

Testo unico degli accordi per i dipendenti dei Comuni e delle Comunità comprensoriali

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

- [Art. 1: Ambito di applicazione](#)
- [Art. 2: Durata, decorrenza e procedure di applicazione del contratto](#)
- [Art. 3: Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero](#)

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

- [Art. 4: Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo dei contratti collettivi decentrati](#)
- [Art. 5: Materie degli accordi a livello decentrato](#)

- [Art. 6: Procedimento di contrattazione decentrata](#)
- [Art. 7: Pianta organica](#)
- [Art. 8: Diritto sindacale all'informazione](#)
- [Art. 9: Procedure di raffreddamento conflitti ed interpretazione autentica](#)
- [Art. 10: Patronato sindacale ed utilizzo dei permessi sindacali retribuiti](#)
- [Art. 11: Diritti e doveri sindacali](#)
- [Art. 12: Assemblee sindacali](#)
- [Art. 13: Dirigenti sindacali](#)
- [Art. 14: Congedo straordinario per motivi sindacali](#)
- [Art. 15: Aspettativa non retribuita per motivi sindacali](#)

- [Art. 16: Permessi sindacali](#)
- [Art. 17: Fondo per diritti sindacali](#)
- [Art. 18: Cumulo di permessi sindacali](#)
- [Art. 19: Durata](#)

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro

- [Art. 20: Contratto di lavoro](#)
- [Art. 21: Periodo di prova](#)
- [Art. 22: Forme di flessibilità dell'orario di lavoro e norme di tutela della qualità del tempo di lavoro e della vita](#)
- [Art. 23: Forme di flessibilità dell'orario di lavoro](#)
- [Art. 24: Part time](#)
- [Art. 25: Rapporti di lavoro a tempo parziale – clausola elastica](#)
- [Art. 26: Contratto di lavoro a tempo determinato](#)
- [Art. 27: Risoluzione del rapporto di lavoro](#)
- [Art. 28: Termine ed indennità di preavviso](#)

Einheitstext der Abkommen für die Bediensteten der Gemeinden und Bezirksgemeinschaften

INHALTSVERZEICHNIS

I. TITEL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

- [Art. 1: Anwendungsbereich](#)
- [Art. 2: Dauer, Wirkung und Verfahren für die Anwendung des Vertrages](#)
- [Art. 3: Gewährleistung der unerlässlichen Dienste im Streikfalle](#)

II. TITEL GEWERKSCHAFTSBEZIEHUNGEN

- [Art. 4: Fristen und Verfahrensregeln für den Abschluss oder die Erneuerung der dezentralen Kollektivverträge](#)
- [Art. 5: Sachbereiche der Abkommen auf dezentraler Ebene](#)
- [Art. 6: Verfahren für dezentrale Abkommen](#)
- [Art. 7: Stellenplan](#)
- [Art. 8: Recht der Gewerkschaften auf Information](#)
- [Art. 9: Verfahren zur Vermeidung von Arbeitskonflikten und für die authentische Auslegung](#)
- [Art. 10: Gewerkschaftspatronat und Verwendung der bezahlten Gewerkschaftsfreistellungen](#)
- [Art. 11: Gewerkschaftliche Rechte und Pflichten](#)
- [Art. 12: Gewerkschafts- versammlungen](#)
- [Art. 13: Leitende Gewerkschafts- funktionäre](#)
- [Art. 14: Sonderurlaub aus Gewerkschaftsgründen](#)
- [Art. 15: Unbezahlter Wartestand aus Gewerkschaftsgründen](#)
- [Art. 16: Gewerkschaftsurlaube](#)
- [Art. 17: Fonds für Gewerkschaftsrechte](#)
- [Art. 18: Häufung von Gewerkschaftsurlauben](#)
- [Art. 19: Durata](#)

III. TITEL ARBEITSVERHÄLTNISS

I. Abschnitt Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- [Art. 20: Arbeitsvertrag](#)
- [Art. 21: Probezeit](#)
- [Art. 22: Formen der Arbeitszeit-flexibilität und Vorschriften zum Schutz der Arbeitszeit- und Lebensqualität](#)
- [Art. 23: Formen der Arbeitszeit-flexibilität](#)
- [Art. 24: Teilzeit](#)
- [Art. 25: Teilzeitarbeitsverhältnisse – elastische Klausel](#)
- [Art. 26: Befristeter Arbeitsvertrag](#)
- [Art. 27: Auflösung des Arbeitsverhältnisses](#)
- [Art. 28: Kündigungsfrist und Kündigungsentschädigung](#)

[Art. 29: Mobilità tra gli enti](#)
[Art. 30: Articolazione dell'orario di lavoro](#)
[Art. 31: Riposo giornaliero](#)
[Art. 32: Riposo settimanale](#)
[Art. 33: Orario settimanale di lavoro](#)
[Art. 34: Giorno festivo e riposo settimanale](#)
[Art. 35: Personale educativo e non docente negli asili nido](#)

Capo II **Interruzioni e sospensione** **della prestazione**

[Art. 36: Congedo ordinario](#)
[Art. 37: Congedi straordinari retribuiti](#)
[Art. 38: Permessi brevi per esigenze personali e relativi recuperi](#)
[Art. 39: Permessi per motivi di studio](#)
[Art. 40: Permessi per mandato politico locale](#)

[Art. 41: Aspettativa per mandato politico](#)
[Art. 42: Aspettativa non retribuita per motivi personali, di famiglia o di studio](#)
[Art. 43: Assenze per malattia](#)
[Art. 44: Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio](#)
[Art. 45: Tutela del personale in particolari condizioni psico fisiche e del personale portatore di handicaps](#)

[Art. 46: Aspettativa non retribuita per l'assistenza di persone non autosufficienti](#)
[Art. 47: Servizio militare di leva o civile sostitutivo o richiamo alle armi](#)
[Art. 48: Personale utilizzato nella cooperazione con i paesi in via di sviluppo](#)
[Art. 49: Congedo straordinario per la rigenerazione psico-fisica](#)
[Art. 50: Assenze ingiustificate](#)
[Art. 51: Personale a tempo determinato](#)

Capo III **Tutela e sostegno della maternità e della paternità**

[Art. 52: Definizioni](#)
[Art. 53: Congedo di maternità](#)
[Art. 54: Congedo di paternità](#)
[Art. 55: Congedo parentale](#)
[Art. 56: Frazionabilità del congedo parentale e preavviso](#)
[Art. 57: Interruzione del congedo parentale in caso di malattia](#)
[Art. 58: Trattamento economico durante il congedo parentale e trattamento giuridico](#)
[Art. 59: Riposi giornalieri](#)
[Art. 60: Congedo straordinario per malattia del figlio](#)
[Art. 61: Adozione ed affidamento](#)
[Art. 62: Divieto di licenziamento - Dimissioni](#)
[Art. 63: Aspettativa per il personale con prole](#)
[Art. 64: Cumulo tra congedo parentale ed aspettativa per il personale con prole](#)
[Art. 65: Permesso per motivi educativi](#)

[Art. 29: Mobilität zwischen den Körperschaften](#)
[Art. 30: Arbeitszeitgestaltung](#)
[Art. 31: Tägliche Ruhepause](#)
[Art. 32: Wöchentlicher Ruhetag](#)
[Art. 33: Wöchentlicher Arbeitszeit](#)
[Art. 34: Feiertage und wöchentlicher Ruhetag](#)
[Art. 35: Personal mit Erziehungs-aufgaben und Hilfspersonal in den Kinderkrippen](#)

II Abschnitt **Unterbrechungen und Aussetzung der** **Arbeitsleistung**

[Art. 36: Ordentlicher Urlaub](#)
[Art. 37: Bezahlte Sonderurlaube](#)
[Art. 38: Kurze Abwesenheiten aus persönlichen Gründen und deren Einbringung](#)
[Art. 39: Bildungsurlaub](#)
[Art. 40: Freistellung vom Dienst für die Ausübung des örtlichen politischen Mandates](#)
[Art. 41: Wartestand wegen politischen Mandats](#)
[Art. 42: Unbezahlter Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen](#)
[Art. 43: Abwesenheit wegen Krankheit](#)
[Art. 44: Arbeitsunfall und Berufskrankheit](#)

[Art. 45: Schutz des Personals mit psychophysischen Erkrankungenerscheinungen und des Personals mit Behinderung](#)
[Art. 46: Unbezahlter Wartestand für die Betreuung pflege-bedürftiger Personen](#)
[Art. 47: Wehrdienst oder Zivildienst oder Wiedereinberufung zum Wehrdienst](#)
[Art. 48: Personaleinsatz für die Zusammenarbeit mit den Entwicklungsländern](#)
[Art. 49: Sonderurlaub für psycho-physische Erholung](#)

[Art. 50: Unentschuldigte Abwesenheiten](#)
[Art. 51: Personal mit befristetem Auftrag](#)

III Abschnitt **Schutz und Unterstützung der Mutterschaft** **und Vaterschaft**

[Art. 52: Begriffsbestimmungen](#)
[Art. 53: Mutterschaftsurlaub](#)
[Art. 54: Vaterschaftsurlaub](#)
[Art. 55: Elternzeit](#)
[Art. 56: Teilbarkeit der Elternzeit und Vorankündigung](#)

[Art. 57: Unterbrechung der Elternzeit im Krankheitsfalle](#)
[Art. 58: Besoldung während der Elternzeit und rechtliche Behandlung](#)
[Art. 59: Tägliche Ruhepausen](#)
[Art. 60: Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes](#)
[Art. 61: Adoption und Anerkennung](#)
[Art. 62: Entlassungsverbot – Freiwilliger Dienstaustritt](#)
[Art. 63: Wartestand für Personal mit Kindern](#)
[Art. 64: Häufung zwischen Elternzeit und Wartestand für Personal mit Kindern](#)
[Art. 65: Freistellung aus Erziehungsgründen](#)

[Art. 66: Congedo per l'assistenza al figlio disabile](#)

[Art. 67: Norma transitoria](#)

Capo IV Pari opportunità e tutela della dignità delle persone

[Art. 68: Pari opportunità](#)

[Art. 69: Molestie sessuali](#)

TITOLO IV OBBLIGHI DI SERVIZIO E DI COMPORTEMENTO E ORDINAMENTO DISCIPLINARE

Capo I

[Art. 70: Obblighi di servizio e di comportamento](#)

Capo II Ordinamento disciplinare

[Art. 71: Struttura e organo competente per il procedimento disciplinare](#)

[Art. 72: Tipologia delle sanzioni disciplinari ed effetti](#)

[Art. 73: Censura](#)

[Art. 74: Riduzione dello stipendio](#)

[Art. 75: Sospensione dal servizio](#)

[Art. 76: Licenziamento con preavviso](#)

[Art. 77: Licenziamento senza preavviso](#)

[Art. 78: Procedimento disciplinare](#)

[Art. 79: Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare](#)

[Art. 80: Sospensione cautelare in caso di procedimento penale](#)

[Art. 81: Assegno alimentare mensile](#)

[Art. 82: Rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale](#)

TITOLO V ASSETTO GIURIDICO E RETRIBUTIVO

Capo I Inquadramento funzionale

[Art. 83: Modifiche alle qualifiche funzionali ed ai requisiti di accesso per l'ammissione alle stesse](#)

[Art. 84: Inquadramenti](#)

[Art. 85: Profili professionali](#)

[Art. 86: Obbligo al bilinguismo nel settore handicap](#)

[Art. 87: Inquadramento degli infermieri professionali](#)

[Art. 88: Assistenti geriatrici e familiari/assistenti per soggetti con handicap – formazione integrativa](#)

[Art. 89: Educatori per soggetti con handicap](#)

[Art. 90: Norma transitoria per l'inquadramento del personale amministrativo della IV. qualifica funzionale](#)

[Art. 91: Necroforo](#)

[Art. 92: Bibliotecari diplomati con abilitazione](#)

[Art. 66: Sonderurlaub für die Betreuung des behinderten Kindes](#)

[Art. 67: Übergangsbestimmung](#)

IV. Abschnitt Chancengleichheit und Schutz der Würde der Person

[Art. 68: Chancengleichheit](#)

[Art. 69: Sexuelle Belästigungen](#)

IV. TITEL DIENSTPFLICHTEN, VERHALTENS- REGELN UND DISZIPLINARORDNUNG

I. Abschnitt

[Art. 70: Dienstpflichten und Verhaltensregeln](#)

II. Abschnitt Disziplinarordnung

[Art. 71: Für das Disziplinarverfahren zuständiges Organ und Organisationseinheit](#)

[Art. 72: Arten der Disziplinarstrafen und Auswirkung](#)

[Art. 73: Verweis](#)

[Art. 74: Gehaltskürzung](#)

[Art. 75: Zeitweilige Enthebung vom Dienst](#)

[Art. 76: Entlassung mit Kündigung](#)

[Art. 77: Entlassung ohne Kündigung](#)

[Art. 78: Disziplinarverfahren](#)

[Art. 79: Vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst während des Disziplinarverfahrens](#)

[Art. 80: Vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst im Falle eines Strafverfahrens](#)

