quota 1.
5. Al fine di favorire l'acquisizione della conoscenza delle lingue italiana e tedesca, nei servizi in cui oggi non è previsto quale requisito d'accesso, le parti possono, attraverso specifica contrattazione decentrata, individuare particolari incentivi.

Art. 8

Retribuzione professionale per il personale docente delle scuole provinciali, per gli/le insegnanti della scuola dell'infanzia, per i/le collaboratori/trici pedagogici/che e per i/le collaboratori/trici all'integrazione insegnante della scuola dell'infanzia

1. A decorrere dal 01/01/2020 la retribuzione professionale docente mensile lorda spettante al personale docente delle scuole provinciali è incrementata di euro 120,00 lordi.
2. A decorrere dal 01/01/2020 agli/alle insegnanti della scuola dell'infanzia è corrisposta una retribuzione professionale mensile lorda pari a euro 120,00.
3. A decorrere dal 01/01/2020 ai/alle collaboratori/trici pedagogici/che e ai/alle collaboratori/trici all'integrazione è corrisposta una retribuzione professionale mensile lorda pari a euro 110,00.
4. La retribuzione professionale docente, come incrementata in forza del comma 1 e la retribuzione professionale di cui ai commi 2 e 3 sono corrisposte in dodici rate mensili.
5. Le indennità di cui al presente articolo non seguono gli aumenti generali della retribuzione.

Art. 9

Personal des Behindertensektors

1. Dem Personal, welches erstmals vor dem 01.02.2002 im Behindertensektor gemäß Artikel 4 des Ergänzungsabkommen vom 30.11.2001 zum Bereichsabkommen der Bediensteten der Gemeinden, Bezirksgemeinschaften und Ö.B.P.B. eingesetzt wurde, wird die Aufgabenzulage mit Wirkung 01.01.2020 um 40,00 Euro monatlich brutto, erhöht.
2. Die Zulage laut Absatz 1 wird in 12 Monatsraten ausbezahlt.

Art. 10

Allgemeine Produktivität

1. Die für die allgemeine Produktivität des Personals gemäß Artikel 79 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 bestehenden Fonds der Körperschaften werden für das Jahr 2019 folgendermaßen erhöht:
 - a) Für den Bereich des Personals der Landesverwaltung wird der Fonds für 2019 um 7.204.261,54 Euro brutto inklusive Sozialabgaben erhöht,
 - b) Für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes wird der Fonds für 2019 um 4.795.738,46 Euro brutto inklusive Sozialabgaben erhöht,
 - c) Die Fonds der anderen Körperschaften laut Artikel 1 werden in analoger Weise wie für den Bereich des Personals der Landesverwaltung und des Landesgesundheitsdienstes und unter Berücksichtigung der besonderen Situation der einzelnen Bereiche, einschließlich der Höhe des bereits bestehenden Fonds, im Vergleich der Fonds des Bereichs des Personals der Landesverwaltung und des Landesgesundheitsdienstes, erhöht.

Art. 11

Aufhebung von Bestimmungen

1. Mit Inkrafttreten des vorliegenden Abkommens und seiner einzelnen Bestimmungen erlischt die Anwendung der Bestimmungen, welche mit diesem unvereinbar sind, und zwar insbesondere

Personale del servizio handicap

1. Al personale del servizio handicap di prima assunzione antecedente il 01/02/2002 di cui all'articolo 4 dell'accordo integrativo del 30/11/2001 all'accordo di comparto dei dipendenti Comunali, delle Comunità comprensoriali e delle A.P.S.P., l'indennità d'istituto è aumentata con decorrenza 01/01/2020 di euro 40,00 lordi mensili.
2. L'indennità di cui al comma 1 è corrisposta in 12 rate mensili.

Art. 10

Produttività generale

1. I fondi degli enti già in dotazione per la produttività generale del personale di cui all'art. 79 del contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008 sono incrementati, per l'anno 2019, come segue:
 - a) Per il comparto del personale dell'amministrazione provinciale il fondo per il 2019 viene incrementato di 7.204.261,54 euro lordi compresi gli oneri sociali;
 - b) Per il comparto del personale del servizio sanitario provinciale il fondo per il 2019 viene incrementato di 4.795.738,46 euro lordi compresi gli oneri sociali;
 - c) I fondi degli altri enti di comparto di cui all'articolo 1 vengono incrementati in analogia a quanto previsto per l'incremento del fondo per il comparto del personale dell'amministrazione provinciale e del comparto del personale del servizio sanitario provinciale, tenendo conto delle particolari situazioni dei singoli comparti, fra cui anche la consistenza del fondo già in dotazione, in comparazione ai fondi dei due comparti, personale dell'amministrazione provinciale e servizio sanitario provinciale.

