



ÖDV / FP
SGBC/ISL

Öffentlicher Dienst - Funzione Pubblica

**Kollektivvertrag
für privat geführte
Alten- und Pflegeheime**

**Contratto Collettivo
per le Case di riposo,
Centri di degenza ed
assistenza privati**

5.9.2008

Art. 56
Mutterschaft bzw. Vaterschaftsurlaub

1. Für den gesundheitlichen und wirtschaftlichen Schutz der berufstätigen Mütter und wo vorgesehen der Väter werden die gesetzlichen Bestimmungen und insbesondere das Gesetz Nr. 53/2000 und die Gesetzesverordnung Nr. 151/2001 angewandt.
2. Der arbeitenden Mutter bzw. dem arbeitenden Vater wird in Ergänzung zum gesetzlich vorgesehenen Mutterschaftsgeld eine Ergänzungszahlung gewährt, um für die fünf Monate des Elternurlaubs 100 Prozent der normalen Monatsentlohnung zu erreichen. Diese Ergänzung wird auch bei den Zusatzmonatsgehältern berücksichtigt.

Art. 57
Elternurlaub

1. Während der ersten 8 Lebensjahre eines Kindes hat jedes Elternteil Anrecht darauf, der Arbeit, vorbehaltlich eines insgesamt Elternurlaubs beider Eltern von 10 Monaten fernzubleiben, u.z. im Rahmen der nachstehenden Höchstdauer:
 - a) als Mutter für die Dauer nach dem Mutterschaftsurlaub von höchstens 6 Monaten, die nacheinander oder aufgeteilt beansprucht werden können;
 - b) als Vater ab dem Tag der Geburt des Kindes für einen Zeitraum von 6 Monaten, die nacheinander oder aufgeteilt beansprucht werden können;
 - c) wenn das Kind nur einen Elternteil hat, kann der alleinerziehende Elternteil den Elternwartestand für höchstens 10 Monate nacheinander oder aufgeteilt beanspruchen.
2. Wenn der Arbeitnehmer als Vater das Recht auf Elternurlaub für einen Zeitraum von mindestens 3 Monaten in Anspruch nimmt, wird die Gesamtdauer des Elternurlaubs auf 11 Monate erhöht.
3. Bei einer Mehrlingsgeburt dürfen die jeweiligen Eltern, sofern sie im selben Be-

Art. 56
Congedo di maternità e di paternità

1. Per quanto attiene alla tutela della salute ed il trattamento economico delle lavoratrici madri e ove previsto ai lavoratori padri si applicano le vigenti disposizioni legislative ed in particolare la legge n. 53/2000 ed il D. Lgs. n. 151/2001.
2. Alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, ad integrazione dell'indennità di maternità spettante ai sensi della legge statale, viene corrisposto un importo tale da garantire, per il periodo di cinque mesi del congedo parentale, una retribuzione mensile pari al 100%. L'integrazione viene considerata anche agli effetti delle mensilità aggiuntive.

Art. 57
Congedo parentale

1. Per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il periodo dieci mesi nei limiti di seguito indicati:
 - a) alla madre, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
 - b) al padre, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
 - c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.
2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.
3. In caso di parto plurimo i relativi genitori, se sono dipendenti del medesimo datore di

trieb beschäftigt sind, die für jedes Kind nach dem ersten zustehende Elternurlaub nur abwechselnd beanspruchen.

4. Der Elternurlaub steht dem antragstellenden Elternteil auch dann zu, wenn das andere Elternteil kein Anrecht darauf hat.
5. Bereits bestehende betriebsinterne Besserstellungen können beibehalten werden.

Art. 58 **Teilbarkeit des Elternurlaubs und** **Vorankündigung**

1. Der Elternurlaub kann auch in Abschnitten genossen werden.
2. Jeder Zeitraum eines Elternurlaubs 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 Arbeitsaufnahme des bzw. der Angestellten erfolgt.
3. Damit das Recht auf Elternurlaub ausgeübt werden darf, hat das Elternteil die Geschäftsführung 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 der beantragte Elternurlaub mehr als einen Monat umfasst; der unmittelbare Vorgesetzte kann fallweise von dieser Frist absehen.

Art. 59 **Unterbrechung des Elternurlaubs im** **Krankheitsfall**

1. Der Elternurlaub ist, auf Antrag des Berechtigten, im Falle seiner entsprechenden belegten Erkrankung von nicht weniger als acht aufeinanderfolgenden Tagen unterbrochen.
2. Die Inanspruchnahme des krankheitshalber nicht beanspruchten Anteils des Erzie-

lavoro, possono fruire del congedo parentale spettante per ogni bambino oltre il primo solo alternativamente.

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente, anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
5. Possono rimanere in vigore miglioramenti aziendali già in atto.