[Art. 81: Monatlicher Unterhaltsbeitrag](#)

[Art. 82: Zusammenhang zwischen Disziplinarverfahren und Strafverfahren](#)

V. TITEL EINSTUFUNG UND LOHNGEFÜGE

I Abschnitt Einstufung in die Funktionsebenen

[Art. 83: Änderungen zu den Funktionsebenen und der Zugangsvoraussetzungen zu denselben](#)

[Art. 84: Einstufungen](#)

[Art. 85: Berufsbilder](#)

[Art. 86: Zweisprachigkeitspflicht im Behindertensektor](#)

[Art. 87: Einstufung der Berufskrankenpfleger](#)

[Art. 88: Altenpfleger und Familienhelfer/Behindertenbetreuer - Zusatzqualifikation](#)

[Art. 89: Behindertenerzieher](#)

[Art. 90: Übergangsbestimmungen zur Einstufung des Verwaltungspersonals der IV. Funktionsebene](#)

[Art. 91: Totengräber](#)

[Art. 92: Bibliothekare mit Berufsbefähigung](#)

[Art. 93: Inquadramento degli infermieri professionali](#)

[Art. 94: Norme transitorie](#)

[Art. 95: Mobilità orizzontale tra i profili professionali](#)

[Art. 96: Mobilità verticale](#)

[Art. 97: Progressione professionale – riconoscimento di servizi](#)

[Art. 98: Riconoscimento di servizi prestati negli enti dell'intercomparto](#)

[Art. 99: Definizione](#)

[Art. 100: Stipendio individuale sulla base dell'esperienza professionale](#)

Capo II Struttura retributiva

[Art. 101: Elementi retributivi dello stipendio](#)

[Art. 102: Livelli retributivi e stipendi relativi](#)

[Art. 103: Progressione professionale](#)

[Art. 104: Valutazioni](#)

[Art. 105: Aumento individuale dello stipendio](#)

[Art. 106: Indennità integrativa speciale](#)

[Art. 107: Salario di produttività](#)

[Art. 108: Fondo per progetti particolarmente complessi ed innovativi](#)

[Art. 109: Indennità per l'uso della lingua ladina](#)

[Art. 110: Indennità libero professionale](#)

[Art. 111: Indennità di istituto](#)

[Art. 112: Indennità di istituto nei servizi sociali](#)

[Art. 113: Cariche direttive](#)

[Art. 114: Responsabili di unità organizzative](#)

[Art. 115: Indennità per i sostituti nelle case di riposo](#)

[Art. 116: Effetti dell'indennità di istituto](#)

[Art. 117: Indennità di istituto per i vigili urbani](#)

[Art. 118: Indennità di coordinamento](#)

[Art. 119: Cumulo di indennità](#)

[Art. 120: Cumulo di premi e indennità](#)

[Art. 121: lavoro straordinario](#)

[Art. 122: Compenso per lavoro straordinario](#)

[Art. 123: Indennità per servizio di turno, lavoro festivo e notturno e per reperibilità o pronta disponibilità](#)

[Art. 124: Indennità per lavoro in turni e lavoro notturno](#)

[Art. 125: Servizio di reperibilità](#)

[Art. 126: Servizio di pronta disponibilità](#)

[Art. 127: Lavoro festivo](#)

[Art. 128: Disciplina di missione](#)

[Art. 129: Interessi e rivalutazione monetaria](#)

TITOLO VI DISPOSIZIONI VARIE

[Art. 130: Formazione ed aggiornamento del personale](#)

[Art. 131: Corsi di aggiornamento e formazione volontari](#)

[Art. 132: Corsi in servizio](#)

[Art. 133: Servizio mensa](#)

[Art. 134: Obbligo di residenza ed agevolazioni per il personale pendolare](#)

[Art. 135: Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare volontaria](#)

[Art. 136: Contributi sindacali](#)

[Art. 93: EDV-Fachkraft mit Diplom über ein mindestens zweijähriges Universitätsstudium](#)

[Art. 94: Übergangsbestimmungen](#)

[Art. 95: Horizontale Mobilität zwischen den Berufsbildern](#)

[Art. 96: Vertikale Mobilität](#)

[Art. 97: Berufliche Entwicklung – Anerkennung von Diensten](#)

[Art. 98: Anerkennung der in Körperschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages geleisteten Dienste](#)

[Art. 99: Definition](#)

[Art. 100: Individuelles Gehalt aufgrund der Berufserfahrung](#)

Abschnitt II Lohnstruktur

[Art. 101: Lohnelemente](#)

[Art. 102: Besoldungsstufen und Gehälter](#)

[Art. 103: Berufliche Entwicklung](#)

[Art. 104: Beurteilungen](#)

[Art. 105: Individuelle Gehaltserhöhung](#)

[Art. 106: Sonderergänzungszulage](#)

[Art. 107: Leistungslohn](#)

[Art. 108: Fonds für besonders komplexe und innovative Projekte](#)

[Art. 109: Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache](#)

[Art. 110: Freiberuflerzulage](#)

[Art. 111: Aufgabenzulage](#)

[Art. 112: Aufgabenzulage in den Sozialdiensten](#)

[Art. 113: Mittlere Führungsebene](#)

[Art. 114: Leiter von Organisationseinheiten](#)

[Art. 115: Stellvertreterzulage in den Altersheimen](#)

[Art. 116: Auswirkungen der Aufgabenzulage](#)

[Art. 117: Aufgabenzulage für die Gemeindepolizei](#)

[Art. 118: Koordinierungszulage](#)

[Art. 119: Häufbarkeit von Zulagen](#)

[Art. 120: Häufbarkeit von Prämien und Zulagen](#)

[Art. 121: Überstunden](#)

[Art. 122: Überstundenentlohnung](#)

[Art. 123: Zulage für Turnus-, Feiertags- oder Nachtdienst, Bereitschafts- und sofortigen Einsatzdienst](#)

[Art. 124: Zulage für Schicht – oder Nachtarbeit](#)

[Art. 125: Bereitschaftsdienst](#)

[Art. 126: Sofortige Abrufbereitschaft](#)

[Art. 127: Feiertagsarbeit](#)

[Art. 128: Außendienstregelung](#)

[Art. 129: Zinsen und Aufwertung](#)

VI. TITEL VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

[Art. 130: Aus- und Weiterbildung des Personals](#)

[Art. 131: Freiwillige Weiterbildung](#)

[Art. 132: Berufsbegleitende Ausbildung](#)

[Art. 133: Mensadienst](#)

[Art. 131: Ansässigkeitspflicht und Begünstigungen für die Pendler](#)

[Art. 135: Abfertigung und freiwillige Ergänzungsvorsorge](#)

[Art. 136: Gewerkschaftsbeiträge](#)

Art. 137: Controllo sull'idoneità al servizio ed equo indennizzo

Art. 138: Copertura assicurativa

Art. 139: Libretto sanitario e visite mediche

Art. 140: Acconto sul trattamento di fine rapporto in attività di servizio

Art. 141: Abbigliamento di servizio

Art. 142: Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro

Art. 143: Arbitrato per le controversie di lavoro

Art. 144: Osservatorio giurisdizionale ed estensione di giudicati

Art. 145: Rappresentante della sicurezza

Art. 146: Commissione paritetica

Art. 147: Membri delle commissioni giudicatrici

Art. 137: Überprüfung der Dienstleistung und angemessene Entschädigung

Art. 138: Versicherung

Art. 139: Gesundheitsbüchlein und Arztvisiten

Art. 140: Anzahlung auf die Abfertigung während der Dienstzeit

Art. 141: Dienstkleidung

Art. 142: Verpflichtender Schlichtungsversuch bei Arbeitsstreitfällen

Art. 143: Schiedsgericht für Arbeitsstreitfälle

Art. 144: Sammlung der Urteile und Ausdehnung rechtskräftiger Urteile

Art. 145: Sicherheitssprecher

Art. 146: Paritätische Kommission

Art. 147: Mitglieder der Prüfungskommissionen

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione

(Art. 1 AC del 25.09.2000)

1. Il presente accordo di comparto si applica al personale dei seguenti enti della provincia di Bolzano:

- . Comuni e relativi Consorzi
- . Comunità comprensoriali
- . Case di riposo ed IPAB.

indietro

Art. 2

Durata, decorrenza e procedure di applicazione del contratto

(Art. 2 CCI del 01.08.2002)

(Art. 2 AC del 25.09.2000)

(CCI Art. 2 del 24.02.2003)

1. Il trattamento economico del presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 2001 - 31 dicembre 2002. 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 ed, in mancanza, dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

2. Il trattamento giuridico del presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 2001 - 31 dicembre 2004, salva la necessità riconosciuta da ambedue le parti negoziali di modificarlo o di integrarlo mediante apposito contratto. A tale fine, su richiesta di una delle due parti, esse si incontrano entro un mese dalla richiesta. Il trattamento giuridico del

I. TITEL

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1

Anwendungsbereich

(Art. 1 BA vom 25.09.2000)

1. Das vorliegende Bereichsabkommen kommt für das Personal der folgenden Körperschaften der Provinz Bozen zur Anwendung:

- . Gemeinden und deren Konsortien
- . Bezirksgemeinschaften
- . Altersheime und Öffentliche Fürsorgekörperschaften.

Zurück

Art. 2

Dauer, Wirkung und Verfahren für die Anwendung des Vertrages

(Art. 2 BÜKV vom 01.08.2002)

(Art. 2 BA vom 25.09.2000)

(Art. 2 BÜKV vom 24.02.2003)

1. Der wirtschaftliche Teil des vorliegenden Vertrages betrifft den Zeitraum 1. Jänner 2001 – 31. Dezember 2002. Er bleibt auf jeden Fall 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 darauffolgenden Monats nach Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages wirksam.

2. Der normative Teil dieses Vertrages betrifft den Zeitraum 1. Jänner 2001 – 31. Dezember 2004, 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 eines Monats nach Antragstellung.

presente contratto decorre dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto e rimane comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo.

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.

[indietro](#)

Art. 3

Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero

(Art. 3 AC del 25.09.2000)

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

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

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.

[Zurück](#)

Art. 3

Gewährleistung der unerlässlichen Dienste im Streikfalle

(Art. 3 BA vom 25.09.2000)

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

- f) Servizio nettezza urbana, limitatamente al ritiro dei rifiuti solidi urbani degli ospedali, case di riposo e cura, nonché dei mercati ed in misura ridotta per le abitazioni civili;
- g) Servizi sociali, limitatamente ad un servizio minimo di assistenza nelle strutture abitative;
- h) Servizio stradale: istituzione di un servizio di reperibilità per assicurare la sicurezza stradale;
- i) Protezione civile: istituzione di un servizio di reperibilità.

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

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

[indietro](#)

- f) Müllabfuhr: beschränkt auf die Entsorgung des Hausmülls der Krankenhäuser, der Alters- und Pflegeheime sowie der Märkte und in reduziertem Ausmaß der zivilen Wohngebäude;
- g) Sozialdienste: beschränkt auf eine Mindestbetreuung in den Wohnstrukturen;
- h) Straßendienst: Einrichtung eines Bereitschaftsdienstes zur Aufrecht-erhaltung der Verkehrssicherheit;
- i) Zivilschutz: Einrichtung eines Bereitschaftsdienstes.

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

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

[Zurück](#)

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

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

(Art. 6 CCI del 01.08.2002)

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.

[indietro](#)

Art. 5

Materie degli accordi a livello decentrato (Art. 17 AC del 25.9.2000)

1. Formeranno oggetto di contrattazione a livello di Ente, di settore omogeneo o di posto di lavoro, su iniziativa delle parti sociali interessate i criteri, le modalità generali ed i tempi di attuazione delle seguenti materie:
 - a) l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione del personale;
 - b) l'identificazione delle qualifiche funzionali e dei relativi profili anche di nuova istituzione in rapporto alle mansioni;

II. TITEL

GEWERKSCHAFTSBEZIEHUNGEN

Art. 4

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

(Art. 6 BÜKV vom 01.08.2002)

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.

[Zurück](#)

Art. 5

Sachbereiche der Abkommen auf dezentraler Ebene (Art. 17 BA vom 25.9.2000)

1. Die Art und Vorgangsweise bei der Regelung der untenstehenden Sachgebiete werden auf Betreiben der interessierten Parteien auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite durch innerbetriebliche Abkommen, d.h. nach Körperschaften, besonderem Dienstbereich oder Arbeitsplatz festgesetzt:
 - a) Weiterbildung, Qualifikation, Umschulung des Personals;
 - b) Bestimmung der Dienstränge und der damit zusammenhängenden Berufsbilder, auch bei Neuerungen in den Aufgabenbereichen;

- c) la struttura dell'orario di lavoro (turni, flessibilità, reperibilità, permessi) nonché i sistemi di controllo;
- d) la disciplina della mobilità interna alla stessa Amministrazione;
- e) contratti di fornitura di lavoro temporaneo nel limite massimo del 7%, calcolato su base mensile, dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, e comunque non superiore a trenta unità;
- f) l'istituzione di progetti del telelavoro e le relative modalità di applicazione;
- g) i carichi di lavoro, le condizioni ambientali e la qualità dello stesso;
- h) l'agibilità dei patronati sul luogo di lavoro, la costituzione ed organizzazione dei circoli ricreativi interni;
- i) l'istituzione di mense e servizi di refezione aziendali, la stipulazione di convenzioni con esercizi alberghieri o imprese specializzate nel settore, l'importo a carico del personale; devono essere osservate le indicazioni dell'articolo 133;
- j) possibilità di una disciplina differenziata per determinate categorie di personale.
- k) la disciplina dell'abbigliamento di servizio secondo le indicazioni dell'articolo 114;
- l) le altre materie indicate nel presente accordo.