Art. 11

Abrogazione di norme

1. Con l'entrata in vigore del presente accordo e delle singole disposizioni dello stesso cessa l'applicazione delle norme incompatibili con lo stesso, ed in particolare delle seguenti disposizioni:

folgender Bestimmungen:

- | | |
|---|---|
| <p>a) Artikel 12, der Anlage 2 des Kollektivvertrages 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 28. August 2001.</p> | <p>a) L'articolo 12, dell'allegato 2 del contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio sanitario provinciale, escluso il personale dell'area medica-medico veterinaria e della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale del 28 agosto 2001.</p> |
| <p>b) Die Blockierung der Gehaltsentwicklung laut Absatz 2 des Artikels 4 vom Anhang 2 des Kollektivvertrages für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen Bereiches sowie des leitenden sanitären, verwaltungstechnischen und berufsbezogenen Bereiches vom 7. April 2005.</p> | <p>b) Il blocco della progressione economica, previsto al comma 2 dell'articolo 4 allegato 2 del contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio Sanitario Provinciale, escluso il personale dell'area medica-medico veterinaria e della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale del 7 aprile 2005.</p> |
| <p>c) Artikel 36 Absatz 3 des Bereichsabkommens für das Lehrpersonal der Berufsschulen des Landes, der Fachschulen für land-, forst- und hauswirtschaftliche Berufsbildung sowie der Musikschulen vom 27. Juni 2013 für den Zeitraum 2005-2008.</p> | <p>c) Il comma 3 dell'articolo 36 del contratto di comparto per il personale docente delle scuole professionali provinciali, della formazione professionale agricola, forestale e di economia domestica e delle scuole di musica del 27 giugno 2013 relativo al periodo 2005-2008.</p> |

Bozen, den 4. Dezember 2019

Bolzano, li 4 dicembre 2019

Der Generaldirektor der Landesverwaltung

Il Direttore Generale della Provincia

Alexander Steiner

(unterzeichnet)

(firmato)

Der Direktor der Landesabteilung Personal

Il Direttore della Ripartizione provinciale Personale

Albrecht Matzneller

(unterzeichnet)

(firmato)

Die Direktorin des Landesamtes für Gesundheitsordnung

La Direttrice dell'Ufficio provinciale Ordinamento Sanitario

Veronika Rabensteiner

(unterzeichnet)

(firmato)

Der Direktor der Betriebsabteilung Personal
des Südtiroler Sanitätsbetriebes

Il Direttore della Ripartizione aziendale
Personale dell'Azienda Sanitaria dell'Alto
Adige

Christian Kofler

(unterzeichnet)

(firmato)

Der Referent für das Büro für die Beziehungen
zum Personal und den Gewerkschaften im
Südtiroler Sanitätsbetrieb

Il referente dell'Ufficio relazioni con il personale
ed i sindacati nell'Azienda Sanitaria dell'Alto
Adige

Vincenzo Capellupo

(unterzeichnet)

(firmato)

Der Präsident des Südtiroler
Gemeindeverbandes

Il Presidente del Consorzio dei Comuni della
Provincia di Bolzano

Andreas Schatzer

(unterzeichnet)

(firmato)

Für den Verhandlungsbereich Gemeinden und
Südtiroler Gemeindenverband

Per il comparto comuni e consorzio dei comuni
della Provincia

Benedikt Galler

(unterzeichnet)

(firmato)

Der Direktor des Personalamtes und
Organisation des Institutes für den sozialen
Wohnbau des Landes Südtirol

Il Direttore dell'Ufficio Personale e
organizzazione dell'Istituto per l'edilizia
sociale

Kurt Mair

(unterzeichnet)

(firmato)

Der Präsident des Verbandes der
Seniorenwohnheime Südtirols

Il Presidente dell'Associazione delle Residenze
per Anziani dell'Alto Adige

Moritz Schwienbacher

(unterzeichnet)

(firmato)

Die Gewerkschaftsorganisationen

Le Organizzazioni Sindacali

SAG-GS-AGO

(unterzeichnet)/(firmato)

ASGB

(unterzeichnet)/(firmato)

CGIL/AGB

(nicht unterzeichnet)/(non firmato)

SGB/CISL

(unterzeichnet)/(firmato)

UIL/SGK

(unterzeichnet)/(firmato)

NURSING UP

(unterzeichnet)/(firmato)

ANNO 72°
SEZIONE GENERALE

72. JAHRGANG
ALLGEMEINE SEKTION

BOLLETTINO UFFICIALE - AMTSBLATT

DELLA  DER
REGIONE AUTONOMA **AUTONOMEN REGION**
TRENTINO-ALTO ADIGE/SÜDTIROL

N./Nr.

