



## Accordo Aziendale – personale di comparto Betriebsabkommen – Personal des Bereiches

### Leistungslohn Jahr 2021 und 2020

### Salario di produttività anno 2021 e 2020

#### AUFTEILUNG FOND

#### SUDDIVISIONE FONDO

##### Art. 1 Produktivitätsfond Jahr 2021

##### Art. 1 Fondo di produttività anno 2021

- Der Produktivitätsfond gemäß Absatz 1, Art. 21 des Bereichskollektivvertrages vom 7. April 2005, ergänzt durch Artikel 5-5ter des Bereichsvertrages vom 21.12.2011 und gemäß den Bestimmungen des Artikel 3, Absatz 1, des betrieblichen Abkommens vom 22.12.2011, steht auf Betriebsebene zur Verfügung und beläuft sich für das Jahr 2021 auf

- Il fondo di produttività di cui al comma 1 dell'articolo 21 del contratto collettivo di comparto del 7 aprile 2005, così come integrato dall'articolo 5-5ter del contratto di comparto del 21.12.2011 e conformemente a quanto stabilito all'articolo 3, comma 1 dell'accordo aziendale del 22.12.2011 è a disposizione a livello aziendale per l'anno 2021 nella misura di:

**€ 24.113.646,66**

**€ 24.113.646,66**

- Die finanziellen Mittel, einschließlich der Soziallasten, wie oben angeführt, stehen für die Bezahlung der Produktivitätsprämien zur Verfügung, die gebunden sind an:
  - die Leistung von Mehrstunden,
  - die Verwirklichung von Zielen und Programmen, die auf der Grundlage des Betriebsplans vereinbart werden,
  - die Verwirklichung von zusätzlichen von den Bezirksdirektionen vereinbarten Zielen und Programmen.

- I mezzi finanziari, comprensivi degli oneri sociali, come sopra evidenziati sono a disposizione per il pagamento dei premi di produttività legati a:
  - alla prestazione di plus orario,
  - alla realizzazione di progetti obiettivo e programmi concordati in base al piano aziendale,
  - alla realizzazione di progetti obiettivo e programmi aggiuntivi delle direzioni comprensoriali.

##### Art. 2 Aufteilung der Ressourcen

##### Art. 2 Suddivisione delle risorse

- Der Sanitätsbetrieb vereinbart, in Anwendung der Bestimmungen laut Absatz 6 des Artikel 21, die in den Absätzen 3 und 4 vorgesehenen Prozentsätze abzuändern, um

- L'Azienda Sanitaria in applicazione della disposizione di cui al comma 6 dell'articolo 21, concorda di modificare le percentuali previste dai commi 3 e 4, riservando alle varie ti-

den verschiedenen Prämientypologien die unten angeführten Finanzierungen vorzubehalten:

**a) Mehrstunden**

für die Bezahlung der Leistung von Mehrstunden € 17.060.405,01 (70,75%);

**b) Jährliche allgemeine Produktivität**

für die Verwirklichung von Zielen und Programmen, die auf der Grundlage des Betriebsplans vereinbart werden, € 5.992.241,20 (24,85 %);

**c) zusätzliche Produktivität**

für die Verwirklichung von Programmen oder zusätzlichen bezirklichen Zielvorhaben, € 904.261,75 (3,75 %).

**Art. 3  
Die Mehrstunden**

1. Das Institut der Mehrstunden ist eine Form von Prämie an die Produktivität, welche vom Bereichskollektivvertrag bestimmt und den Bediensteten zugewiesen wird. Diese tragen persönlich und direkt zur Erbringung von bezahlten Leistungen bei, die für Tätigkeiten außerhalb der ordentlichen oder über die Arbeitszeit erbracht und im Rahmen der im Voraus, von der Verwaltung geplanten und genehmigten Aufteilung, durch die Aufteilungsquoten des diesbezüglichen Fonds gewährleistet und den einzelnen Abteilungen und Diensten zur Verfügung gestellt wird. Deren finanzielle Deckung bildet ein unüberwindbares Hindernis.
2. Zur Bezahlung der Mehrstunden ist eine formale Genehmigung der Leistungen erforderlich, um die präventive Zurverfügungstellung der finanziellen Mittel und die tatsächlichen Diensterfordernisse, die die Anwendung von Arbeitsleistungen über die normale Arbeitszeit erfordern, zu gewährleisten.
3. Die Mehrstundentätigkeit muss nämlich im Voraus durch die Bestimmung der beteiligten Dienste und in den Diensten intern, durch das dazu autorisierte Personal programmiert werden; für jeden Bediensteten ist außerdem eine spezifische Bestimmung der zu leistenden Mehrstunden notwendig, die die Höchstgrenze der drei wöchentlichen Stunden nicht überschreiten darf.
4. Die Bestimmung des Personals, das zur Leistung von Mehrstunden zugelassen wird, er-

pologie di premi, i sottostanti finanziamenti:

**a) Plus Orario**

per il pagamento della prestazione di plus orario € 17.060.405,01 (70,75%);

**b) Produttività generale annua**

per la realizzazione di progetti obiettivi e programmi concordati in base al piano aziendale € 5.992.241,20 (24,85 %);

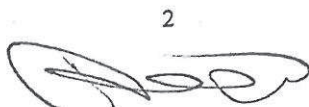
**c) Produttività aggiuntiva**

per la realizzazione di programmi o progetti aggiuntivi comprensoriali, € 904.261,75 (3,75 %).

**Art 3  
Il plus orario**

1. L'istituto del plus orario è una forma di premio alla produttività disciplinato dal contratto collettivo di comparto, che è dovuto ai dipendenti che concorrono personalmente e direttamente all'erogazione delle prestazioni incentivate per l'attività resa oltre l'orario ordinario o straordinario e da retribuire nei limiti preventivamente programmati ed autorizzati dall'amministrazione, secondo le quote di riparto del relativo fondo reso disponibile ai singoli reparti e servizi e la cui copertura finanziaria costituisce un limite invalicabile.
2. Ai fini della retribuità del plus orario è necessaria un'autorizzazione formale delle prestazioni a garanzia della preventiva predisposizione delle risorse finanziarie e della reale esistenza delle ragioni di servizio che rendono necessario il ricorso a prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale.
3. L'attività di plus orario deve essere, infatti, previamente programmata mediante la individuazione dei servizi interessati e, all'interno di essi, del personale autorizzato; è necessaria, inoltre, la specifica determinazione per ciascun dipendente del plus orario da effettuare che non può superare il tetto massimo delle tre ore settimanali.
4. L'individuazione del personale da ammettere alle prestazioni in plus orario avviene ga-



2  








folgt indem Gleichbehandlung bei gleichen Bedingungen gewährt wird.

rantendo parità di trattamento a parità di condizioni.

5. Innerhalb März informieren die einzelnen Gesundheitsbezirke die jeweiligen Gewerkschaftsorganisationen über die zugeteilten Budgets und liefern eine Liste mit den Namen der beteiligten Bediensteten und der Anzahl der angeforderten wöchentlichen Mehrstunden.
5. Entro il mese di marzo, i singoli comprensori informano le rispettive OOSS riguardo i budget assegnati e fornisce l'elenco nominativo del personale coinvolto con il numero di ore settimanali di plus orario richieste.

#### Art. 4

##### Ressourcen, die für Mehrstunden bestimmt sind

1. Nach Quantifizierung der zur Verfügung stehenden Ressourcen, weist der Generaldirektor die finanziellen Mittel laut Art. 3, Buchstabe a) zu, indem diese folgendermaßen aufgeteilt werden:

€ 9.575.405,01

dem Gesundheitsbezirk Bozen

€ 3.510.000

dem Gesundheitsbezirk Meran

€ 2.025.000

dem Gesundheitsbezirk Brixen

€ 1.950.000

dem Gesundheitsbezirk Bruneck

2. Die Gesundheitsbezirke verteilen den einzelnen Abteilungen und Diensten die diesbezüglichen Budgets für die Bezahlung der Mehrstundenleistungen, die notwendig sind um die Leistungsfähigkeit der Dienste zu bewahren und zu verbessern.
3. Unter die Befugnisse des Bezirksdirektors fällt, nach Anhören der Gewerkschaften, die Rückstellung eines Teiles der vorliegenden Finanzierung zur Realisierung zusätzlicher Programme oder Projekte wie vom Artikel 7 des gegenständlichen Abkommens vorgesehen ist.