[indietro](#)

Art. 6

Procedimento di contrattazione decentrata (Art.19 AC del 25.9.2000)

1. La delegazione di parte pubblica, in sede decentrata è costituita come segue:
 - . dal titolare del potere di rappresentanza dell'ente e/o
 - . da un suo delegato.
2. Della delegazione sindacale fanno parte:

- c) die Arbeitszeitregelung (Schichtdienst, flexible Arbeitszeit, Abrufbereitschaft, Freistellung) und die entsprechenden Kontrollsysteme;
- d) die Regelung der internen Mobilität im Bereich ein- und derselben Verwaltung;
- e) Verträge für Leiharbeit im Höchstausmaß von 7%, berechnet auf Monatsbasis, des bei der Körperschaft im Dienst stehenden Personals mit unbefristetem Arbeitsvertrag, jedenfalls aber nicht mehr als 30 Einheiten;
- f) die Einrichtung von Projekten für Telearbeit sowie diesbezügliche Anwendungskriterien;
- g) Arbeitspensen, Schutz der Gesundheit und der körperlichen Unversehrtheit am Arbeitsplatz;
- h) Wirkungsmöglichkeiten der Patronate am Arbeitsplatz, Errichtung und Organisation von innerbetrieblichen Freizeitvereinen;
- i) die Errichtung von Ausspeisungen und Betriebskantinen, der Abschluss von Vereinbarungen mit Gaststätten oder mit einschlägig spezialisierten Unternehmen, der Betrag zu Lasten des Personals; es sind die Vorgaben laut Art. 133 zu beachten;
- j) Möglichkeit einer differenzierten Regelung für bestimmte Personalkategorien.
- k) die Regelung der Dienstkleidung gemäß Art. 114;
- l) weitere Sachbereiche, soweit im vorliegenden Abkommen vorgesehen.¹

[Zurück](#)

Art. 6

Verfahren für dezentrale Abkommen (Art. 19 BA vom 25.9.2000)

1. Die Delegation für dezentrale Abkommen der öffentlichen Seite ist folgendermaßen zusammengesetzt:
 - . dem Inhaber der Vertretungsbefugnis der Körperschaft und/oder
 - . einem von diesem Beauftragten.
2. Der Delegation der Gewerkschaften gehören an:

- a) le OO.SS. firmatarie di questo accordo a condizione che a livello di ente abbiano almeno 2 iscritti;
- b) le OO.SS. che abbiano un numero di iscritti tra il personale dell'ente non inferiore al 10%;
- c) in caso che nessuna organizzazione sindacale raggiunga il numero di iscritti di cui alla precedente lettera a) le due organizzazioni sindacali che a livello di comparto raggiungono il maggior numero di iscritti. Le organizzazioni sindacali di cui alle lettere a), b) e c) possono partecipare alla delegazione con un rappresentante ed un sostituto nonché richiedere incontri all'Amministrazione ai fini della contrattazione.

3. L'Amministrazione convoca le OO.SS. costituenti la delegazione, di propria iniziativa o su richiesta delle medesime, di norma almeno 15 giorni prima del giorno previsto per l'incontro, salvo l'accorciamento dei tempi in caso di conflitto.

4. Le delegazioni di contrattazione vengono dotate di un mandato decisionale. L'intesa viene raggiunta nel caso in cui acconsentono i rappresentanti della amministrazione e i rappresentanti della maggioranza delle OO.SS. da calcolarsi sulla base della rappresentatività di ogni singola organizzazione a livello di ente.

5. Nel caso in cui per l'assenza di una o più OO.SS. non sia possibile l'intesa come previsto al precedente comma, in seconda convocazione ai fini dell'intesa la maggioranza è determinata sulla base della rappresentatività delle OO.SS. presenti.

6. La presente disciplina rimane in vigore fino alla revisione, che le parti contraenti si impegnano ad effettuare dopo l'istituzione delle rappresentanze sindacali unitarie.

[indietro](#)

- a) jene Gewerkschaften, die dieses Abkommen unterschrieben haben, sofern sie auf Körperschaftsebene über mindestens 2 Eingeschriebene verfügen;
- b) jene Gewerkschaften, in welche auf Körperschaftsebene nicht weniger als 10% des Personals eingeschrieben sind;
- c) falls keine Gewerkschaft über die im vorhergehenden Buchstabe a) angegebene Anzahl an Eingeschriebenen verfügt, jene zwei Gewerkschaften, welche auf Bereichsebene über die meisten Eingeschriebenen verfügt. Die Gewerkschaften im Sinne der Buchstaben a), b) und c) sind in der Delegation mit jeweils einem Vertreter und einem Stellvertreter vertreten und können von der Verwaltung Treffen zur Verhandlung verlangen.

3. Die Verwaltung beruft die Gewerkschaften, welche die Delegation bilden, aus eigener Initiative oder auf Antrag derselben zur Sitzung ein und zwar in der Regel mindestens 15 Tage vor dem Sitzungstag, wobei im Streitfall die Termine verkürzt werden können.

4. Die Delegationen werden mit einem Entscheidungsmandat ausgestattet. Die Einigung wird dann erzielt, wenn die Vertreter der Verwaltung und die Vertreter der Mehrheit der auf Körperschaftsebene vertretungsstärksten Gewerkschaften zustimmen.

5. Falls, aufgrund der Abwesenheit einer oder mehrerer Gewerkschaften keine Einigung im Sinne des vorherigen Absatzes erzielt werden kann, wird die Mehrheit in zweiter Einberufung auf der Grundlage der Mitgliederstärke der amwesenden Gewerkschaften festgelegt.

6. Diese Regelung bleibt bis zur Überarbeitung durch die Vertragsparteien in Kraft, zu welcher sich die Vertragsparteien nach der Einführung der einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen verpflichten.

[Zurück](#)

Art. 7

Pianta organica (Art.18 AC del 25.9.2000)

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

[indietro](#)

Art. 8

Diritto sindacale all'informazione (Art.7 CCI del 01.08.2002)

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.

3. Le amministrazioni provvedono a sentire e consultare i sindacati nelle materie specificamente previste dalle vigenti disposizioni di legge, regolamentari o contrattuali.

Art. 7

Stellenplan (Art. 18 BA vom 25.9.2000)

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

[Zurück](#)

Art. 8

Recht der Gewerkschaften auf Information (Art. 7 BÜKV vom 01.08.2002)

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. 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. 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 o 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.

[indietro](#)

Art. 9

Procedure di raffreddamento conflitti ed interpretazione autentica

(Art. 8 CCI del 01.08.2002)

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.

4. Der vorliegende Artikel gilt auch für die Sicherheit und den Schutz am Arbeitsplatz, vorbehaltlich der in den jeweiligen Bestimmungen vorgesehenen anderslautenden 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.

[Zurück](#)

Art. 9

Verfahren zur Vermeidung von Arbeitskonflikten und für die authentische Auslegung (Art. 8 BÜKV vom 01.08.2002)

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. 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.

5. Con analoghe modalità si procede, quando tra le parti che li hanno sottoscritti insorgano controversie di interpretazione dei contratti decentrati.

[indietro](#)

Art. 10

Patronato sindacale ed utilizzo dei permessi sindacali retribuiti

(Art. 9 CCI del 01.08.2002)

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 dell'accordo intercompartimentale del 01.08.2002¹, fermo restando il monte ore annuale complessivo assegnato alle singole organizzazioni sindacali sulla base dei vigenti sistemi di calcolo, l'uti

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. In derselben Weise wird verfahren, falls zwischen den Vertragsunterzeichnern Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung der dezentralen Verträge entstehen.

[Zurück](#)

Art. 10

Gewerkschaftspatronat und Verwendung der bezahlten Gewerkschaftsfreistellungen

(Art. 9 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Das im Dienst stehende oder im Ruhestand befindliche Personal kann sich von der Gewerkschaft oder dem Gewerkschaftspatronat 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 werden auf Bereichsebene geregelt.

3. Bis zu einer Neuregelung in den Bereichen laut Artikel 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002¹ kann die Beanspruchung der bezahlten Freistellungen für Gewerkschaftsfunktionäre, unter Beachtung der zugewiesenen jährlichen Gesamt-

¹ Personale dell'Amministrazione provinciale, dei Comuni, delle Case di riposo, delle Comunità comprensoriali, del Servizio sanitario provinciale, dell'Istituto per l'edilizia abitativa agevolata, delle Aziende di soggiorno e turismo di Bolzano e Merano. ¹ Personal der Landesverwaltung, der Gemeinden, der Bezirksgemeinschaften, der Altersheime, des Landesgesundheitsdienstes, des Institutes für geförderten Wohnbau, der verkehrsämter von Bozen und Meran.

lizzo 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.

[indietro](#)

Art. 11

Diritti e doveri sindacali (15.0 accordo 19.6.87)

1. È garantito a tutti i dipendenti comunali il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro.
2. L'amministrazione comunale si consulta periodicamente con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative tra i dipendenti comunali su questioni connesse con il rapporto di lavoro e le condizioni di lavoro.
3. Le organizzazioni sindacali collaborano, in armonia con i loro compiti quali rappresentanti del personale e nel rispetto delle competenze dell'amministrazione all'efficienza dell'amministrazione che è al servizio del cittadino.

[indietro](#)

Art. 12

Assemblee sindacali (15.2 accordo 19.6.87)

1. I dipendenti comunali hanno diritto di riunirsi in assemblea sindacale, nei luoghi ove prestano servizio od in altra sede anche al di fuori dell'orario di servizio. Possono altresì riunirsi durante l'orario di lavoro, con diritto alla retribuzione, nel limite di 10 ore annue.

stundenzahl 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.

[Zurück](#)

Art. 11

Gewerkschaftliche Rechte und Pflichten (15.0 Abkommen 19.6.87)

1. Allen Gemeindebediensteten ist das Recht gewährleistet, Gewerkschaftsorganisationen zu bilden, sich solchen anzuschließen und am Arbeitsplatz gewerkschaftlich tätig zu werden.
2. Die Gemeindeverwaltung trifft sich regelmäßig mit den unter den Gemeindebediensteten am stärksten vertretenen Gewerkschaftsorganisationen, um sich über Fragen zum Arbeitsverhältnis und zu den Arbeitsbedingungen der Gemeindebediensteten zu beraten.
3. Die Gewerkschaftsorganisationen leisten - im Einklang zu ihren Aufgaben als Personalvertreter und unter Beachtung der Zuständigkeiten der Verwaltung - ihre Mitarbeit zur wirksamen Gestaltung der Verwaltung, die im Dienste des Bürgers steht.

[Zurück](#)

Art. 12

Gewerkschaftsversammlungen (15.2 Abkommen 19.6.87)

1. Die Gemeindebediensteten haben das Recht, sich an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz oder anderswo auch außerhalb der Arbeitszeit zu versammeln. Sie können sich bei vollem Lohnausgleich auch während der Arbeitszeit für höchstens 10 Stunden im Jahr versammeln.

2. Le riunioni che possono riguardare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette singolarmente o congiuntamente dalle rappresentanze sindacali con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro.

[indietro](#)

Art. 13

Dirigenti sindacali (15.3 Abkommen 19.6.87)

1. Sono dirigenti sindacali i dipendenti comunali membri degli organi direttivi delle rappresentanze sindacali del personale comunale.

2. Per il libero esercizio del loro mandato essi:
 - a) non sono soggetti, quando svolgono attività sindacale, alla dipendenza funzionale;
 - b) durante lo svolgimento dei loro compiti conservano tutti i diritti giuridici ed economici connessi con la qualifica rivestita;
 - c) non possono essere trasferiti ad altra sede o comandati ad altri enti senza il loro preventivo consenso.

[indietro](#)

Art. 14

Congedo straordinario per motivi sindacali

(Art. 101 CCI del 01.08.2002)

(Art. 1 Accordo transitorio sui diritti sindacali del 19.12.2002)

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

2. Die Versammlungen, die die Be-diensteten im allgemeinen oder einzelne Gruppen von ihnen betreffen können, werden von den Gewerkschaftsorganisationen getrennt oder einheitlich einberufen, wobei eine Tagesordnung über Gewerkschafts- und Arbeitsfragen erstellt wird.

[Zurück](#)

Art. 13

Leitende Gewerkschaftsfunktionäre (15.3 Abkommen 19.6.87)

1. Leitende Gewerkschaftsfunktionäre sind alle Gemeindebediensteten, die Mitglieder der leitenden Gremien der Gewerkschaftsvertretungen der Gemeindebediensteten sind.