13 maggio 2020
Numero Straordinario N. 5

19

13. Mai 2020
Sondernummer Nr. 5

||2020||19||I-II||N5||

SOMMARIO

INHALTSVERZEICHNIS

Anno 2020

Jahr 2020

PARTE 1

1. TEIL

Accordi e contratti collettivi

Kollektivabkommen und -verträge

Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige

Autonome Provinz Bozen - Südtirol

[189076]

ACCORDO - CONTRATTO COLLETTIVO

del 7 maggio 2020

COVID-19 - Protocollo d'Intesa a livello intercompartimentale per una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro durante lo stato d'emergenza epidemiologico (Deliberazione della Giunta Provinciale del 12/05/2020, n. 326) pag. 2

[189076]

KOLLEKTIVABKOMMEN UND -VERTRAG

vom 7. Mai 2020

COVID-19 - Einvernehmensprotokoll auf bereichsübergreifender Ebene für eine größere Flexibilisierung der Arbeitszeit während des epidemiologischen Notstandes (Beschlusses der Landesregierung vom 12.05.2020, Nr. 326) Seite 2

189076

Kollektivabkommen und -verträge - 1. Teil - Jahr 2020**Autonome Provinz Bozen - Südtirol
KOLLEKTIVABKOMMEN UND -VERTRAG
vom 7. Mai 2020****COVID-19 - Einvernehmensprotokoll auf bereichsübergreifender Ebene für eine größere Flexibilisierung der Arbeitszeit während des epidemiologischen Notstandes (Beschlusses der Landesregierung vom 12.05.2020, Nr. 326)**

Unterzeichnet am 07.05.2020
aufgrund des Beschlusses der Landesregierung vom 12.05.2020, Nr. 326

Einvernehmensprotokoll

Die öffentliche Delegation und die repräsentativen Gewerkschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages nehmen die bereits auf staatlicher und auf Landesebene getroffenen Maßnahmen zur Kenntnis, mit den verschiedenen Maßnahmen, u.a. der Beschluss des Ministerrats vom 31. Januar 2020 zur Vorbeugung und Bewältigung des epidemiologischen Notstandes aufgrund des COVID-19, das Gesetzesdekrets vom 23. Februar 2020, Nr. 6; die Dekrete des Ministerpräsidenten folgenden Datums: 1., 4., 8. und 9. März 2020, 1. April 2020; verschiedene Dringlichkeitsmaßnahmen bei Gefahr im Verzug des Landeshauptmanns, u.a. Nr. 13/2020 und Nr. 20/2020; das Gesetzesdekret vom 17. März 2020, Nr. 18; verschiedene Ministerialdirektiven und Rundschreiben der Generaldirektoren, u.a. das Rundschreiben des Ministers für die öffentliche Verwaltung vom 1. April 2020, Nr. 2.

Die öffentliche Delegation und die repräsentativen Gewerkschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages nehmen zur Kenntnis, dass die oben genannten Gesetzesdekrete, Verordnungen, Direktiven und Rundschreiben u.a. Notmaßnahmen zur Vorbeugung und Bewältigung des epidemiologischen Notstandes aufgrund des COVID-19 sowie Maßnahmen enthalten, welche vom Personal der öffentlichen Verwaltungen zu ergreifen sind; sie unterstreichen, dass die ergriffenen Maßnahmen u.a. das Ziel verfolgen, die Anwesenheit der öffentlich Bediensteten in den Ämtern zu reduzieren und deren Ortswechsel zu vermeiden, und gleichzeitig die Durchführung jener Verwaltungstätigkeiten nicht zu beeinträchtigen, welche eng funktional zur Bewältigung des Notstandes und den nicht aufschiebbaren Verwal-

Accordi e contratti collettivi - Parte 1 - Anno 2020**Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige
ACCORDO - CONTRATTO COLLETTIVO
del 7 maggio 2020****COVID-19 - Protocollo d'Intesa a livello intercompartimentale per una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro durante lo stato d'emergenza epidemico (Deliberazione della Giunta Provinciale del 12/05/2020, n. 326)**

Sottoscritto in data 07.05.2020
in base alla deliberazione della Giunta Provinciale del 12/05/2020, n. 326

Protocollo di intesa

La delegazione pubblica e le organizzazioni sindacali rappresentative del contratto collettivo intercompartimentale prendono atto dei provvedimenti già adottati a livello nazionale e provinciale, concernenti varie misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemologica da COVID-19, tra cui, Delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, Decreto-Legge del 23 febbraio 2020, n. 6, DPCM dd. 1, 4, 8 e 9 marzo 2020, DPCM del 1° aprile 2020, varie ordinanze presidenziali contingibili e urgenti del Presidente della Provincia, tra cui n. 13/2020 e n. 20/2020, Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18, varie direttive ministeriali e circolari dei Direttori Generali, tra cui la circolare 2 del Ministro per la Pubblica Amministrazione 1° aprile 2020.