Art. 58 **Frazionabilità del congedo parentale e** **preavviso**

1. Il congedo parentale può essere fruito anche in più soluzioni.
2. Ogni periodo di congedo parentale è comprensivo anche di eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadono all'interno dello stesso. Tale modalità di computo trova applicazione anche ove i diversi periodi di congedo non siano intervallati dal rientro 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 la propria Direzione con un preavviso non inferiore a quindici giorni. Il preavviso è di trenta giorni se il congedo parentale richiesto è di più di un mese; il diretto superiore può, di volta in volta, derogare da tale termine.

Art. 59 **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 av-

hungsurlaubes erfolgt auf Antrag des Berechtigten und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse.

Art. 60

Wirtschaftliche und rechtliche Behandlung während des Elternurlaubs

1. Für die Zeiten des Elternurlaubs laut Art. 57 haben beide Eltern gemeinsam für einen Zeitraum von maximal sechs Monaten Anspruch auf ein Elterngeld in der Höhe von 30 Prozent der Entlohnung, welches vom Versicherungsinstitut gewährt wird; der Anspruch besteht allerdings nur bis zum dritten Lebensjahr des Kindes.
2. Für alle weiteren wirtschaftlichen und rechtlichen Behandlungen wird auf das Gesetz Nr. 53 vom 8. März 2000 und Gesetzesverordnung Nr. 151 vom 26. März 2001 verwiesen.

Art. 61

Tägliche Ruhepausen

1. Der Mutter werden während des ersten Lebensjahres ihres Kindes im Laufe des Tages zwei Ruhepausen gewährt, die auch zusammengelegt werden können. Beträgt die tägliche Arbeitszeit weniger als sechs Stunden, so muss nur eine Ruhepause gewährt werden.
2. Die in Absatz 1 vorgesehenen Ruhepausen haben die Dauer von je einer Stunde und gelten hinsichtlich der Dauer und der Entlohnung als Arbeitsstunden, wobei die Mitarbeiterin berechtigt ist den Betrieb zu verlassen.
3. Wenn die Mitarbeiterin die Kinderkrippe oder eine andere geeignete Einrichtung in Anspruch nimmt, die der Arbeitgeber auf dem Betriebsgelände oder in dessen unmittelbarer Umgebung zur Verfügung stellte, haben die Ruhepausen die Dauer von je einer halben Stunde.
4. Der Vater hat Anspruch auf die tägliche Ruhepausen wenn:

viene su apposita domanda dell'avente diritto e tenuto conto delle esigenze di servizio.

Art. 60

Trattamento giuridico ed economico durante il congedo parentale

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 57 è dovuta per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi un'indennità pari al trenta per cento della retribuzione, che viene corrisposta dall'istituto di previdenza. Il diritto può essere fatto valere fino al terzo anno di vita del bambino.
2. Per quanto attiene al trattamento economico e normativo si rinvia alle disposizioni di cui alla legge 8 marzo 2000, n. 53 e al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Art. 61

Riposi giornalieri

1. Durante il primo anno di vita del bambino sono concessi alla lavoratrice madre due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore a sei ore.
2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro, comportando il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda.
3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.
4. I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:



- das Kind ihm als dem Vater allein anvertraut ist,
 - die arbeitnehmende Mutter des Kindes die Ruhepausen nicht in Anspruch nimmt,
 - die Mutter keine Arbeitnehmerin ist,
 - die Mutter verstorben oder schwer krank ist.
5. Bei Mehrlingsgeburten werden die Ruhepausen verdoppelt und die Stunden, die zu jenen, die im Absatz 1 vorgesehen sind, dürfen auch vom Vater beansprucht werden.

Art. 62

Adoption und Anvertrauung

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

Art. 63

Entlassungsverbot – Freiwilliger Dienstaustritt

1. Bezüglich Entlassungsverbot und freiwilligem Dienstaustritt im Zusammenhang mit der Mutterschaft bzw. Vaterschaft wird die gesetzliche Regelung angewandt.

Art. 62

Adozione ed affidamento

1. In conformità al presente accordo le disposizioni relative ai congedi di maternità, di paternità e parentali nonché i riposi giornalieri vengono concessi anche in caso di adozione, di affidamento preadottivo e di affidamento temporaneo, salvo il rispetto dei limiti di età e di fruizione stabiliti dalla legge.

Art. 63

Divieto di licenziamento Dimissioni volontarie

1. In relazione al divieto di licenziamento e alle dimissioni volontarie connesse alla maternità ed alla paternità si applicano le disposizioni legislative in materia.

Art. 47
**Unbezahlter Wartestand aus persönlichen
oder familiären Gründen**

1. Das Personal kann im Sinne des Gesetzes Nr. 104 vom 5. Februar 1992 und laut Art. 4 des Gesetzes Nr. 53 vom 8. März 2000 aus triftigen persönlichen oder familiären Gründen, falls sie ein effektives Dienstalter von mehr als fünf Jahren aufweisen und die Wartestände mit den betrieblichen Notwendigkeiten vereinbar sind, einen unbezahlten Wartestand bis zu zwei Jahren beantragen.