2. Zur Gewährleistung der freien Ausübung ihres Mandates:
 - a) sind sie während der Ausübung gewerkschaftlicher Tätigkeiten der funktionalen Abhängigkeit nicht unterworfen;
 - b) behalten sie bei Ausübung ihrer Aufgaben alle rechtlichen und besoldungsmäßigen Rechte bei, die mit ihrem Rang verbunden sind;
 - c) können sie nicht ohne ihr Einverständnis an eine andere Dienststelle versetzt oder an eine andere Körperschaft abgeordnet werden.

[Zurück](#)

Art. 14

Sonderurlaub aus Gewerkschaftsgründen

(Art. 101 BÜKV vom 01.08.2002)

(Art. 1 Übergangsabkommen Gewerkschaftsrechte vom 19.12.2002)

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

può superare quello di un'unità per ogni 2000 dipendenti in servizio o frazioni superiori a 1000.

3. I congedi straordinari vengono ripartiti tra le organizzazioni sindacali più rappresentative ai sensi del contratto collettivo intercompartimentale sulla rappresentatività del 13.4.1999. La ripartizione viene effettuata da parte del Consorzio dei Comuni 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.

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 103 viene attribuita d'ufficio.

7. Il congedo straordinario ha termine con la cessazione per qualsiasi causa del mandato sindacale.

[indietro](#)

Dienst stehende Bedienstete - Bruchteile dieser Zahl über 1000 werden aufgerundet - nicht überschreiten.

3. Die Sonderurlaube werden unter den im Sinne des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages über die Repräsentativität vom 13.4.1999 mitgliederstärksten Gewerkschaftsorganisationen aufgeteilt. Die Aufteilung nimmt der Südtiroler Gemeindenverband innerhalb der ersten drei Monate für einen Zeitraum von 3 Jahren vor.

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 Außendienste und der Zulagen, die an eine effektive Dienstleistung gebunden sind.

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 103 von Amts wegen zuerkannt.

7. Der Sonderurlaub läuft ab, wenn das Gewerkschaftsmandat aus irgendeinem Grunde verfällt.

[Zurück](#)

Art. 15

Aspettativa non retribuita per motivi sindacali

(Art. 101, comma 8 CCI del 01.08.2002)

(Art. 36 CA del 30.01.2004)

1. 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.

2. Per il personale in aspettativa sindacale non retribuita rientrato in servizio in data successiva al 1.1.2001, il periodo di aspettativa non retribuita dal 1.1.1997 è utile ai fini della progressione economica.

[indietro](#)

Art. 16

Permessi sindacali

(Art. 99 CCI del 01.08.2002)

(Art. 2 Accordo transitorio sui diritti sindacali del 19.12.2002)

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

3. Le assenze di servizio per permessi del singolo dirigente non possono superare il mon

Art. 15

Unbezahlter Wartestand aus Gewerkschaftsgründen

(Art. 101, Abs. 8 BÜKV vom 01.08.2002)

(Art. 36 BA vom 30.01.2004)

1. 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.

2. Für das Personal im unbezahlten Wartestand aus Gewerkschaftsgründen, welches nach dem 1.1.2001 wieder in den Dienst getreten ist, zählt der unbezahlte Wartestand ab 1.1.1997 für die besoldungsmäßige Entwicklung.

[Zurück](#)

Art. 16

Gewerkschaftsurlaube

(Art. 99 BÜKV vom 01.08.2002)

(Art. 2 Übergangsabkommen Gewerkschaftsrechte vom 19.12.2002)

1. Die leitenden Gewerkschaftsfunktionäre haben, auf Ansuchen der jeweiligen Gewerkschaftsorganisation, Anspruch auf bezahlten Urlaub zur Ausübung ihres Mandates und zur Teilnahme an den Versammlungen der Leitungsgremien der jeweiligen

Gewerkschaftsorganisation.

2. Die Urlaube laut Absatz 1 werden im Rahmen einer jährlichen Gesamtstundenzahl gewährt, die für alle Gewerkschaftsorganisationen des Bereiches 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 Gewerkschaftsurlaubes darf für jeden leitenden Funktionär jährlich nicht mehr als 300 Stunden

te di 300 ore lavorative annue, ridotto a 150 ore negli enti con meno di 20 dipendenti.

4. Il contingente delle ore di permessi sindacali viene ripartito annualmente da parte del Consorzio dei Comuni tra le organizzazioni sindacali in proporzione alla rappresentatività accertata ai sensi del contratto collettivo inter-compartimentale sulla rappresentatività del 13.4.1999.

[indietro](#)

Art. 17

Fondo per spese sindacali

(Art. 3 Accordo transitorio sui diritti sindacali del 19.12.2002)

1. Le spese degli enti risultanti dai congedi straordinari di cui all'articolo 14 e dai permessi sindacali di cui all' art. 16, vengono rimborsate da un apposito fondo costituito presso il Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano che è sostenuto dagli enti del comparto in relazione al numero dei dipendenti.

[indietro](#)

Art. 18

Cumulo di permessi sindacali

(Art. 4 Accordo transitorio sui diritti sindacali del 19.12.2002)

1. I permessi sindacali retribuiti possono essere utilizzati anche cumulativamente solo da un unico dirigente sindacale per ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo di comparto, nei limiti del contingente di permessi sindacali spettante a livello di ente nonché fino ad un massimo di 500 ore qualora l'ente di appartenenza autorizza tale cumulo.

[indietro](#)

betragen. Dieses Höchstkontingent wird für Körperschaften mit weniger als 20 Bediensteten auf 150 Stunden reduziert.

4. Das Stundenkontingent an Gewerkschaftsurlauben wird vom Südtiroler Gemeindenverband unter den Gewerkschaftsorganisationen im Verhältnis zu der im Sinne des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages über die Repräsentativität vom 13.4.1999 festgestellten Mitgliederstärke jährlich aufgeteilt.

[Zurück](#)

Art. 17

Fonds für Gewerkschaftskosten

(Art. 3 Übergangsabkommen Gewerkschaftsrechte vom 19.12.2002)

1. Die den einzelnen Körperschaften aus den Sonderurlauben gemäß Artikel 14 sowie aus den Gewerkschaftsurlauben laut Art. 16 entstehenden Kosten werden aus einem beim Südtiroler Gemeindenverband eingerichteten Fonds rückvergütet, der von den Körperschaften des Bereiches im Verhältnis zur Anzahl der Bediensteten gespeist wird.

[Zurück](#)

Art. 18

Häufung von Gewerkschaftsurlauben

(Art. 4 Übergangsabkommen Gewerkschaftsrechte vom 19.12.2002)

1. Die Beanspruchung der Gewerkschaftsurlaube kann nur von je einem Gewerkschaftsfunktionär der das Bereichsabkommen unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen und im Rahmen des pro Körperschaft an Gewerkschaftsurlauben zustehenden Kontingentes sowie im Höchstausmaß von 500 Stunden auch durch Häufung der Stunden erfolgen, falls die eigene Körperschaft diese Häufung ermächtigt.

[Zurück](#)

Art. 19

Durata

(Art. 5 Accordo transitorio sui diritti sindacali
del 19.12.2002)

1. Le disposizioni di cui agli articoli 14 – 18
hanno decorrenza dal 1.1.2002.

[indietro](#)

Art. 19

Dauer

(Art. 5 Übergangsabkommen Gewerkschafts-
rechte vom 19.12.2002)

1. Die Bestimmungen der Artikel 14 - 18
gelten ab 1.1.2002.

[Zurück](#)

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 20

Contratto di lavoro

(Art. 10 CCI del 01.08.2002)

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, anche non contestuale, 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.

III. TITEL

ARBEITSVERHÄLTNIS

I. Abschnitt

Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 20

Arbeitsvertrag

(Art. 10 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Das befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnis wird mit einem eigenen Arbeitsvertrag aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen, der Bestimmungen der europäischen Gemeinschaft und des vorliegenden Vertrages begründet und geregelt.
2. Der Arbeitsvertrag, der, wenn auch nicht gleichzeitig, schriftlich 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 einem triftigen Grund;
 - i) die Kündigungsfrist sowie die Entschädigung bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist im Falle des Rücktrittes.

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 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 28.

indietro

Art. 21 Periodo di prova

(Art. 11 CCI del 01.08.2002)
(Art. 4 AC del 25.09.2000)

1. Il personale assunto in servizio a tempo indeterminato 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. 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 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 28 vorgesehene Kündigungsfrist einhalten.

Zurück

Art. 21 Probezeit

(Art. 11 BÜKV vom 01.08.2002)
(Art. 4 BA vom 25.09.2000)

1. Das in den Dienst auf unbefristete 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.

2. Il personale assunto in servizio a tempo determinato é soggetto ad un periodo di prova, la cui durata é di tre mesi.

3. In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato inferiore ad un'anno il periodo di prova di cui al comma 2 si riduce a 30 giorni lavorativi.

4. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova di cui ai commi precedenti 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.

5. 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.

6. 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.

7. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione a tempo indeterminato diviene definitiva. Il periodo di prova si computa nell'anzianità di servizio.

8. In caso di rinnovo o proroga del rapporto di lavoro a tempo determinato viene riconosciuto il periodo di prova ai sensi dei commi 2 rispettivamente 3 già prestato nella stessa amministrazione e nello stesso profilo professionale.

9. Nel caso di prestazione di almeno un anno di servizio nello stesso profilo professionale, in occasione della nomina in ruolo ai fini del periodo di prova sono riconosciuti tre mesi del servizio prestato.

2. Das in den Dienst auf befristete Zeit aufgenommene Personal hat eine Probezeit von drei Monaten abzuleisten.

3. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer Dauer von weniger als einem Jahr reduziert sich die Probezeit laut Absatz 2 auf 30 Arbeitstage.

4. Für die Ableistung der in den vorhergehenden Absätzen geregelten Probezeit zählt der effektiv geleistete Dienst. Abwesenheitszeiten vom Dienst, ausgenommen wegen Urlaub, zählen nicht für die Ableistung der Probezeit.

5. 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.

6. Während der Probezeit können beide Seiten vom Vertrag ohne die Kündigungsfrist einzuhalten und ohne eine Entschädigung zu zahlen vom Vertrag zurücktreten. Der Rücktritt der Verwaltung muss entsprechend begründet sein. Dem Personal stehen auf jeden Fall der Urlaub und die angereifte Besoldung zu.

7. Nach Ablauf der Probezeit wird die unbefristete Aufnahme endgültig. Die Probezeit zählt für das Dienstalter.

8. Im Falle einer Erneuerung bzw. Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses wird die gemäß Absatz 2 bzw. 3 bereits in der eigenen Körperschaft und im selben Berufsbild geleistete Probezeit anerkannt.

9. Sofern mindestens 1 Jahr Dienst im selben Berufsbild abgeleistet wurde, werden bei der Aufnahme in die Stammrolle 3 Monate Dienst für die Ableistung der Probezeit anerkannt.

10. L'inquadramento definitivo in un profilo di una qualifica funzionale superiore in seguito alla mobilità verticale avviene dopo il superamento del normale periodo di prova previsto per l'assunzione nel profilo medesimo.

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

indietro

Art. 22

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

(Art. 12 CCI del 01.08.2002)

1. Le parti confermano l'impegno a migliorare qualitativamente e quantitativamente 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 seconda 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:

10. Die endgültige Einstufung in ein Berufsbild einer höheren Funktionsebene im Zuge der vertikalen Mobilität erfolgt nach Bestehen der für die Aufnahme in das entsprechende Berufsbild vorgesehenen Probezeit.

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

Zurück

Art. 22

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

(Art. 12 BÜKV vom 01.08.2002)

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:

(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;

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";

(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) Flexible Arbeitszeit:

es handelt sich dabei um ein Arbeitszeitmodell, das dem Arbeitnehmer eine mehr oder weniger weitreichende 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) 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.

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;

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 sogenannten 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. 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 Nachtarbeit und zu den beschwerlichen Arbeiten wird auf die Bereichsverhandlungen verwiesen. Dabei müssen die folgenden Prinzipien beachtet werden:

a) Beachtung der Vorschriften der Europäischen Gemeinschaft bezüglich der Bestimmung der Nachtarbeit und des Nachtarbeitnehmers, sowie bezüglich der Grenzen der Nachtarbeitsleistung aus Gesundheits- und Sicherheitsgründen;

- 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.

5. Per quanto riguarda le limitazioni al lavoro notturno si rinvia alla normativa vigente.²

indietro

Art. 23

Formen der Arbeitszeitflexibilität

(Art. 7 AC del 30.01.2004)

1. Organisation der Arbeit nach einer im Jahr zu leistenden Stundenzahl

Mit dezentralem Abkommen kann für bestimmte Bereiche vorgesehen werden, dass die in 12 Monaten zu erbringenden Arbeitsstunden flexibel verteilt werden, wobei pro Tag nicht mehr als 10 Stunden geleistet werden dürfen, welche mit dezentralem Abkommen auf bis zu 12 Stunden erhöht werden können.