La delegazione pubblica e le organizzazioni sindacali rappresentative del contratto collettivo intercompartimentale prendono atto che i succitati Decreti-Legge, decreti, regolamenti, direttive e circolari contengono, tra l'altro, misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemologica da COVID-19 e misure da adottare dal personale delle amministrazioni pubbliche; ribadiscono che le misure adottate sono, fra l'altro, finalizzate a ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e ad evitare il loro spostamento e tuttavia non pregiudicano lo svolgimento dell'attività amministrativa strettamente funzionale alla gestione dell'emergenza e delle attività indifferibili; prendono atto che le misure adottate prevedono lo smart working quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione

tungsobliegenheiten sind; sie nehmen zur Kenntnis dass die ergriffenen Maßnahmen die Smart-Working-Modalität als ordnungsgemäße Arbeitsmodalität vorsehen und dass die öffentlichen Verwaltungen einen temporär vereinfachten Zugang zu den genannten Modalitäten gewährleisten.

Die öffentliche Delegation und die repräsentativen Gewerkschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages bekräftigen ihre Verpflichtung, die sie mit dem bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 12. Februar 2008 eingegangen sind, und zwar die vertraglich festgeschriebenen Leistungen den effektiv erbrachten Leistungen möglichst anzupassen und dabei auch flexible Arbeitszeitmodelle und Formen des Arbeitszeitmanagements ausfindig zu machen.

Die öffentliche Delegation und die repräsentativen Gewerkschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages halten es für grundlegend, gemeinsame und geteilte Ausrichtungen voranzutreiben, um die betroffenen öffentlichen Verwaltungen bei der ausdrücklichen Anwendung von Organisationsmodellen des smarten Arbeitens und von Sicherheitsplänen zur Nichtansteckung zu unterstützen; damit wird das Ergreifen jener Maßnahmen gefördert und erleichtert, welche die Ausbreitung und Ansteckung vermeiden und die Arbeitsplätze und öffentlich zugänglichen Bereiche absichern, und gleichzeitig die Kontinuität der Dienstleistungen und der Bezahlung des betroffenen Personals gewährleisten.

In Anbetracht der Tatsache, dass der gegenwärtige Notstand eine größere Flexibilisierung der Arbeitszeit notwendig macht, treffen die öffentliche Delegation und die repräsentativen Gewerkschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages, im Rahmen der eigenen Zuständigkeit und des rechtlichen Rahmens für den Zeitraum des Notstandes (bis zum 31. Juli 2020, vorbehaltlich Verlängerung) folgende

Vereinbarung:

1. Die öffentlichen Verwaltungen fördern Modalitäten zur Kommunikation und Vergleich mit den repräsentativen Gewerkschaften, zu den in diesem Protokoll angeführten Punkten, um die Informationen und Maßnahmen zum Schutz des Personals zu teilen.
2. Es ist absolut notwendig und zielführend, die Arbeitsmodalität in Smart-Working als übliche Arbeitsmodalität zu verwenden, sowohl um die Verbreitung der Ansteckung vorzubeugen und die

lavorativa e che le pubbliche amministrazioni garantiscono modalità semplificate e temporanee di accesso;

La delegazione pubblica e le organizzazioni sindacali del contratto collettivo intercompartimentale confermano il loro impegno assunto con il contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008, ossia migliorare qualitativamente e quantitativamente il rapporto tra le prestazioni contrattualmente dovute e quelle effettivamente rese, identificando articolazioni e modalità di gestione flessibile dell'orario di lavoro.

La delegazione pubblica e le organizzazioni sindacali del Contratto collettivo intercompartimentale ritengono fondamentale promuovere orientamenti comuni e condivisi per agevolare le amministrazioni pubbliche interessate, nell'estesa adozione di modalità organizzative di lavoro agile e piani di sicurezza anti-contagio, al fine di promuovere e agevolare il ricorso a misure necessarie a contenere la diffusione del contagio e mettere in sicurezza gli ambienti di lavoro e di accesso al pubblico e contestualmente a garantire la continuità dei servizi e i livelli retributivi del personale interessato.