Art. 47
**Aspettativa non retribuita per motivi
personali o familiari**

1. Ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 nonché dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i dipendenti, se hanno maturato un'anzianità di servizio di almeno cinque anni, possono richiedere per gravi motivi familiari, un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a due anni, compatibilmente con le esigenze aziendali.

Art. 50
Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes

1. Für jedes kranke Kind steht den Eltern bis zum achten Lebensjahr desselben ein Sonderurlaub von insgesamt nicht mehr als 30 Arbeitstagen, auch teilbar in Stunden, zu. Zu diesem Zweck reicht der interessierte Elternteil ein eigenes Gesuch samt ärztlichem Zeugnis, den Krankenstand betreffend, ein. Für die Abwesenheit für Kinder

Art. 50
Congedo straordinario per malattia del figlio

1. Per ogni figlio in stato di malattia spetta, fino all'ottavo anno di vita dello stesso, un congedo straordinario a favore dei genitori di complessivi 30 giorni lavorativi, anche frazionabili in ore. A tal fine il genitore interessato presenta apposita domanda, corredata di certificazione medica attestante lo stato di malattia. Per l'assenza dovuta a



bis zum 8. Lebensjahr und für eine Dauer von 30 Tagen ist eine Bezahlung im Ausmaß von 100 Prozent der Normalentlohnung vorgesehen.

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 Anvertrauung zwecks Adoption und bei der zeitbegrenzten Anvertrauung angewandt.

Art. 51

Wartestand für Mitarbeiter mit Kindern

1. Die Mitarbeitern mit im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern werden auf Antrag in den Wartestand ohne Entlohnung 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 zu genießen. Wird der Wartestand mit Unterbrechung beansprucht, dann muss zwischen dem ersten und dem zweiten Abschnitt eine effektive Arbeitsleistung von sechs Monaten liegen. Bei einer Mehrlingsgeburt beträgt der Wartestand für jedes weitere Kind nach dem ersten höchstens ein Jahr.
2. Der Wartestand kann auf Antrag unterbrochen werden, wenn nachträglich und nachweislich triftige und unvorhersehbare Gründe eingetreten sind und sofern eine effektive Arbeitsaufnahme an dem in der Maßnahme über die Annahme des entsprechenden Antrages angegebenen Arbeitstag

figli fino all'ottavo anno di vita e per un periodo di 30 giorni è previsto un compenso nella misura del 100 per cento della retribuzione ordinaria.

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 ordinario 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 temporaneamente affidati.

Art. 51

Aspettativa per il personale con prole

1. Il personale con prole convivente è collocato, su domanda, in aspettativa senza assegni per la 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 viene usufruita con 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. 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. Tale interruzione comporta la

möglich ist. Die Unterberechnung bewirkt den Verlust des Anspruchs auf den verbliebenen Teil des Wartestandes.

3. Der Wartestand zählt weder für die Besoldung, noch für den ordentlichen Urlaub, noch für die Abfertigung und gilt als nicht sozialversicherter Zeitraum.
4. Der Antrag um Versetzung in den Wartestand muss der Geschäftsleitung mindestens 30 Tage vor Beginn des jeweils beantragten Abschnittes vorgelegt werden.
5. Die Bestimmung dieses Artikels findet auf die Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsverhältnis keine Anwendung.

Art. 52

Häufung zwischen Elternzeiten und Wartestand für Mitarbeiter mit Kindern

1. Der Elternurlaub laut Art. 57 und der Wartestand für Kinder laut Art. 51 dürfen insgesamt für die Eltern und je Kind nicht mehr als einunddreißig Monate überschreiten.

Art. 53

Sonderurlaub für die Betreuung des behinderten Kindes

1. Für den Sonderurlaub zu Gunsten der Mitarbeiter, welche Anrecht auf die Begünstigungen laut Art. 33, Absatz 1, 2 und 3 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104, haben, wird die gesetzliche Regelung angewandt.

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

3. L'aspettativa non è utile ai fini economici, delle ferie e del trattamento di fine rapporto e non è riconosciuto quale periodo coperto da oneri contributivi.
4. La domanda di collocamento in aspettativa deve essere presentata alla Direzione almeno 30 giorni prima della fruizione di ciascun periodo.
5. La disposizione del presente articolo non trova applicazione nei confronti del personale con contratto di lavoro a tempo determinato.

Art. 52

Cumulo tra congedo parentale ed aspettativa per dipendenti con prole

1. Il congedo parentale di cui all'art. 57 e l'aspettativa per prole di cui all'art. 51 non possono superare complessivamente per i genitori e per ogni figlio il limite massimo di trentuno mesi.

Art. 53

Congedo straordinario per l'assistenza del figlio disabile

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 applicano le disposizioni legislative.