Die von jedem Bediensteten pro Jahr zu leistenden Arbeitsstunden werden am Anfang jeden Jahres von der jeweiligen Verwaltung in Stunden berechnet.

Die obgenannte flexible Verteilung der Arbeitsstunden kann auch für Teilzeitarbeitsverhältnisse vorgesehen werden.

2. Zeitkonto

Mit dezentralem Abkommen können die Körperschaften ein Zeitkonto einrichten, wobei folgende Kriterien zu beachten sind:

- b) spezifische Bestimmung der Grenzen bei der Einteilung zur Nachtarbeit 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 Nachtarbeit oder der beschwerlichen Arbeit.

5. Was die Beschränkungen der Nachtarbeit anbelangt, wird auf die geltende Gesetzgebung verwiesen.²

Zurück

Art. 23

Forme di flessibilità dell'orario di lavoro

(Art. 7 BA vom 30.01.2004)

1. Organizzazione del lavoro sul monte ore annuale

Con accordo a livello decentrato può essere prevista per particolari aree la distribuzione in modo flessibile delle ore lavorative da prestare nell'arco di 12 mesi, con il divieto di eccedere le 10 ore giornaliere, aumentabili con accordo a livello decentrato fino a 12 ore.

Il monte di ore lavorative da prestare da ciascun dipendente nell'arco dell'anno viene calcolato dalla rispettiva Amministrazione all'inizio di ogni anno.

La suddetta distribuzione in modo flessibile dell'orario di lavoro può essere prevista anche per i rapporti di lavoro a tempo parziale.

2. Banca d'ore

Con accordo a livello decentrato gli enti possono istituire una banca d'ore in osservanza dei seguenti criteri:

² Siehe Art. 4 Bereichsabkommen vom 30.01.2004

² Vedi art. 4, comma 2, accordo di comparto del 30.01.2004

- d) auf das Zeitkonto können innerhalb von 2 Jahren jene Überstunden angespart werden, für welche der Ausgleich vereinbart wurde sowie die in Nacharbeit geleisteten Stunden gemäß Art. 124;
 - e) das Zeitguthaben beträgt für Vollzeitbedienstete höchstens 200 Stunden; dieses Ausmaß wird für Teilzeitbedienstete im Verhältnis zur Arbeitszeit reduziert;
 - f) das Zeitguthaben ist innerhalb von 3 Jahren nach Einrichtung des Zeitkontos verpflichtend abzubauen; die Aufrechterhaltung der Dienste muss auf jeden Fall gewährleistet werden.
- d) sulla banca d'ore possono essere accreditate le ore di lavoro straordinario per le quali é stato richiesto il recupero nonché le ore per prestazione di lavoro notturno ai sensi dell'articolo 124;
 - e) al massimo possono essere accreditate per i dipendenti a tempo pieno 200 ore; questa misura viene ridotta proporzionalmente all'orario di lavoro per i dipendenti a tempo parziale;
 - f) il credito d'ore deve essere obbligatoriamente azzerato entro 3 anni dalla data di istituzione della banca d'ore, fatto comunque salvo il funzionamento del servizio.

3. Sabbatjahr

Das Pflegepersonal der Hauspflegedienste in der Stammrolle mit einem Beschäftigungsausmaß von wenigstens 28 Wochenstunden und mit wenigstens 10 im Hauspflegedienst geleisteten Dienstjahren kann, auf Antrag, innerhalb eines Zeitrahmens von 5 Jahren eine Ruhepause von der Dauer eines Jahres, die in jeder Hinsicht gültig ist, beanspruchen.

Während des Fünfjahreszeitraumes werden 80% der jeweils zustehenden Besoldung ausbezahlt.

Für die Beanspruchung der Ruhepause vor dem 5. Jahr ist eine geeignete und dem vorgezogenen Gehalt entsprechende Sicherstellung vorzulegen. Das Personal kann auf die Ruhepause oder auf einen Teil davon verzichten. In diesem Fall hat es Anspruch auf den angereiften, aber nicht bezogenen Gehaltsteil, welcher entsprechend der vom ASTAT für die Verbraucherpreise der Gemeinde Bozen für die Haushalte von Arbeitern und Angestellten ermittelten tendenziellen Inflationsrate aufzuwerten ist. Im Falle einer Verschiebung der Ruhepause bleibt das Anrecht auf die Beanspruchung derselben innerhalb des darauffolgenden Fünfjahreszeitraumes aufrecht. Die Termine und die Modalitäten der entsprechenden Gesuchseinreichungen werden von der jeweiligen Verwaltung festgelegt.

[indietro](#)

3. Anno sabbatico

Il personale di cura dei servizi domiciliari di ruolo con orario di lavoro di non meno di 28 ore settimanali e con almeno 10 anni di servizio prestato nei servizi domiciliari può richiedere, nell'arco di un periodo quinquennale, la fruizione di un periodo di riposo di durata di un anno, valido a tutti gli effetti.

Durante il periodo quinquennale viene erogato l'80% della retribuzione rispettivamente spettante.

La fruizione del periodo di riposo in un anno antecedente al quinto é subordinata alla presentazione di una adeguata garanzia proporzionale all'anticipazione stipendiale concessa. Il personale ha comunque diritto a rinunciare al periodo di riposo o ad una parte di esso. In tale caso ha diritto alla parte di stipendio maturata e non percepita, rivalutata appositamente in base al tasso di inflazione tendenziale, rilevato dall'ASTAT per il comune di Bolzano per i prezzi al consumo per le famiglie degli operai ed impiegati. In caso di rinvio del periodo di riposo, rimane salvo il diritto allo stesso nell'ambito del successivo quinquennio.

I termini e le modalità per la presentazione delle rispettive domande vengono stabilite dalle rispettive amministrazioni.

[Zurück](#)

Art. 24

Part time

(Art. 13 CCI del 01.08.2002)
(Art. 5 AC del 30.01.2004)

1. Sono considerati rapporti di lavoro a tempo parziale i rapporti di servizio con un orario di lavoro del trenta, quaranta, cinquanta, sessanta e settantacinque per cento dell'orario previsto per il personale a tempo pieno; eventuali ulteriori tipi di rapporti a tempo parziale possono essere concordati con accordo decentrato a livello di ente.

Per eccezionali e motivate esigenze di servizio e a condizione che siano coperti i posti dell'unità organizzativa, in accordo con il dipendente possono essere disposti per periodi limitati deroghe all'orario di lavoro nella misura massima del 25% dell'orario di lavoro stabilito nel contratto di lavoro.

L'orario di lavoro del personale a tempo parziale viene arrotondato in modo uniforme per difetto o per eccesso all'ora piena.

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.

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.

Art. 24

Teilzeit

(Art. 13 BÜKV vom 01.08.2002)
(Art. 5 BA vom 30.01.2004)

1. Als Teilzeitarbeitsverhältnis gilt ein Dienstverhältnis mit einer Arbeitszeit von dreißig, vierzig, fünfzig, sechzig und fünfundsiebzig Prozent der für das Vollzeitpersonal vorgesehenen Arbeitszeit; eventuelle weitere Arten von Teilzeitarbeitsverhältnissen können mit dezentralem Abkommen vereinbart werden.

Aufgrund von außerordentlichen und begründeten Diensterfordernissen und vorausgesetzt, dass die Stellen der Organisationseinheit besetzt sind, können im Einvernehmen mit dem Bediensteten für beschränkte Zeiträume Änderungen des Stundenplanes in einem Höchstausmaß von 25% des im Arbeitsvertrag festgelegten Stundenplanes vorgesehen werden.

Die Arbeitszeit des Teilzeitpersonals wird einheitlich auf die volle Stunde auf- oder abgerundet.

2. Das Personal mit Teilzeit-arbeitsverhältnis hat Anspruch auf den ordentlichen Urlaub im Verhältnis zur Teilzeitarbeitszeit.

3. Die Periode der Teilzeitarbeit zählt zur Gänze für das Dienstalter.

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 Vollzeit-arbeitszeit.

6. Al personale con rapporto a tempo parziale spettano, per intero, gli assegni per il nucleo familiare in quanto dovuti in base alle norme vigenti.

7. Das Teilzeitpersonal kann nicht zur Leistung von Überstunden ermächtigt werden, außer um unerlässliche Dienste der Körperschaft aufrechtzuerhalten, im Falle von Wahlen oder für vorübergehende Dienstverordnungen; es ist auf jeden Fall das Einverständnis des Bediensteten erforderlich. Als Überstunden versteht man jene Arbeitsstunden, die über das im Individualarbeitsvertrag vorgesehene Ausmaß bzw. über die Gleitzeitregelung hinausgehen. Als jährliches Höchstausmaß für die Überstunden des Teilzeitpersonals gilt jenes für das Vollzeitpersonal gemäß Art. 121 im Verhältnis zum Ausmaß des Teilzeitarbeitsverhältnisses. Die Überstunden können im Einvernehmen zwischen dem Bediensteten und der Verwaltung bezahlt oder mit Zeitausgleich abgegolten werden, wobei die Regelung laut Art. 122 Anwendung findet

8. L'orario di lavoro a tempo parziale è distribuito in senso orizzontale, verticale nonché a periodi alternati.

9. Alla determinazione del contingente dei posti disponibili per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale negli enti o in singole strutture organizzative, provvede annualmente l'organo esecutivo dell'ente su proposta dei responsabili dei servizi, sentite e tenuto conto delle proposte delle organizzazioni sindacali. Nel contingente deve essere stabilita anche la tipologia d'orario dei posti disponibili per i rapporti a tempo parziale. La sommatoria delle percentuali dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare la corrispondente percentuale dell'orario di lavoro dei posti a tempo pieno disponibili per i rapporti a tempo parziale.

6. Dem Teilzeitpersonal stehen die aufgrund der geltenden Bestimmungen gebührenden Familienzulagen zu.

7. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere autorizzato alla prestazione di lavoro straordinario, se non per garantire servizi essenziali dell'ente, in caso di elezioni nonché per coprire temporee esigenze di servizio; in ogni caso è richiesto il consenso del dipendente.

Per ore di lavoro straordinario si intendono le ore lavorative che superano il numero previsto dal contratto individuale di lavoro risp. dall'orario flessibile. Come limite massimo annuale di ore di lavoro straordinario per il personale a tempo parziale vale quello previsto per il personale a tempo pieno di cui all'articolo 121 in proporzione alla misura del rapporto a tempo parziale.

Le ore di lavoro straordinario potranno in accordo tra il dipendente e l'Amministrazione essere o retribuite o recuperate, applicando la disciplina di cui all'articolo 122.

8. Die Teilzeitarbeitszeit wird horizontal, vertikal sowie in alternierende Zeiten eingeteilt.

9. Das Kontingent an Stellen, welche in der Körperschaft oder in den einzelnen Organisationseinheiten für die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsverhältnisse zur Verfügung stehen, wird jährlich vom Exekutivorgan der Körperschaft auf Vorschlag der Verantwortlichen der einzelnen Dienste, nach Anhören und unter Berücksichtigung der Vorschläge der Gewerkschaften festgelegt. Im Kontingent ist auch die jeweilige Art der Arbeitszeit für die zur Verfügung gestellten Teilzeitstellen festzulegen. Die Summe der Einzelprozentsätze der Teilzeitarbeitsverhältnisse darf nicht den entsprechenden Prozentsatz der Arbeitszeit der Vollzeitstellen, die für Teilzeitstellen zur Verfügung stehen, überschreiten.

10. Le domande per l'ammissione ad un rapporto di lavoro a tempo parziale vengono presentate, corredate dal parere del preposto, all'Amministrazione, la quale é tenuta a notificare la sua decisione entro 45 giorni dalla data di ricevimento delle domande stesse. Le domande vengono accolte nei limiti dei posti a tempo parziale disponibili dell'ente, come stabiliti al comma 9.

Un eventuale diniego del rapporto a tempo parziale deve essere motivato.

In caso di accoglimento, il rapporto decorre dal 1° giorno del mese successivo alla data del relativo atto; per motivate esigenze di servizio la decorrenza può essere posticipata per un periodo massimo di tre mesi.

11. In caso di un numero insufficiente di posti disponibili per i rapporti a tempo parziale nell'ente o nella struttura di appartenenza, la domanda è considerata solamente se giustificata con almeno uno dei criteri di valutazione indicati nell'allegato o se esistono i presupposti per la mobilità all'interno dell'ente.

In tale caso viene formata un'apposita graduatoria sulla base dei criteri di valutazione di cui all'allegato. La graduatoria ha durata annuale.

12. I dipendenti di ruolo con rapporto a tempo pieno e quelli a tempo parziale possono chiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro, rispettivamente a tempo parziale, anche con diversa tipologia di orario, o a tempo pieno, dopo che sia trascorso almeno un anno dall'assunzione in ruolo con lo stesso profilo professionale per il quale chiedono la trasformazione medesima ovvero dopo due anni di servizio effettivo comunque prestato presso l'Amministrazione, oppure dopo che sia trascorso un anno dalla precedente richiesta di trasformazione.