In considerazione del fatto che l'attuale stato emergenziale necessita una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro la delegazione pubblica e le organizzazioni sindacali del Contratto collettivo intercompartimentale, nei limiti di propria competenza e nel rispetto della normativa vigente,

convengono:

per la durata dello stato di emergenza (fino al 31 luglio 2020, salvo proroghe):

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono modalità di comunicazione e confronto con le organizzazioni sindacali rappresentative sui punti del presente protocollo al fine di condividere informazioni e azioni volte a contemperare la necessità di tutela del personale.
2. È assolutamente necessario ed opportuno utilizzare la modalità lavorativa dello smart working come forma ordinaria del lavoro, sia per contenere la diffusione del contagio e mettere in sicurezza

Arbeitsplätze und die öffentlich zugänglichen Bereiche abzusichern als auch um die Kontinuität der Dienstleistungen und der Bezahlung des betroffenen Personals zu gewährleisten. Die agile Arbeitsform wird auch auf die Möglichkeit zum Besuch verschiedener verpflichtender Weiterbildungskurse online ausgedehnt.

3. Die öffentlichen Verwaltungen fördern die weitestgehende Nutzung der Smart-Working-Modalität. Die damit verbundenen Entscheidungen stehen, soweit mit dem Organisationsmodell der betroffenen Körperschaft, dem/der verantwortlichen Abteilungsdirektor/in bzw. Direktor/in der Organisationseinheit zu, bzw. obliegen dem/der für das Personal zuständigen Verantwortlichen.

4. Die öffentlichen Verwaltungen legen die Tätigkeiten fest, welche nicht in der Smart-Working-Modalität durchgeführt werden können und bestimmen punktuell die unerlässlichen und nicht aufschiebbaren Tätigkeiten, welche vor Ort am Arbeitsplatz durchgeführt werden müssen.

5. Die unerlässlichen und nicht aufschiebbaren Tätigkeiten, welche vor Ort am Arbeitsplatz durchgeführt werden müssen, und ebenso die Tätigkeiten, welche in der Smart-Working-Modalität durchgeführt werden können, werden unter Zuhilfenahme der Prinzipien der Turnusse und/oder der Rotation auf das betroffene Personal verteilt. Es werden abgestufte Eingangs- und Ausgangszeiten vorgesehen, um Kontakte in den gemeinschaftlichen Räumlichkeiten weitestgehend zu vermeiden.

6. Die öffentlichen Verwaltungen gewährleisten die zweckmäßigsten Voraussetzungen für die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitsplätze, an denen das Personal die Tätigkeiten vor Ort erbringt, wobei vorzusehen ist, das Personal mit der Schutzausrüstung auszustatten, welche von den geltenden Bestimmungen vorgesehen ist bzw. von den zuständigen Behörden, in Bezug auf die spezifischen Arbeitsumfelder, in welchen die Tätigkeiten durchgeführt werden, vorgeschrieben wird.

7. Vorbehaltlich des Rechts, die außerordentliche Elternzeit sowie die Verlängerung der laut Gesetz Nr. 104/1992 zustehenden Freistellungstage zu beantragen, wird die Abwesenheit für das Personal, für welches keine Möglichkeit zur Smart-Working-Modalität besteht, welches sämtliche mögliche Weiterbildungstätigkeiten online durchgeführt hat und welches nicht beauftragt wurde, seine Arbeitstätigkeiten aus Gründen, die eng mit der Covid-19-Pandemie zusammenhängen, in physischer Präsenz am Arbeitsplatz zu leisten, unter Zuhilfenahme der nachstehend angeführten Institute begründet, in der nachstehend angeführten Reihenfolge:

za gli ambienti di lavoro e di accesso al pubblico sia per garantire la continuità dei servizi e i livelli retributivi del personale interessato. La forma agile di attività lavorativa è estesa anche alla possibilità di frequenza a diversi corsi formativi on line obbligatori.

3. Le pubbliche amministrazioni promuovono il più ampio ricorso possibile alla modalità lavorativa dello smart working. Le rispettive decisioni competono, per quanto compatibile con l'organizzazione dell'ente interessato, al/alla responsabile direttore/direttrice di ripartizione o di unità organizzativa ovvero al responsabile del personale.

4. Le pubbliche amministrazioni individuano le attività che non possono essere espletate nella modalità dello smart working e definiscono puntualmente le attività indispensabili e indifferibili da prestare in forma di presenza fisica sul posto di lavoro.

5. Le attività indispensabili e indifferibili da prestare in presenza fisica sul posto di lavoro e le attività eseguibili nella metodologia di smart working, vengono ripartite tra il personale interessato con il metodo della turnazione e/o rotazione. Vengono previsti orari di ingresso e uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni.

6. Le pubbliche amministrazioni garantiscono le più opportune condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro in cui le attività devono essere svolte in presenza del personale, prevedendo che il personale, per adempiere alle proprie attività lavorative, sia dotato di adeguati dispositivi di protezione individuale previsti dalla normativa e secondo le disposizioni delle competenti autorità in relazione alla specificità dei comparti e delle attività svolte.