#### Art. 5

##### Die jährliche generelle Produktivität

1. Die generelle Produktivität hat die Aufgabe die Förderungssysteme des Personals, auf Grund der Ziele, Programme und Projekte zur Steigerung der Produktivität und zur Verbesserung der Qualität des Dienstes, zu vereinheitlichen und zu regeln. Dies geschieht durch die Bestimmung allgemeiner Kriterien zu den Bewertungsmethoden und der Aufteilung der Ressourcen des Fonds,

#### Art. 4

##### Risorse destinate al plus orario

1. Quantificate le risorse a disposizione, il Direttore Generale assegna i mezzi finanziari di cui all'art. 3 lettera a) suddividendoli come segue:

€ 9.575.405,01

al comprensorio di Bolzano

€ 3.510.000

al comprensorio di Merano

€ 2.025.000

al comprensorio di Bressanone

€ 1.950.000

al comprensorio di Brunico

2. I comprensori assegnano ai singoli reparti e servizi i relativi budget per l'incentivo delle prestazioni in plus orario necessarie per il mantenimento e miglioramento dell'efficienza dei servizi nelle diverse unità operative.
3. Rientrano nelle prerogative del Direttore del comprensorio sanitario, sentite le OOSS, di riservare parte del presente finanziamento alla realizzazione di programmi o progetti aggiuntivi previsti all'articolo 7 del presente accordo.

#### Art. 5

##### La produttività generale annua

1. La produttività generale ha il compito di informare e regolare i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di cui all'art. 3 lettera b) del presente accordo.

3

laut Art. 3, Buchstabe b) des vorliegenden Abkommens.

2. Das Institut zur Förderung der Produktivität, gegliedert in kollektive Produktivitätsprämie für die Verbesserung der Dienste und in Prämie für die individuelle Produktivität, erweist sich, strukturiert durch die unten angeführte Regelung, als:
  - wichtiges Instrument zur Verbesserung, sei es in qualitativer als in quantitativer Hinsicht, des Dienstes, den der Sanitätsbetrieb für den Benutzer, im Rahmen einer effizienteren Benutzung der Ressourcen und daher einer besseren wirtschaftlichen Verwaltung der Körperschaft, erbringen soll;
  - von einer Erhöhung der Arbeitszeit getrenntes System und deshalb tatsächlich belohnendes Instrument, das aufgrund der Überprüfung der konkreten Ergebnisse erfolgt, die vom einzelnen Mitarbeiter oder von der Equipe erreicht wurden;
  - System, das auf der Ebene einer höheren Eigenverantwortung des Managements beruht.
2. L'istituto dell'incentivazione alla produttività nella sua articolazione del premio di produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e del premio di produttività individuale, così come strutturato dalla sottostante regolamentazione risulta essere:
  - importante strumento per migliorare, dal punto di vista sia quantitativo che qualitativo, il servizio che l'azienda sanitaria è chiamata ad erogare al cittadino utente, nel quadro di un più efficiente utilizzo delle risorse e pertanto di una migliore economicità di gestione dell'Ente;
  - sistema scollegato dalla maggiorazione dell'orario di lavoro e pertanto strumento effettivamente premiante, in quanto basato sulla verifica a consuntivo di concreti risultati ottenuti dal singolo dipendente o dall'équipe;
  - sistema che si regge sul piano di una maggior responsabilizzazione dell'attività di direzione.

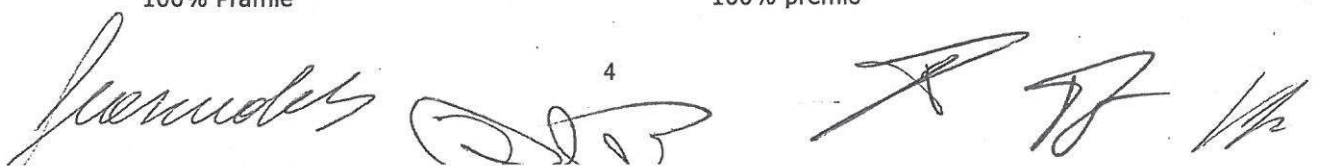
**Art. 6**  
**Der Programmzyklus der**  
**jährlichen generellen Produktivität**

1. Die Zielvorhaben, die Programme und Projekte werden festgelegt, bestimmt und von der Betriebsdirektion mitgeteilt, bzw. durch die Bezirksdirektoren und von diesen beauftragten Funktionären, zu den einzelnen Diensten – Abteilungen übertragen und den Führungskräften oder zuständigen Verantwortlichen zugeteilt.
2. Die Bewertung der Leistungen des Personals, erfolgt aufgrund einer vorherigen Information über die der Zugehörigkeitsstruktur zugewiesenen und zu erledigenden allgemeinen Aufgaben, bzw. über die zu erreichenden Ziele und Ergebnisse während des Jahres.
3. Die Erreichung der Ziele oder der allgemein zugewiesenen Ergebnisse, hat die Zuerkennung des Grundbetrages der Leistungsprämie zur Folge, die aufgrund eines dreiteiligen Maßstabes bewertet wird:
  - 0-0,49 = (nicht erreicht)  
0% Prämie
  - 0,5-0,89 = (teilweise erreicht)  
50% Prämie
  - 0,9-1,0 = (erreicht)  
100% Prämie