In prima applicazione il personale con rapporto a tempo parziale alla data di entrata in vigore del presente accordo ha diritto di preferenza sia alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno che ad una diversa tipologia di rapporto a tempo parziale ai sensi del comma 1.

10. Die Gesuche um Teilzeitarbeit sind zusammen mit dem Gutachten des Vorgesetzten an die jeweilige Verwaltung zu richten, welche ihre Entscheidung innerhalb von 45 Tagen ab Erhalt des Antrages mitzuteilen hat. Die Anträge werden im Rahmen der im Sinne von Absatz 9 in der Körperschaft zur Verfügung stehenden Teilzeitstellen berücksichtigt.

Eine eventuelle Ablehnung des Teilzeitarbeitsverhältnisses ist zu begründen.

Im Falle der Annahme des Antrages beginnt das Teilzeitarbeitsverhältnis ab dem Monatsersten nach dem Datum des diesbezüglichen Aktes. Aus begründeten Diensterfordernissen kann der Beginn um höchstens drei Monate aufgeschoben werden.

11. Stehen in der Körperschaft bzw. in der Struktur nicht genügend Teilzeitstellen zur Verfügung, wird das Gesuch nur dann berücksichtigt, wenn wenigstens eines der Bewertungskriterien laut Anlage vorliegt oder falls die Voraussetzungen für die Mobilität innerhalb der Körperschaft vorliegen.

In diesem Falle wird eine eigene Rangordnung aufgrund der Bewertungskriterien laut Anlage erstellt. Die Rangordnung hat ein Jahr Gültigkeit.

12. Die Bediensteten in der Stammrolle mit Vollzeitarbeitsverhältnis und jene mit Teilzeitarbeitsverhältnis können um die Umwandlung des jeweiligen Arbeitsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis, auch mit einer anderen Art der Teilzeit, bzw. in ein Vollzeitarbeitsverhältnis ansuchen, und zwar: nach Ableistung von mindestens einem Jahr Dienst in der Stammrolle im selben Berufsbild, für welches sie um die Umwandlung ansuchen oder nach zwei wie auch immer in der Körperschaft geleisteten effektiven Dienstjahren oder nach Ablauf von mindestens einem Jahr ab dem Zeitpunkt der vorhergehenden Umwandlung.

In erster Anwendung wird den bei Inkrafttreten dieses Abkommens im Dienst stehenden Teilzeitbediensteten der Vorrang sowohl für die Umwandlung in ein Vollzeitarbeitsverhältnis, als auch für eine andere Art des Teilzeitverhältnisses gemäß Absatz 1, eingeräumt.

13. Fatto salvo quanto previsto al comma precedente i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale in uno a tempo pieno in qualsiasi momento e l'Amministrazione ha l'obbligo di offrire un posto di lavoro a tempo pieno entro un anno dalla richiesta, purché vi sia la disponibilità di posti vacanti e la necessità della relativa copertura. Il personale supplente in servizio ha diritto al rispetto di un termine di disdetta di sei mesi, salva la presenza di un termine di scadenza della supplenza.

14. In caso di gravi ed imprevisti motivi familiari, adeguatamente comprovati, al personale a tempo parziale viene garantita la possibilità del rientro a tempo pieno in attività compatibili con la formazione e l'esperienza del richiedente entro 3 mesi, purché vi siano disponibili posti vacanti. Alle stesse condizioni può essere chiesta anche la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

15. In caso di fruizione dell'aspettativa di cui all'articolo 63, comma 7, non trova applicazione il precedente comma 9 per la parte concernente la trasformazione del posto in uno a tempo parziale e l'eventuale domanda di rapporto a tempo parziale è presa in considerazione solo al termine dell'aspettativa medesima, fatta salva la rinuncia all'aspettativa in corso.

Allegato

Criteri di valutazione per la formazione della graduatoria di cui al comma 11

Ai fini della formazione della graduatoria viene attribuito, su richiesta, il seguente punteggio:

- a) per ciascun figlio convivente con meno di 4 anni: 4 punti*
- b) per ciascun figlio convivente da 4 a 14 anni: 3 punti*

13. Vorbehaltlich der Regelung laut vorhergehendem Absatz können die Bediensteten mit Teilzeitarbeitsverhältnis die Umwandlung in ein Vollzeitarbeitsverhältnis jederzeit beantragen, wobei die Verwaltung die Pflicht hat innerhalb eines Jahres ab Antrag eine Vollzeitstelle anzubieten, vorausgesetzt dass unbesetzte Stellen und die Notwendigkeit zu deren Besetzung vorhanden sind. Das im Dienst stehende Ersatzpersonal hat Anrecht auf die Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten, außer es liegt eine Ablaufrist der Ersatzeinstellung vor.

14. Im Falle von schwerwiegenden und unvorhersehbaren familiären Gründen, welche in angemessener Form nachzuweisen sind, wird dem Teilzeitpersonal innerhalb von drei Monaten die Rückkehr zu einer Vollzeitstelle, welche der Ausbildung und der Erfahrung des Antragstellers entspricht, gewährleistet, falls unbesetzte Stellen verfügbar sind. Zu den selben Bedingungen kann auch die Umwandlung einer Vollzeit- in eine Teilzeitstelle beantragt werden.

15. Bei Beanspruchung des Wartestandes laut Art. 63, Absatz 7, findet der vorhergehende Absatz 9 bezogen auf die Umwandlung der Vollzeit- in eine Teilzeitstelle keine Anwendung. Der eventuelle Antrag um Teilzeit wird erst nach Beendigung des Wartestandes berücksichtigt, vorbehaltlich des Verzichtes auf den laufenden Wartestand.

Anlage

Bewertungskriterien für die Erstellung der Rangordnung gemäß Absatz 11

Für die Erstellung der Rangordnung werden auf Antrag folgende Punkte vergeben:

- a) für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind unter 4 Jahren: 4 Punkte*
- b) für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind zwischen 4 und 14 Jahren: 3 Punkte*

- c) *per l'assistenza di ogni persona convivente, dichiarata non autosufficiente ai sensi della vigente normativa provinciale, anche in aggiunta ai punti di cui alle lettere a) e b): 8 punti*
- d) *per comprovate precarie condizioni di salute o di invalidità del dipendente che non consentano un lavoro continuativo: 6 punti*
- e) *per dipendenti di età non inferiori ad anni 45, oppure con un'anzianità di servizio di almeno 20 anni: 2 punti*
- f) *per dipendenti di età non inferiori ad anni 55, oppure con un'anzianità di servizio di almeno 30 anni: 4 punti*
- g) *per dipendenti di età non inferiori ad anni 60, oppure con un'anzianità di servizio di almeno 35 anni: 6 punti*

In caso di parità di punteggio la decisione sulla precedenza in graduatoria è presa, con decisione motivata, dall'organo esecutivo dell'ente di appartenenza.

- c) *für die Betreuung jeder im gemeinsamen Haushalt lebenden Person, die gemäß geltenden Bestimmungen des Landes als pflegebedürftig erklärt wurde, und zwar auch zusätzlich zu den Punkten laut Buchstabe a) und b): 8 Punkte*
- d) *bei nachgewiesenem schlechtem Gesundheitszustand oder Invalidität des Bediensteten, die eine Vollzeitbeschäftigung unmöglich machen: 6 Punkte*
- e) *für Bedienstete ab dem 45. Lebensjahr oder mit einem Dienstalder von wenigstens 20 Jahren: 2 Punkte*
- f) *für Bedienstete ab dem 55. Lebensalter oder mit einem Dienstalder von wenigstens 30 Jahren: 4 Punkte*
- g) *für Bedienstete ab dem 60. Lebensalter oder mit einem Dienstalder von wenigstens 35 Jahren: 6 Punkte*
Bei Punktgleichheit entscheidet über den Vorrang mit entsprechender Begründung das Exekutivorgan jener Körperschaft, der der Bedienstete angehört.

indietro

Art. 25

Rapporti di lavoro a tempo parziale – clausola elastica

(Art. 6 AC del 30.01.2004)

1. Con apposita convenzione scritta può essere concordata nelle case di riposo e di cura tra i dipendenti di ruolo e l'Amministrazione anche una clausola elastica in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa. La clausola elastica indica condizioni e modalità a fronte delle quali l'Amministrazione per esigenze di servizio, con un preavviso di almeno 10 giorni, può variare l'articolazione concordata dell'orario di lavoro.

2. Nella clausola deve essere contenuto espressamente il diritto al recesso, da parte del dipendente e dell'amministrazione, e per quest'ultima senza termine di preavviso.

Zurück

Art. 25

Teilzeitarbeitsverhältnisse – elastische Klausel

(Art. 6 AC vom 30.01.2004)

1. Mit einer eigenen schriftlichen Vereinbarung kann in den Alters- und Pflegeheimen zwischen den Teilzeitbediensteten in der Stammrolle und der Verwaltung hinsichtlich der zeitlichen Aufteilung der Arbeitsleistung auch eine elastische Klausel vereinbart werden. Die elastische Klausel beinhaltet die Bedingungen und Modalitäten, die es der Verwaltung bei entsprechenden dienstlichen Erfordernissen und unter Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von mindestens 10 Tagen erlauben, von der vereinbarten Gestaltung der Arbeitszeit abzuweichen.

2. Die Klausel muss ausdrücklich das Rücktrittsrecht zugunsten des Bediensteten und der Verwaltung beinhalten, für Letztere ohne Vorankündigungsfrist.

3. Il recesso dovrà essere effettuato in forma scritta, con un mese di preavviso, non prima di cinque mesi dalla stipula del patto. A seguito del recesso decade la clausola elastica e valgono rigidamente le collocazioni temporali stabilite dal contratto individuale.

4. Il dipendente firmatario di una clausola elastica, percepisce per ogni periodo per il quale viene richiesta la modifica dell'orario di lavoro un' indennità nella misura di 5 € per ogni giorno lavorativo fino alla misura massima mensile di € 50.

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

indietro

Art. 26

Contratto di lavoro a tempo determinato

(Art. 14 CCI del 01.08.2002)

(Art. 16 AC del 25.09.2000)

1. Le amministrazioni possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di personale assente limitatamente al periodo d'assenza; in questo caso nel contratto di lavoro del personale supplente deve essere indicato il nominativo del personale sostituito;
- b) per fronteggiare punte di attività o per esigenze o progetti straordinari, e determinate nella durata, anche con riferimento a posti vacanti, per un periodo massimo di dodici mesi, eventualmente prorogabili di ulteriori dodici mesi;
- c) per temporanea copertura di posti vacanti per un periodo massimo di dodici mesi, eventualmente prorogabili di ulteriori sei mesi, purché entro sei mesi dall'assunzione venga bandito il pubblico concorso o avviata la procedura di selezione per la copertura dei posti;

3. Der Rücktritt muss schriftlich, mit einer Kündigungsfrist von einem Monat und nicht innerhalb von fünf Monaten nach Abschluss des Vertrages, erfolgen. In Folge des Rücktritts, verfällt die elastische Klausel und es gilt strengstens die im individuellen Arbeitsvertrag festgelegte Stundeneinteilung.

4. Der Bedienstete, der einen Vertrag mit elastischer Klausel unterzeichnet, erhält für jenen Zeitraum, in welchem die Änderung der Arbeitszeit verlangt wird, eine Zulage im Ausmaß von 5 € pro Arbeitstag bis zu einem Höchstausmaß von 50 € pro Monat.

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

Zurück

Art. 26

Befristeter Arbeitsvertrag

(Art. 14 BÜKV vom 01.08.2002)

(Art. 16 BA vom 25.09.2000)

1. Die Verwaltungen können Individualverträge zur Aufnahme von befristetem Personal in folgenden Fällen abschließen:

- a) für die Ersetzung von abwesendem Personal begrenzt auf die Zeit der Absenz; in diesem Falle ist im Arbeitsvertrag des Ersatzpersonals der Name des ersetzten Personals anzugeben;
- b) zur Bewältigung besonderer Arbeitsengpässe sowie für außerordentliche und in der Zeit begrenzte Erfordernisse oder Projekte, auch für freie Stellen, und zwar für einen Zeitraum von höchstens 12 Monaten, welcher eventuell um weitere 12 Monate verlängert werden kann;
- c) zur Besetzung freier Stellen für einen Zeitraum von höchstens 12 Monaten, welcher eventuell um weitere 6 Monate verlängert werden kann, unter der Voraussetzung dass innerhalb von 6 Monaten ab Aufnahme ein öffentlicher Wettbewerb ausgeschrieben oder ein Auswahlverfahren zur Besetzung der Stellen eingeleitet wird;

d) per l'assunzione di personale stagionale, per un periodo massimo di sei mesi, derivanti anche da somme di periodi diversi nel corso dell'anno solare.

2. Nei casi di cui al comma 1, lettere b) e c) il limite massimo delle assunzioni é fissato al 12% del personale della pianta organica.

3. Al contratto a tempo determinato si applica la disciplina prevista dall'articolo 20.

[indietro](#)

Art. 27

Risoluzione del rapporto di lavoro

(Art. 15 CCI del 01.08.2002)

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

3. Nel caso di recesso, anche se trattasi di rapporto a tempo determinato, il personale deve darne comunicazione scritta alla propria amministrazione rispettando i prescritti termini di preavviso.