7. Fermo restando il diritto di richiedere il congedo parentale straordinario nonché il prolungamento dei giorni di permesso ex legge n. 104/1992, per il personale, per il quale non sia possibile ricorrere alla modalità di smart working, che abbia attinto a tutte le attività di formazione a distanza possibili, e che non sia chiamato a espletare le proprie mansioni in presenza fisica sul proprio posto di lavoro per motivi strettamente collegati alla pandemia Covid-19, l'assenza dal lavoro viene giustificata con l'utilizzo degli istituti giuridici di seguito indicati, seguendo il seguente ordine:

- | | |
|--|---|
| <p>a) 2019 angereifter, nicht genossener ordentlicher Urlaub,</p> <p>b) Zeitausgleich 2019 geleisteter, nicht ausgeglichener bzw. ausbezahlter Überstunden,</p> <p>c) in den Monaten Januar, Februar und März 2020 angereifter, nicht genossener ordentlicher Urlaub,</p> <p>d) Zeitausgleich von in den Monaten Januar, Februar und März 2020 geleisteten, nicht ausgeglichenen bzw. ausbezahlten Überstunden,</p> <p>e) Sonderurlaub aus schwerwiegenden Gründen (sämtliche fünf Tage, wobei diese in Halbtagen genossen werden können),</p> <p>f) negatives Zeitkonto, durch Anhäufen von nicht geleisteten Stunden, aufgrund „toter“ Zeiten, welche auf den Notstand zurückzuführen sind, um der Verbreitung der Ansteckung vorzubeugen und die Gesundheit des Personals zu garantieren, sowie gleichzeitig die Beibehaltung seiner Besoldung, in ein <i>Schuldenzeitkonto</i> im Ausmaß eines Stundenbergs von höchstens zwei Arbeitswochen. Nach Ende des Notstandes müssen die auf dem Schuldenzeitkonto angehäuften Negativstunden innerhalb 2021 eingeholt werden. Dafür muss ein Plan erstellt werden, welcher sowohl die dienstlichen Erfordernisse als auch die persönlichen Notwendigkeiten des betroffenen Personals berücksichtigt,</p> <p>g) individuelle, begründete Freistellung vom Dienst, so wie in Artikel 87, Absatz 3 des Gesetzesdekrets Nr. 18/2020 vorgesehen, für jenes Personals, welches aufgrund der Art ihrer Tätigkeiten nicht in Smart-Working-Modalität arbeiten kann, um die Besoldung des Personals zu sichern, welches aufgrund der eng mit der Ausnahmesituation durch die Covid-19-Pandemie verbundenen Notwendigkeiten gezwungenermaßen abwesend sein muss,</p> <p>h) hinsichtlich der in diesem Punkt angeführte außerordentliche Elternzeit wird spezifiziert, dass diese für fünfzehn Arbeitstage zusteht.</p> | <p>a) congedo ordinario maturato nel 2019 non goduto;</p> <p>b) recupero di ore straordinarie maturate nel 2019 non recuperate rispettivamente pagate;</p> <p>c) congedo ordinario maturato nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2020 non goduto;</p> <p>d) recupero di ore straordinarie maturate nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2020 non recuperate rispettivamente pagate;</p> <p>e) congedo straordinario per gravi motivi (interesse 5 giornate, fruibili anche in mezzogiornate);</p> <p>f) banca d'ore a debito tramite deposito di ore non lavorate, in base a tempi "morti", causati dallo stato di emergenza, e per garantire sia il contenimento della diffusione del contagio e la salute del personale, sia i livelli retributivi dello stesso, in una <i>banca ore a debito</i> nella misura massima di un numero di ore corrispondente a due settimane lavorative. Terminato lo stato di emergenza, il recupero delle ore in debito accumulate nella banca d'ore a debito dovrà effettuarsi entro il 2021, secondo un piano da concordare che dovrà tenere conto sia delle esigenze del servizio che delle necessità del personale interessato;</p> <p>g) individuale, motivata esenzione dal servizio come previsto dall'articolo 87, comma 3 del decreto-legge n. 18/2020, per il personale che per la natura delle prestazioni svolte non può ricorrere allo smart working, al fine di salvaguardare la retribuzione complessiva di quel personale costretto ad assentarsi per evenienze strettamente correlate all'eccezionalità della pandemia da Covid-19;</p> <p>h) con riferimento al congedo parentale straordinario indicato al presente punto si specifica che lo stesso spetta per quindici giorni lavorativi.</p> |
|--|---|

8. Das Personal, einschließlich das im vorhergehenden Absatz 7 genannte, kann seine Verfügbarkeit erklären, anderen Körperschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags zur Verfügung gestellt zu werden, welches aufgrund des Notstandes einen entsprechenden Bedarf haben sollte.