**Art. 6**  
**Il ciclo di programmazione**  
**produttività generale annua**

1. Gli obiettivi, i programmi e progetti vengono individuati, determinati e comunicati dalla direzione aziendale ovvero, dai direttori di comprensorio e dai funzionari da questi delegati ai singoli servizi - reparti e assegnati ai dirigenti o responsabili preposti.
2. La valutazione delle prestazioni del personale avviene sulla base di una preventiva informazione sui compiti generali da svolgere rispettivamente sugli obiettivi e risultati da raggiungere nel corso del periodo annuale, assegnati alla struttura d'appartenenza.
3. Il raggiungimento degli obiettivi o risultati generali assegnati, comporta il riconoscimento dell'importo base del premio di produttività valutato in base ad una scala divisa in tre parti:
  - 0-0,49 = (non raggiunto)  
0% premio
  - 0,5-0,89 = (parzialmente raggiunto)  
50% premio
  - 0,9-1,0 = (raggiunto)  
100% premio

4



- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>4. Bei Zuteilung der Prämie, muss sich die Bewertung des Personals bei Erreichung der Ziele, sei es hinsichtlich der Quantität, als der Qualität der Leistungen, im anerkannten Prozentsatz des Leiters, bzw. des Verantwortlichen der Zugehörigkeitsstruktur widerspiegeln.</p> <p>5. Bei Einleitung eines Disziplinarverfahrens oder der Verhängung einer Disziplinarstrafe, kann die Zahlung des Grundbetrages der Leistungsprämie für den diesbezüglichen Bewertungszeitraum abgesetzt, verweigert oder reduziert werden.</p> <p>6. Der Grundbetrag der Leistungsprämie steht nicht zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• für die Zeit der nicht bezahlten Abwesenheiten;</li> <li>• für die wegen Krankheit abwesende Zeit, falls diese im Jahr der Beurteilung, sechs Monate übersteigt.</li> </ul> <p>7. Der Grundbetrag der jährlichen Leistungsprämie wird im Verhältnis zur wöchentlichen Arbeitszeit, spätestens mit Juni-Gehalt oder bereits im Mai ausbezahlt und wird richtungsweise, für die einzelnen Funktionsebenen wie folgt festgelegt:</p> | <p>4. Nell'attribuzione del premio, la valutazione del personale deve riflettere la percentuale riconosciuta al dirigente, ovvero al responsabile della struttura d'appartenenza, per gli obiettivi raggiunti sia sotto il punto di vista della quantità che della qualità delle prestazioni.</p> <p>5. In caso di avvio di un procedimento disciplinare o di irrogazione di una sanzione disciplinare, il pagamento del premio base di produttività per il relativo periodo di valutazione può essere sospeso, negato o ridotto.</p> <p>6. L'importo base del premio di produttività non spetta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per i periodi di assenza non retribuiti;</li> <li>• per il periodo di assenza per malattia che eccede i sei mesi nel corso dell'anno oggetto di valutazione.</li> </ul> <p>7. L'importo base del premio di produttività generale annuale viene corrisposto, in proporzione all'orario di lavoro settimanale, al più tardi con la mensilità di giugno oppure già nel mese di maggio ed è determinato, indicativamente, per le singole qualifiche funzionali come segue:</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

9	Betrag - Importo €	Livello
3.	402,76	3.
4.	434,88	4.
5.	489,42	5.
6.	546,19	6.
7.	647,74	7.
7. ter	680,12	7. ter
7. bis	719,52	7. bis
8.	791,17	8.
9.	945,31	9.

**Art. 7**  
**Der Programmzyklus**  
**zusätzliche Produktivität**

1. Zum Zwecke der Zuteilung der zusätzlichen Leistungsprämien, wird der Fonds für Leistungsprämien laut Artikel 3, Buchstabe c), nach Anhörung der Gewerkschaften, von

**Art. 7**  
**Il ciclo di programmazione**  
**produttività aggiuntiva**

1. Ai fini dell'assegnazione dei premi di produttività aggiuntivi, il fondo per i premi di produttività di cui all'articolo 3 lettera c), sentite le OO.SS., viene distribuito dalle

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

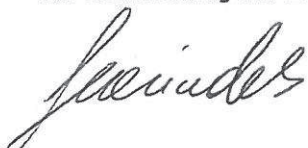
*Handwritten signature*

den Gesundheitsbezirken, nach Abzug der Sozialabgaben, den Departments, den Abteilungsdirektionen, den Abteilungen und Diensten oder gleichwertigen Organisationseinheiten verteilt.