[indietro](#)

d) zur Aufnahme von Saisonspersonal, für einen Zeitraum von höchstens 6 Monaten im Laufe des Jahres, welcher auch auf mehrere Abschnitte aufgeteilt werden kann.

2. In den in Absatz 1, Buchstaben b) und c) genannten Fällen können die Aufnahmen im Höchstausmaß von 12% des Personals laut Stellenplan erfolgen.

3. Für den befristeten Arbeitsvertrag gilt die im Artikel 20 enthaltene Regelung.

[Zurück](#)

Art. 27

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

(Art. 15 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Außer in den gesondert im vorliegenden Vertrag angegebenen Fällen endet das 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. Die Verwaltung teilt auf jeden Fall schriftlich die eingetretene Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit.

3. Auch im Falle des befristeten Arbeitsverhältnisses muss das Personal den Rücktritt der eigenen Verwaltung schriftlich mitteilen und dabei die vorgeschriebene Kündigungsfrist einhalten.

[Zurück](#)

Art. 28

Termine ed indennità di preavviso

(Art. 16 CCI del 01.08.2002)

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 1° o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.
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.

[indietro](#)

Art. 28

Kündigungsfrist und Kündigungsschädigung

(Art. 16 BÜKV vom 01.08.2002)

1. In all jenen Fällen, in denen der vorliegende 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 1. oder ab dem 16. Tag des jeweiligen Monats.
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 Kündigungsfrist 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 den nicht genossenen Urlaub den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gemäß Art. 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.

[Zurück](#)

Art. 29

Mobilità tra gli enti

(Art. 17 CCI del 01.08.2002)

(Art. 22 AC del 25.09.2000)

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. La mobilità è riservata al personale che ha superato il periodo di prova.

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 servizi.

3. Le amministrazioni e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative stipulano accordi di 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 del contratto intercompartimentale del 01.08.2002³, 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.

Art. 29

Mobilität zwischen den Körperschaften

(Art. 17 BÜKV vom 01.08.2002)

(Art. 22 BA vom 25.09.2000)

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. Die Mobilität ist dem Personal vorbehalten, welches die Probezeit bestanden hat.

2. Die Mobilität zielt außerdem darauf ab, den Personalüberschuss bei den jeweiligen Körperschaften im Falle des Übergangs von Aufgaben, der Rationalisierung oder des Abbaus 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 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002 genannten Körperschaften³ 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.

³ Siehe Fußnote 2

5. Gli enti che intendono utilizzare l'istituto della mobilità, oltre a seguire la procedura di cui al comma precedente, possono utilizzare ulteriori forme di pubblicità.

6. 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.

7. 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 continuativo 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.

8. E' considerata anche mobilità tra gli enti di cui all'articolo 1 dell'accordo intercompartimentale del 01.08.2002 ⁴ la mobilità verticale 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 presta

5. Die Körperschaften, welche dieses Verfahren benutzen, können zusätzlich zur Befolgung des Verfahrens laut vorhergehendem Absatz auch andere Formen der Veröffentlichung verwenden.

6. 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 Abbestellung gemäß der bei der neuen Körperschaft geltenden Regelung.

7. 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.

8. Als Mobilität zwischen den in Artikel 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002 genannten Körperschaften⁴ gilt auch die in den Berufsbildern vorgesehene vertikale Mobilität. Dabei zählt der bei der Herkunftskörperschaft geleistete Dienst für das für die vertikale Mobilität erforderliche

⁴ Siehe Fußnote 2

⁴ Vedi nota 2

to 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 96, 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.

9. E' considerata anche mobilità tra gli enti di cui all'articolo 1 dell'accordo intercompartimentale del 01.08.2002⁵ il passaggio agli stessi in caso di superamento di una procedura concorsuale pubblica indetta dall'ente cui si intende accedere.

[indietro](#)

Art. 30

Articolazione dell'orario di lavoro

(Art. 6 AC del 25.09.2000)

1. Per l'articolazione dell'orario di lavoro e la distribuzione dello stesso deve essere tenuto conto dei seguenti criteri:

- . il miglioramento del rendimento dell'Amministrazione;
- . il miglioramento dei servizi per i cittadini;
- . le conseguenze sul carico di lavoro e il fabbisogno di personale necessario;
- . la riduzione o limitazione delle ore di straordinario;
- . il prolungamento del tempo dell'utilizzazione dei servizi e dell'Amministrazione, attraverso una gestione dell'orario che tenga conto delle esigenze specifiche, delle prestazioni e del funzionamento delle strutture;

Dienstalter, 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 96, 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 Dienstalter verfügt, die für die jeweilige vertikale Mobilität verlangt wird.

9. Als Mobilität zwischen den Körperschaften laut Artikel 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002⁵ gilt auch der Wechsel zu denselben im Falle des Bestehens eines von diesen ausgeschrieben öffentlichen Wettbewerbsverfahrens.

[Zurück](#)

Art. 30

Arbeitszeitgestaltung

(Art. 6 BA vom 25.09.2000)

1. Bei der Festlegung der Arbeitsorganisation und -einteilung sind die folgenden Kriterien zu beachten:

- . die Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Verwaltungen;
- . die Verbesserung der Dienstleistungen für den Bürger;
- . die Auswirkungen auf die Arbeitsbelastung und den Personalbedarf;
- . die Verminderung und Vermeidung von Überstunden;
- . die Verlängerung der zeitlichen Einsatzfähigkeit der Verwaltungen und Dienste durch eine Arbeitszeitgestaltung, die den spezifischen Anforderungen der Dienstleistungen und der Funktionsweise der Strukturen Rechnung trägt;

⁵ Siehe Fußnote 2

⁵ Vedi nota 2

- . il contributo all'abbattimento delle punte di traffico e l'agevolazione dell'uso dei mezzi pubblici;

- . la concordanza con i tempi di apertura e chiusura delle strutture scolastiche ed educative.

2. L'orario di lavoro settimanale può essere distribuito su 4,5, 5 o 6 giornate lavorative. Con accordo decentrato possono essere regolati gli orari di lavoro nei seguenti modi:

- . l'articolazione dell'orario flessibile;

- . in turni;

- . l'articolazione dell'orario flessibile;

- . In turni;

- . In non più di due frazioni giornaliere; in caso di rapporti di lavoro a tempo parziale fino al 50% dell'orario a tempo pieno questa disciplina si applica solo previa intesa tra l'amministrazione e il dipendente.

3. L'arco di distribuzione dell'orario non può eccedere le 10 ore giornaliere, fatte salve le turnazioni connesse alle attività della polizia municipale.

4. Il lavoro in turni presuppone un servizio minimo di 12 ore giornaliere, articolato su almeno due turni.

- . der Beitrag zur Entschärfung der Verkehrsspitzen und die Begünstigung der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel;
- . die Abstimmung mit den Öffnungs- und Schließungszeiten der Unterrichts- und Erziehungseinrichtungen.

2. Die Wochenarbeitszeit kann auf 4,5, 5 oder 6 Arbeitstage verteilt werden. Mit dezentralem Abkommen können folgende Arbeitszeitregelungen vorgesehen werden :

- . Gleit- und Kernzeiten;

- . Schichtarbeit;

- . nicht mehr als zwei Halbtagesabschnitte; bei Teilzeitarbeitsverhältnissen von bis zu 50% der Vollzeitarbeitszeit kann diese Regelung nur im Einvernehmen zwischen Verwaltung und Bediensteten vorgesehen werden.

3. Mit Ausnahme des Schichtdienstes der Gemeindepolizei darf die Arbeitszeit nicht 10 Stunden am Tag überschreiten.

4. Die Schichtarbeit setzt einen Arbeitseinsatz von mindestens 12 Stunden pro Tag, aufgeteilt auf mindestens zwei Schichten voraus.

5. Nelle strutture dei servizi sociali le ore lavorative da sostenere nell'arco di 12 mesi possono essere distribuite d'intesa comune tra il dipendente e l'amministrazione su tutto l'arco del corrispondente periodo, con il divieto di eccedere le dieci ore giornaliere, aumentabili con accordo a livello decentrato fino a dodici ore. Deve essere garantita in ogni caso un'adeguata assistenza degli utenti. Il monte ore lavorativo da prestare da ciascun dipendente viene determinato dalla rispettiva amministrazione all'inizio di ogni anno. ⁶

6. Su richiesta dell'Amministrazione per il personale dell'assistenza diretta nei servizi sociali per la preparazione e la programmazione possono essere previste le seguenti ore alla settimana, da prestare al posto di lavoro: ⁷

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

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

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

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

[indietro](#)

Art. 31

Riposo giornaliero

(Art. 1 AC del 30.01.2004)

1. Il personale ha diritto a non meno di 11 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore.

[indietro](#)

5. In den Strukturen der Sozialdienste können die innerhalb von 12 Monaten zu erbringenden Arbeitsstunden, im gemeinsamen Einvernehmen zwischen Verwaltung und Bediensteten, im entsprechenden Zeitraum flexibel verteilt werden, wobei pro Tag nicht mehr als 10 Stunden geleistet werden dürfen, welche mit dezentralem Abkommen auf bis zu zwölf Stunden erhöht werden können. Eine ausreichende Versorgung der Betreuten muss in jedem Falle gewährleistet werden. ⁶

6. Für das Personal der direkten Betreuung in den Sozialdiensten können auf Antrag der Verwaltung zur Vorbereitung und Programmierung wöchentlich folgende Stunden vorgesehen werden, die am Dienort geleistet werden müssen: ⁷

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

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

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

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

[Zurück](#)

Art. 31

Tägliche Ruhepause

(Art. 1 BA vom 30.01.2004)

1. Das Personal hat im Laufe von 24 Stunden Anrecht auf eine durchgehende Ruhepause von nicht weniger als 11 Stunden.

[Zurück](#)

⁶ Abgeändert durch Art. 5, Abs. 1 des Ergänzungsabkommens vom 30.11.2001 zum Bereichsabkommen vom 25.9.2000

⁶ Modificato dall'art. 5, c. 1 dell'accordo integrativo del 30.11.2001 all'accordo di comparto del 25.9.2000

⁷ Abgeändert durch Art. 5, Abs. 2 des Ergänzungsabkommens vom 30.11.2001 zum Bereichsabkommen vom 25.9.2000

⁷ Modificato dall'art. 5, c. 2 dell'accordo integrativo del 30.11.2001 all'accordo di comparto del 25.9.2000

Art. 32

Riposo settimanale

(Art. 2 AC del 30.01.2004)

1. Il personale ha diritto ad un giorno di riposo settimanale nella misura di un riposo consecutivo di non meno di 24 ore, a cui si sommano le 11 ore di riposo previste al precedente articolo; il giorno di riposo di regola coincide con la domenica.

[indietro](#)

Art. 33

Orario settimanale di lavoro

(Punto 6.0 accordo del 19.6.1987)

1. La riduzione dell'orario settimanale di lavoro sarà fissato con le stesse modalità e con la stessa decorrenza prevista per il personale dipendente dalla Provincia di Bolzano.

[indietro](#)

Art. 34

Lavoro festivo

(Art. 23 AC del 8.7.1994)
(Art. 10, comma 4 AC del 25.09.2000)

1. Il personale ha diritto ad un giorno di riposo settimanale, che di regola, deve coincidere con la domenica.

2. Il personale inoltre non presta servizio negli altri giorni riconosciuti festivi dalla normativa statale, nonché il lunedì di Pentecoste. Il giovedì grasso, l'ultimo giorno di carnevale, il venerdì santo, la vigilia di natale e l'ultimo giorno dell'anno il personale è esonerato dal servizio per la metà dell'orario stabilito per le suddette giornate nel contratto individuale di lavoro.

Art. 32

Wöchentlicher Ruhetag

(Art. 2 BA vom 30.01.2004)

1. Das Personal hat Anrecht auf einen wöchentlichen Ruhetag im Ausmaß einer durchgehenden Ruhepause von 24 Stunden, zu welcher die 11 Stunden Pause laut vorhergehendem Artikel hinzugezählt werden; der Ruhetag fällt in der Regel auf den Sonntag.

[Zurück](#)

Art. 33

Wöchentliche Arbeitszeit

(Punkt 6.0 Abkommen vom 19.6.1987)

1. Die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit wird in derselben Art und Weise und nach derselben zeitlichen Abfolge wie für die Beschäftigten der Südtiroler Landesverwaltung festgelegt werden.

[Zurück](#)

Art. 34

Feiertage und wöchentlicher Ruhetag

(Art. 23 BA vom 8.7.1994)
(Art. 10, Absatz 4 BA vom 25.09.2000)

1. Die Bediensteten haben Anspruch auf einen wöchentlichen Ruhetag, der in der Regel auf den Sonntag fällt.

2. Die Bediensteten haben außerdem dienstfrei an den von staatlichen Bestimmungen anerkannten Feiertagen sowie am Pfingstmontag. Am Fachingsdonnerstag, Faschingsdienstag, Karfreitag, Heiligen Abend sowie am letzten Tag im Jahr hat das Personal lediglich die Hälfte der im individuellen Arbeitsvertrag für die obgenannten Tage vorgesehenen Arbeitszeit zu leisten.