9. Das Personal, welches nicht die Möglichkeit hat, seine Arbeitstätigkeit am eigenen Dienstsitz auszuführen, kann berufen werden, diese oder ähnliche Arbeitstätigkeiten an einem anderen

8. Il personale, incluso quello di cui al precedente comma 7, può dichiarare la propria disponibilità per essere messo a disposizione di altri enti facenti parte del contratto collettivo interpartimentale che, in base allo stato di emergenza, ne avessero bisogno.

9. Il personale impossibilitato ad espletare le proprie attività lavorative presso la propria sede di servizio può essere chiamato ad espletare le stesse oppure attività simili presso un'altra sede

Dienstsitz der eigenen Körperschaft auszuführen oder freiwillig entscheiden ob es seine Arbeitstätigkeit aufgrund eines spezifischen Antrages, an einem Dienstsitz einer anderen Körperschaft desselben Bereichs ausführen will, sofern die absolute Notwendigkeit dafür besteht, um den Covid-19-Notstand zu bekämpfen.

10. Das Personal, welches in Anwendung der Ziffer g) des vorhergehenden Punktes 7. freigestellt ist, kann dazu angewiesen werden, seine oder ähnliche Arbeitstätigkeiten an einem anderen Dienstsitz derselben Körperschaft oder, aufgrund eines spezifischen Antrags, an einem Dienstsitz einer anderen Körperschaft auszuführen, auch wenn diese nicht dem selben Bereich angehört, sofern dies absolut zur Bekämpfung des Covid-19-Notstandes erforderlich ist.

11. Im Jahr 2020 behält das Personal das Recht bei, auf Antrag einen ordentlichen Urlaub von durchgehend 10 (5-Tage-Woche) bzw. 12 (6-Tage-Woche) aufeinanderfolgenden Arbeitstagen zu beanspruchen, gemäß den im Artikel 23, Absatz 3 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 12. Februar 2008 vorgesehenen Modalitäten, auch wenn im Zeitraum seiner Inanspruchnahme die Urlaubstage nicht oder nur teilweise angereift sein sollten.

12. Falls es nicht möglich ist, die geschuldeten Stunden einzubringen werden die entsprechenden Beträge vom Anspruch des Personals abgezogen, in Absprache mit letzterem, sofern das betroffene Personal nicht vom Dienst ausscheidet.

13. Die öffentliche Delegation und die repräsentativen Gewerkschaften verpflichten sich, binnen kurzer Zeit einen Verhandlungstisch zu eröffnen, um dem Personal, das besonders an der Durchführung der Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem epidemiologischen Notstand Covid-19 beteiligt war, eine zusätzliche wirtschaftliche Anerkennung im Zuge der Festlegung der Produktivitätsprämie 2020 vorzusehen und welches nicht unter dem Personal gehört, das gemäß Artikel 29 des Landesgesetzes vom 16. April 2020, Nr. 3 direkt oder indirekt mit der Betreuung von Covid-19 Erkrankten betraut war. Für die wirtschaftliche Anerkennung in Bezug auf das Personal im Gesundheits- und Sozialbereich, laut Art. 29 Landesgesetzes 3/2020. Die wirtschaftliche Anerkennung in Bezug auf das Personal im Gesundheits- und Sozialbereich, laut Artikel 29 des Landesgesetzes Nr. 3/2020 erfolgt nach Diskussion und Abstimmung mit den jeweiligen Gewerkschaftsorganisationen des betroffenen Bereiches.

di servizio dello stesso ente oppure scegliere volontariamente ad espletare la propria attività lavorativa presso una sede di un altro ente dello stesso comparto, qualora ne sussista l'assoluta necessità per far fronte allo stato di emergenza Covid-19 e dietro specifica richiesta.

10. Il personale da esentare dal servizio in forza dell'applicazione dell'esenzione di cui alla lettera g) del precedente punto 7. può essere chiamato ad espletare le proprie attività lavorative o attività lavorative simili presso un'altra sede di servizio dello stesso ente o presso una sede di servizio di un altro ente, anche non appartenente allo stesso comparto, qualora ne sussista l'assoluta necessità per contrastare lo stato di emergenza Covid-19 e dietro specifica richiesta.

11. Nell'anno 2020 il personale conserva il diritto di fruire, a richiesta, un periodo di congedo ordinario di 10 giorni di lavoro consecutivi nel caso di un orario di servizio settimanale articolato su 5 giorni e di 12 giorni di lavoro consecutivi nel caso di un orario di servizio settimanale articolato su 6 giorni secondo le modalità previste dall'articolo 23, comma 3 del contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008, anche nel caso in cui nel periodo della sua fruizione le giornate di congedo non fossero ancora maturate o fossero maturate solo in parte.