2. Die Projekte und Programme müssen den effektiven Bedürfnissen der Bezirke entsprechen und nicht um einen Beschäftigungsabbau zu begünstigen. Sie müssen einen konkreten und messbaren zusätzlichen Beitrag darstellen, der durch das beauftragte Personal erbracht wird, dem eine zusätzliche Leistungsprämie zusteht.
3. Ausnahmsweise kann dem Personal, das in den Strukturen laut Abs. 1 arbeitet und durch unvorhersehbare und nicht programmierte Situationen, objektiven Schwierigkeiten ausgesetzt ist, auch nachträglich, durch den Bezirksdirektor eine zusätzliche Leistungsprämie anerkannt werden, um die positive und stete Mitarbeit des Bediensteten auszugleichen.
4. Mit Ausnahme der im vorherigen Absatz genannten Fälle, ist eine Beurteilung der Leistungen, ohne einer vorausgehenden Vereinbarung der zu erreichenden Ziele, undenkbar. Diese Zielvereinbarung muss, im Rahmen eines Gespräches, zwischen dem Personal und dem direkt Vorgesetzten erfolgen, wobei die Kriterien festgelegt werden, aus denen das Personal klar ableiten kann, welche Forderungen im eigenen Arbeitsbereich gestellt werden.
5. Die Erreichung der Ziele, wird aufgrund eines Maßstabes bewertet, der in drei Teile unterteilt ist u.z.:
  - > 0-0,49 = (nicht erreicht)  
0% Prämie
  - > 0,5-0,89 = (teilweise erreicht)  
50% Prämie
  - > 0,9-1,0 = (erreicht)  
100% Prämie
6. Bei Vorliegen einer negativen Beurteilung, weil das Ziel nicht erreicht wurde, kann der Bedienstete beim Bezirksdirektor, durch die Unterbreitung der eigenen Gegenargumente, um eine neue Bewertung ansuchen. Der Bezirksdirektor wird diesbezüglich innerhalb von 20 Tagen, nach Erhalt der Anfrage, beschließen.
7. Für die Zuweisung der Zusatzprämien zum Grundbetrag, darf der maximale Betrag der Zusatzprämie, das doppelte des Grundbetrages nicht übersteigen (z.B.: der Grundbetrag für die IV. F.E. beträgt Euro 553,40; der Höchstbetrag der Zusatzprämie beträgt

direktionen comprensoriali, detratti gli oneri sociali, ai dipartimenti, alle ripartizioni, ai reparti e servizi o unità organizzative equivalenti.

2. I progetti e programmi devono corrispondere ad esigenze effettive dei comprensori e non per favorire riduzioni occupazionali. Essi devono apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo da parte del personale incaricato a cui spetta un premio di produttività aggiuntiva.
3. Eccezionalmente al personale operante nelle strutture di cui al primo comma, che a causa di imprevedibili e non programmate situazioni si è trovato ad intervenire in situazioni di oggettiva difficoltà, il direttore del comprensorio può riconoscere, anche a posteriori, il premio di produttività aggiuntiva per compensare la positiva e assidua collaborazione del dipendente.
4. Con esclusione dei casi di cui al precedente comma, non è concepibile una valutazione delle prestazioni senza un preventivo accordo sui compiti, sugli obiettivi e risultati da raggiungere. Quest'accordo sugli obiettivi deve intervenire tra il diretto superiore e il personale assegnato nell'ambito di un colloquio nel quale vengono stabiliti i criteri, dai quali il personale possa dedurre chiaramente cosa gli viene richiesto nell'ambito del suo lavoro.
5. Il raggiungimento degli obiettivi viene valutato in base ad una scala divisa in tre parti:
  - > 0-0,49 = (non raggiunto)  
0% premio
  - > 0,5-0,89 = (parzialmente raggiunto)  
50% premio
  - > 0,9-1,0 = (raggiunto)  
100% premio
6. In presenza di valutazione negativa sul mancato raggiungimento dell'obiettivo, il dipendente può richiedere, presentando le proprie contro-deduzioni, nuova valutazione al Direttore di comprensorio che decide in proposito entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta.
7. Per l'assegnazione dei premi di produttività aggiuntivi al premio base, l'importo massimo erogabile non può superare il doppio del premio base (per esempio: l'importo base previsto per la IV q.f. è di Euro 553,40; l'importo massimo del premio aggiuntivo è di



Euro 1.106,80).

8. Die Gewerkschaftsorganisationen können in das Verzeichnis des Personals der verschiedenen Strukturen, dem die Zusatzprämie zuerkannt wird, Einsicht nehmen und eine Anhörung beantragen.

**Art. 8**  
**Ressourcen, die für die**  
**zusätzliche Produktivität bestimmt sind**

1. Nach Quantifizierung der zur Verfügung stehenden Ressourcen, weist der Generaldirektor die finanziellen Mittel **laut Art. 3, Buchstabe c)** zu, indem diese folgendermaßen aufgeteilt werden:

**€ 328.261,75**  
dem Gesundheitsbezirk Bozen  
**€ 188.000,00**  
dem Gesundheitsbezirk Meran  
**€ 198.000,00**  
dem Gesundheitsbezirk Brixen  
**€ 190.000,00**  
dem Gesundheitsbezirk Bruneck

Unter die Befugnisse des Bezirksdirektors fällt, nach Anhören der Gewerkschaften, die Rückstellung eines Teils der vorliegenden Finanzierung zur Förderung zusätzlicher Leistungen für Mehrstunden.

**Art. 9**  
**Ressourcen, die für bestimmte Pro-**  
**gramme oder zusätzliche Zielvorhaben**  
**bestimmt sind**

1. Um den Innovationsprozessen mehr Anstoß zu verleihen, kann die Betriebsdirektion im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen, die für das Jahr 2020 in:

**156.738,70 (0,65 %)**

2. quantifiziert sind, spezifische Projekte, Programme oder Arbeitspläne für die Verbesserung der Dienste für den Benutzer fördern, mit einem besonderen Bezug auf eine vollständige Angemessenheit der Organisationssysteme, sowie zur Erreichung einer besseren Übereinstimmung zwischen den erbrachten Leistungen und den Bedürfnissen des Bürgers.
3. Die Zusatzprämie laut vorliegendem Artikel, ist die Vergütung der positiven und ständigen Mitarbeit des Bediensteten an besonderen Projekten und zusätzlichen Programmen.
4. Die Zusatzprämie darf jährlich nicht mehr

Euro 1.106,80);

8. Le OOSS possono prendere visione dell'elenco del personale delle varie strutture a cui viene assegnato il premio aggiuntivo e chiedere di essere sentite.

**Art. 8**  
**Risorse destinate alla**  
**produttività aggiuntiva**

1. Quantificate le risorse a disposizione, il Direttore Generale assegna i mezzi finanziari **di cui all'art. 3 lettera c)** suddividendoli come segue:

**€ 328.261,75**  
al comprensorio di Bolzano  
**€ 188.000,00**  
al comprensorio di Merano  
**€ 198.000,00**  
al comprensorio di Bressanone  
**€ 190.000,00**  
al comprensorio di Brunico

Rientrano nelle prerogative del Direttore del comprensorio sanitario, sentite le OOSS, di riservare parte del presente finanziamento per incentivare ulteriori prestazioni in plus orario.

**Art. 9**  
**Risorse destinate a**  
**progetti particolari e programmi aggiuntivi**

1. Al fine di dare maggiore impulso ai processi di innovazione la Direzione Aziendale può, nel limite delle risorse a disposizione quantificate per l'anno 2020 in:

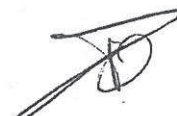
**156.738,70 (0,65 %)**

2. promuovere specifici progetti, programmi o piani di lavoro per il miglioramento dei servizi rivolti all'utenza, con particolare riferimento alla piena adeguatezza dei sistemi organizzativi, nonché al conseguimento di una maggiore corrispondenza tra le prestazioni rese e le esigenze del cittadino.

3. Il premio aggiuntivo di cui al presente articolo costituisce la remunerazione della positiva e assidua collaborazione del dipendente a progetti particolari e programmi aggiuntivi.

4. Il premio aggiuntivo non può superare an-





als 10% vom jährlichen Anfangsgehalt der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene des Bediensteten betragen. Diese Maximalbegrenzung gilt auch im Falle von gleichzeitiger Teilnahme an mehreren Projekten.

5. Die Zuweisung der Zusatzprämie wird vom Generaldirektor übernommen.
6. Die Beschreibung des Projektes, die Liste mit den Namen der beteiligten Bediensteten, die Anzahl und die Modalitäten der bezahlten Zusatzprämie, gehören zu den Sachbereichen, die dem präventiven Informationsrecht an die Gewerkschaftsorganisationen unterliegen.
7. Für Projekte, die strategischen Charakter bekleiden, kann das Limit von 10% vom Generaldirektor abgewichen werden, nach vorhergehendem Abkommen mit den Gewerkschaftsorganisationen.