12. Qualora non fosse possibile procedere al recupero delle ore a debito le somme equivalenti vengono decurtate da spettanze al personale, previo accordo con lo stesso, qualora lo stesso non cessi dal servizio.

13. La delegazione pubblica e le organizzazioni sindacali rappresentative si impegnano ad avviare, entro breve, l'apertura di un tavolo di contrattazione collettiva ai fini di prevedere un ulteriore riconoscimento economico in sede di definizione del premio di produttività 2020 da destinare al personale che è stato particolarmente coinvolto nell'adempimento della gestione delle attività in merito all'emergenza epidemiologica da Covid-19 e che non rientra tra il personale incaricato dell'assistenza sia diretta che indiretta di persone affette da Covid-19 di cui all'articolo 29 della legge provinciale 16 aprile 2020, n. 3. Per il riconoscimento economico del personale dell'ambito sanitario e sociale, ai sensi dell'art. 29 della legge provinciale 3/2020. Il riconoscimento economico per il personale dell'ambito sanitario e sociale di cui all'articolo 29 della legge provinciale n. 3/2020 avviene previa discussione in coordinamento con le rispettive organizzazioni sindacali del relativo comparto.

14. Das Personal des Bereichs Sanität, welches Mehrstunden leistet, werden diese auch in dem im Zeitraum, der in den Buchstaben f) und g) des obgenannten Punkts 7. angeführt wird, ausbezahlt.

Sie müssen jedoch in dem Zeitraum effektiv geleistet werden, der für die Einholung der Negativstunden im Zeitkonto vorgesehen ist.

15. Für die Unterzeichner dieses Einvernehmensprotokolls wird eine zentrale Anlaufstelle bei der Personalabteilung der Landesverwaltung eingerichtet. Diese Stelle sorgt für die Unterstützung bei der korrekten und einheitlichen Anwendung dieses Einvernehmensprotokolls.

Bozen, den 07. Mai 2020

14. Al personale del comparto sanità che presta ore di plusorario le stesse sono retribuite anche nel periodo di cui alle lettere f) e g) del succitato punto 7.

Le stesse, devono tuttavia essere effettivamente svolte nel periodo di recupero delle ore negative accumulate in debito nella banca d'ore.

15. Per i firmatari del presente protocollo d'intesa, viene istituito un punto di riferimento centrale presso la ripartizione personale dell'Amministrazione provinciale. Tale organismo fornisce assistenza per garantire l'applicazione corretta e uniforme del presente protocollo d'intesa.

Bolzano, li 07 maggio 2020

Der Generaldirektor des Landes

Il Direttore Generale della Provincia

(unterzeichnet)/(firmato)

Der Direktor der Landesabteilung
Personal

Il Direttore della Ripartizione provinciale
Personale

(unterzeichnet)/(firmato)

Die Direktorin des Landesamtes für
Gesundheitsordnung

La Direttrice dell'Ufficio provinciale
Ordinamento Sanitario

(unterzeichnet)/(firmato)

Der Direktor der Betriebsabteilung Personal des
Südtiroler Sanitätsbetriebes

Il Direttore della Ripartizione aziendale Personale
dell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige

(unterzeichnet)/(firmato)

Der Präsident des Südtiroler
Gemeindeverbandes

Il Presidente del Consorzio dei
Comuni della Provincia di Bolzano

(unterzeichnet)/(firmato)

Für den Verhandlungsbereich Gemeinden und
Südtiroler Gemeindenverband

Per il comparto comuni e consorzio dei comuni
della Provincia

(unterzeichnet)/(firmato)

Der Direktor des Personalamtes und Organisation
des Institutes für den sozialen Wohnbau
des Landes Südtirol

Il Direttore dell'Ufficio Personale e
organizzazione dell'Istituto per
l'edilizia sociale

(unterzeichnet)/(firmato)

Der Präsident des Verbandes der Seniorenwohn-
heime Südtirols

Il Presidente dell'Associazione delle Residenze
per Anziani dell'Alto Adige

(unterzeichnet)/(firmato)

Für den Bereich des Personals des Verkehrsam-
tes von Bozen und der Kurverwaltung von Meran

Per il comparto del personale dell'Azienda di sog-
giorno e turismo di Bolzano e dell'Azienda di sog-
giorno, cura e turismo di Merano.

Die Gewerkschaftsorganisationen

Le Organizzazioni Sindacali

SAG-GS-AGO

(nicht unterzeichnet)/(non firmato)

ASGB unterzeichnet
(unterzeichnet)/(firmato)

CGIL/AGB
(nicht unterzeichnet)/(non firmato)

SGB/CISL
(unterzeichnet)/(firmato)

UIL/SGK nein
(nicht unterzeichnet)/(non firmato)

NURSING UP
(unterzeichnet)/(firmato)