#### **Art. 10 Schlußbestimmung**

1. Der Betrieb erhebt die am 31.12.2020 Berechtigten. Er überprüft das Vorhandensein eventueller Restbestände laut Artikel 2, Buchstaben a) und c) und des Artikels 9.
2. Die Restquoten fließen im Fond der allgemeinen Produktivität, laut Art. 2 Buchstabe b) und nach Anhörung der Gewerkschaftsorganisationen, wird dieser die endgültigen jährlichen Beträge der auszahlenden individuellen Prämien festlegen.

#### **Art. 11 Erklärung der Parteien**

1. Die verhandelnden Delegationen stimmen überein, dass die Aufteilung der Ressourcen zwischen den verschiedenen Gesundheitsbezirken, in die ausschließliche Zuständigkeit der Betriebsdirektion fallen.
2. Nur zum Zwecke der Transparenz der getroffenen Entscheidungen, wird das vorliegende Abkommen, mit den vom Generaldirektor erteilten und in den Art. 4 und 8 wiedergegebenen Bestimmungen, ergänzt.

#### **Art. 12 Zusätzliche Produktivität gemäß BÜKV vom 3. Dezember 2020**

nualmente e per ciascun collaboratore il 10% dello stipendio annuo iniziale del livello stipendiale inferiore di riferimento. Tale limite massimo vale anche in caso di contemporanea partecipazione a più progetti.

5. L'assegnazione del premio aggiuntivo è adottata dal Direttore Generale.
6. La descrizione del progetto, l'elenco nominativo del personale coinvolto, la quantificazione e le modalità del premio aggiuntivo erogato rientra fra le materie soggette al diritto d'informazione preventiva per le OOSS.
7. Per progetti che rivestono carattere strategico, il limite del 10% può essere derogato dal Direttore Generale, previo accordo con le OOSS.

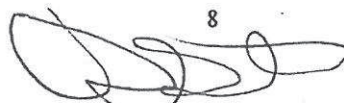
#### **Art. 10 Norma finale**

1. L'Azienda rileva gli aventi diritto al 31.12.2020 e verifica l'esistenza di eventuali risorse residue del fondo di cui all'articolo 2, lettere a) e c) e dell'art. 9.
2. Le quote residue confluiscono nel fondo di produttività generale di cui alla lettera b) dell'art. 2 e, sentite le OOSS, stabilirà gli importi annui definitivi dei premi individuali da corrispondere.

#### **Art. 11 Dichiarazione delle parti Dichiarazione delle parti**

1. Le delegazioni trattanti riconoscono che la suddivisione delle risorse fra i vari comprensori sanitari è di esclusiva competenza della direzione aziendale.
2. Al solo fine di assicurare la trasparenza delle decisioni prese, si integra il presente accordo con quanto disposto dal Direttore Generale e ascritte agli articoli 4 e 8.

#### **Art. 12 Produttività aggiuntiva di cui al CCI del 3 dicembre 2020**



1. Nach Einsichtnahme in den Art. 9 des 2. Teilvertrages für die Erneuerung des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019-2021, vom 3. Dezember 2020, welcher eine zusätzliche Finanzierung der Produktivitätsprämie des Jahres 2020 betrifft,

1. Visto l'art. 9 del 2° accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartmentale per il triennio 2019-2021, del 3 dicembre 2020, che si riferisce ad un finanziamento aggiuntivo del premio di produttività dell'anno 2020,

vereinbaren die Parteien

le parti convengono

dass diese Produktivitätsprämie gekoppelt wird und die Auszahlung nach den gleichen Modalitäten erfolgt, wie die jährliche, generelle Produktivitätsprämie gemäß Betriebsabkommen des Jahres 2020 und dementsprechend aufgrund des letzten bereichsübergreifenden Kollektivvertrages zur Verfügung gestellten Summe von insgesamt 5.026.718,20 € und wird dementsprechend richtungsweise wie folgt festgelegt:

che tale premio di produttività è correlato e corrisposto secondo le stesse modalità del premio di produttività generale annuo secondo l'accordo aziendale del 2020 e, di conseguenza, sulla base dell'ultimo contratto collettivo intercompartmentale, l'importo complessivo a disposizione di € 5.026.718,20 è quindi determinato indicativamente secondo le seguenti modalità:

Funktionsebene	Betrag - Importo €	Livello
3.	369,05	3.
4.	398,48	4.
5.	448,46	5.
6.	500,48	6.
7.	593,53	7.
7. ter	623,2	7. ter
7. bis	659,3	7. bis
8.	724,96	8.
9.	866,83	9.

**Art. 13**

**Koordinierungszulage**

gemäß BÜKV 3. Dezember 2020 und BKV vom 10. Dezember 2020

1. Nach Einsichtnahme in den Art. 12 des II. Teilvertrages für die Erneuerung des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 3. Dezember 2020 für den Dreijahreszeitraum 2019-2020 und nach Einsichtnahme in den Art. 3 des I. Teilvertrages zur Erneuerung des Bereichskollektivvertrages vom 10. Dezember 2020

vereinbaren die Parteien

dass die zur Verfügung gestellten Finanzmittel vorrangig den Koordinatoren des Pflegebereiches zugeführt werden, was richtungsweise zu einer Verdoppelung der derzeitigen Koordinierungszulage führt, und für die restlichen Koordinatoren einstweilen bis zu

**Art. 13**

**Indennità di coordinamento**

di cui al CCI 3 dicembre 2020 e CC del 10 dicembre 2020

1. Visto l'art. 12 del 2° accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartmentale per il triennio 2019-2021, del 3 dicembre 2020 e visto l'art. 3 del 1° accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo di comparto del 10. dicembre 2020

Le parti convengono

che le risorse finanziarie messe a disposizione vengano riservate prioritariamente ai coordinatori dell'area infermieristica, che corrisponde indicativamente a un raddoppio rispetto all'attuale indennità di coordinamento e che venga previsto per i rimanenti coordinatori

*Freundes*

einer Neuausrichtung im Rahmen des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages und in der Folge auch des Bereichskollektivvertrags eine Erhöhung von 25 % der derzeitigen Koordinierungszulage vorgesehen wird. Die Wirksamkeit dieses Artikels wird, wie im Bereichskollektivvertrag vorgesehen, mit 01.01.2020 festgelegt.

per ora un aumento del 25 % dell'attuale indennità di coordinamento, in attesa di un rinnovo nell'ambito del contratto collettivo intercompartmentale e di seguito anche del contratto di comparto. L'efficacia del presente articolo viene fissata, così come previsto nel contratto di comparto, con il 01.01.2020.

**BETRIEBLICHE DELEGATION – DELEGAZIONE AZIENDALE**

**Der Direktor der Betriebsabteilung  
Personal**

**Il Direttore della Ripartizione aziendale  
per il Personale**

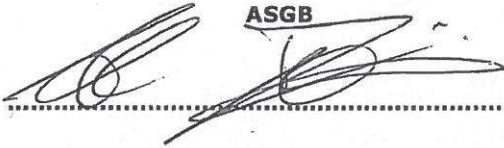
Christian Köfler



**GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN**

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

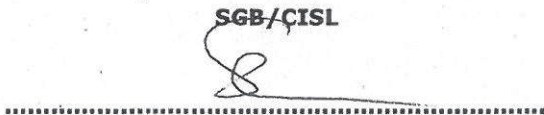
**ASGB**



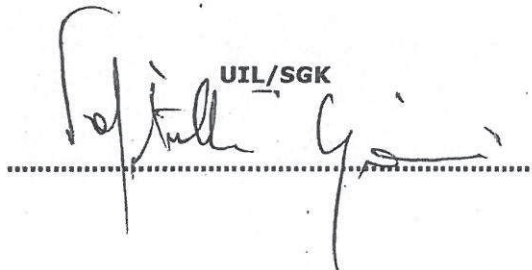
**CGIL/AGB**



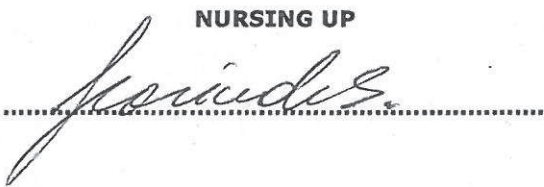
**SGB/CISL**



**UIL/SGK**



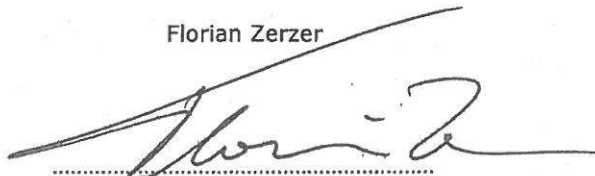
**NURSING UP**



**Der Generaldirektor**

**Il Direttore Generale**

Florian Zerzer



Bozen/Bolzano,