3. Per servizi speciali e particolari esigenze di servizio l'ente di appartenenza può articolare l'orario di servizio in turni nei giorni festivi, salvo il diritto al giorno di riposo settimanale.

[indietro](#)

Art. 35

Personale educativo e non docente asili nido

(Punto 16.0 accordo del 19.6.1987)

1. Nel rispetto dell'orario massimo questo potrà essere articolato in maniera da coprire l'intero arco di apertura degli asili nido. La possibilità di omogeneizzare il calendario annuale degli asili nido con quello delle scuole materne, sarà accertata e definita in sede di contrattazione decentrata.

2. Un numero congruo di ore costituiscono un unico monte ore da destinare, sulla base di accordi decentrati, per attività connesse all'organizzazione del lavoro, alla programmazione degli interventi, alla gestione sociale, all'aggiornamento professionale.

3. Il passaggio dall'attuale regime orario, nonché alle ore mensili, per l'attività di cui sopra, avverrà gradualmente secondo tempi e modi da definirsi in sede di contrattazione decentrata.

3. Für bestimmte Dienste und wegen besonderer dienstlicher Erfordernisse kann die jeweilige Körperschaft oder Anstalt unter Wahrung des Rechtes auf den wöchentlichen Ruhetag die Dienstzeit an Feiertagen in Turnusse einteilen.

[Zurück](#)

Art. 35

Personal mit Erziehungsaufgaben und Hilfspersonal in den Kinderkrippen

(Punkt 16.0 Abkommen vom 19.6.1987)

1. Im Rahmen der bestehenden Regelung über die Höchstarbeitszeit kann die Arbeitseinteilung in den Kinderkrippen so gestaltet werden, dass der Zeitraum zur Gänze abgedeckt ist, während dem die Kinderkrippen in Betrieb sind. Die Möglichkeit, den jährlichen Öffnungskalender der Kinderkrippen auf den der Kindergärten abzustimmen, wird Gegenstand der Prüfung und Beilegung bei den Verhandlungen über die Abkommen auf dezentraler Ebene sein.

2. Auf der Grundlage der Vereinbarungen auf lokaler Ebene ist eine angemessene Anzahl von Stunden einheitlich vorzubehalten für die Organisation der Arbeit, die Vorbereitung von Erziehungsprogrammen, die Wahrnehmung der Belange der Mitbestimmung und die berufliche Weiterbildung.

3. Der Übergang von der derzeitigen Arbeitsregelung auf den neuen, mit der Ausübung der obigen Tätigkeiten zusammenhängenden Monatsrhythmus hat schrittweise, nach einem in den dezentralen Abkommen noch zu bestimmenden Zeitplan und in einer ebenso noch zu vereinbarenden Vorgangsweise zu erfolgen

4. Il rapporto medio educatori-bambini non deve di norma essere superiore a 1-6 nel rispetto della normativa regionale vigente e tenendo conto dell'orario giornaliero e settimanale di apertura e chiusura del servizio, garantendo le sostituzioni del personale educativo per assenze qualsiasi titolo, anche brevi.

5. In presenza di bambini portatori di handicaps occorre abbassare il rapporto in relazione al numero ed alla gravità dei casi e prevedere il personale di appoggio.

6. L'orario di apertura del servizio e l'articolazione dell'orario di lavoro del personale sarà definito con apposito regolamento da emanare a seguito di contrattazione decentrata, tenuto conto delle esigenze degli utenti. Per la realizzazione di interventi connessi alla programmazione ed alla azione educativa, gli enti, previa contrattazione decentrata, individueranno apposite figure tecniche di supporto e/o di coordinamento anche a livello psico-pedagogico.

7. Personale non docente

Gli enti dovranno definire e inserire negli appositi regolamenti attuativi il carico di lavoro del personale non docente, ed i limiti di collaborazione con il restante personale della scuola e dei nidi.

8. Organismi di gestione sociale

Sono istituiti organismi di gestione sociale dei servizi, da definirsi con apposito regolamento in sede di contrattazione decentrata e tenendo conto delle normative statali e regionali vigenti.

4. Das durchschnittliche Verhältnis Erzieher Kinder darf nach den auf Landesebene geltenden Bestimmungen in der Regel nicht höher sein als 1 zu 6, wobei sowohl der täglichen als auch wöchentlichen Öffnungszeit Rechnung zu tragen ist, und für den Ersatz des Personals gesorgt sein muss, das - aus welchen Gründen immer und sei es auch bloß für kurze Zeit - abwesend ist.

5. Sind unter den Kindern Behinderte, so ist obiges Verhältnis je nach Anzahl und Schwere der Fälle herabzusetzen und es muss für Hilfspersonal gesorgt werden.

6. Die Öffnungszeiten der Kinderkrippen sowie die Arbeitszeitregelung des dort beschäftigten Personals werden mit eigener Verordnung festgelegt. Diese wird auf der Grundlage der Abkommen auf dezentraler Ebene erlassen und muss auf die Bedürfnisse der Kinder abgestimmt sein, die die Einrichtung beanspruchen. Zur Verwirklichung von Maßnahmen auf dem Gebiet der Planung und der mit den Kinderkrippen verbundenen Erziehungs-tätigkeit werden die Körperschaften im Rahmen der dezentralen Abkommen besondere Mitarbeitertypen bestimmen für die Hilfestellung in fachspezifischer Hinsicht und/oder mit Koordinierungsaufgaben auch im psychisch-pädagogischen Bereich.

7. Hilfspersonal

Den Körperschaften obliegt es, in die betreffenden Dienstordnungen eindeutige Bestimmungen aufzunehmen über die Arbeitspensen des Hilfspersonals und über den Rahmen, in dem dieses zur Mithilfe mit dem übrigen Personal im Kindergarten bzw. in der Kinderkrippe verpflichtet ist.

8. Mitbestimmungsgremien

Bei obigen Einrichtungen werden Mitbestimmungsgremien eingerichtet, die ihre Regelung in einer eigenen Ordnung bei Berücksichtigung der staatlichen und auf Landesebene erlassenen Rahmenbestimmungen finden. Der Inhalt dieser Ordnung bildet Gegenstand der Abkommen auf dezentraler Ebene.

Capo II

Interruzioni e sospensione della prestazione

Art. 36

Congedo ordinario

(Art. 18 CCI del 01.08.2002)

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.
2. Il personale con orario di servizio settimanale articolato in 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 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.

II. Abschnitt

Unterbrechungen und Aussetzung der Arbeitsleistung

Art. 36

Ordentlicher Urlaub

(Art. 18 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Die Bediensteten mit Fünftageswoche haben innerhalb eines Jahres effektiv geleisteten Dienstes Anspruch auf einen ordentlichen Urlaub von 30 Arbeitstagen.
2. Die Bediensteten mit Sechstageswoche 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 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen im Falle der 5-Tage-Woche und von 12 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen im Falle der 6-Tage-Woche gewährleistet. Die auf Bereichsebene vorgesehene anderslautende Regelung bleibt 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 darauffolgenden Jahres beansprucht werden. Die auf Bereichsebene vorgesehene anderslautende Regelung bleibt aufrecht.

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.

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.

5. Kann der ordentliche Urlaub wegen höherer Gewalt innerhalb der im vorliegenden Artikel vorgesehenen Termine nicht beansprucht werden, so kann er innerhalb des darauffolgenden 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 desurlaubes auch zu einer anderen Zeit des Jahres. Abweichend von Absatz 4 kann der Urlaub im Falle außerordentlicher dienstlicher Erfordernisse innerhalb des darauffolgenden 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 ist allumfassend und ersetzt auch die sechs im Gesetz vom 23. Dezember 1997, Nr. 937, vorgesehenen Ruhetage.

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. Il godimento del congedo ordinario è interrotto nei casi di malattia non inferiore a 3 giorni lavorativi o di ricovero ospedaliero, debitamente documentati, che impediscano il recupero delle energie psico-fisiche del personale e sempreché l'Amministrazione sia posta nella condizione di poter procedere alle verifiche previste dalla normativa vigente.

indietro

Art. 37

Congedi straordinari retribuiti

(Art. 19 CCI del 01.08.2002)

(Art. 6 CCI del 24.02.2003)

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 e/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;

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 unter der Voraussetzung, dass die Verwaltung in die Möglichkeit versetzt wird, die von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Überprüfungen vorzunehmen.

Zurück

Art. 37

Bezahlte Sonderurlaube

(Art. 19 BÜKV vom 01.08.2002)

(Art. 6 BÜKV vom 24.02.2003)

1. Das Personal hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlten Sonderurlaub, wobei der jeweilige Grund zu belegen ist:

- a) bei Heirat: 15 aufeinanderfolgende 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 Jahr können bis zu 20 Tage 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) per decesso di parenti o affini: per il coniuge 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 40: fino a cinque giorni lavorativi all'anno;

g) per l'attuazione delle agevolazioni previste in favore delle persone portatori di handicaps si applica la vigente normativa statale. Le predette agevolazioni non danno luogo a riduzione del congedo ordinario né della 13^a 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;

I tre giorni di permesso mensile retribuito di cui a questa lettera sono, su richiesta del personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, frazionabili in ore.

e) bei Todesfall verwandter oder verschwägerter Personen: für den Ehegatten und Verwandte ersten Grades: fünf aufeinanderfolgende Tage, Begräbnistag inbegriffen; für im selben Haushalt lebende Geschwister: drei aufeinanderfolgende Tage, Begräbnistag inbegriffen; für Geschwister und für Verschwägte ersten Grades und für die übrigen Verwandten zweiten Grades: zwei aufeinanderfolgende 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 Art. 40: bis zu fünf Arbeitstage im Jahr,

g) für die Durchführung der zugunsten von Personen mit Behinderung vorgesehenen Begünstigungen laut einschlägiger Regelung des Staates. 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;

Der aufgrund dieses Buchstabens zustehende bezahlte Sonderurlaub von monatlich drei Tagen ist auf Antrag des Personals und im Einklang mit den Diensterfordernissen in Stunden aufteilbar.

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.

[indietro](#)

Art. 38

Permessi brevi per esigenze personali e relativi recuperi

(Art. 19 CCI del 01.08.2002)
(Art. 5 AC del 25.09.2000)

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 solare.

h) bei Rettungseinsätzen der freiwilligen Feuerwehren und der Mitglieder von Hilfsorganisationen im Falle von Bränden, schweren Unfällen, Naturkatastrophen 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.

[Zurück](#)

Art. 38

Kurze Abwesenheiten aus persönlichen Gründen und deren Einbringung

(Art. 19 BÜKV vom 01.08.2002)
(Art. 5 BA vom 25.09.2000)

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

2. I permessi brevi per esigenze personali sono da recuperare di norma, nel rispetto delle esigenze di servizio, mediante la prestazione di ore di lavoro compensativo, nelle normali giornate lavorative o nelle giornate non lavorative che non siano festive, nell'arco del mese successivo. Se la somma delle ore da recuperare dovesse superare la misura di una o più giornate lavorative, queste possono essere recuperate, con il consenso del dipendente interessato, con il corrispondente numero di giornate di congedo ordinario. Il periodo di assenze per visite mediche o per effettuare terapie riabilitative debitamente documentate, di norma, non dà luogo a recupero.

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.

4. Il contingente massimo di 36 ore per permessi brevi per esigenze personali viene ridotto per il personale a tempo parziale in proporzione al corrispondente orario di lavoro, con la possibilità di concedere giornalmente non più di mezza giornata lavorativa dell'orario di lavoro di un dipendente a tempo pieno.

5. Ulteriori modalità possono essere concordate con accordo decentrato.

[indietro](#)

Art. 39

Permessi per motivi di studio

(Art. 21 CCI del 01.08.2002)

(Art. 12 AC del 25.09.2000)

1. Al fine di garantire il diritto allo studio sono concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di 150 ore annue individuali.

2. Die kurzen Abwesenheiten aus persönlichen Gründen sind in der Regel im Einklang mit den dienstlichen Erfordernissen durch die Leistung zusätzlicher Arbeitsstunden an den üblichen Arbeitstagen oder an arbeitsfreien Tagen, die nicht Sonn- und Feiertage sind, innerhalb des darauffolgenden Monats einzubringen. Sollte die Summe der einzubringenden Stunden das Ausmaß von einem oder mehreren Arbeitstagen erreichen, so kann mit Zustimmung des betroffenen Bediensteten auch die entsprechende Anzahl von ordentlichen Urlaubstagen abgezogen werden. Abwesenheiten für Arztbesuche oder für nachgewiesene Rehabilitationstherapien sind in der Regel nicht 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.

4. Das Höchstausmaß von 36 Stunden für kurze Abwesenheiten aus persönlichen Gründen wird für das Personal mit Teilzeit-Arbeitsverhältnis im Verhältnis zur Arbeitszeit gekürzt, wobei pro Tag nicht mehr als die Hälfte der Arbeitszeit eines Vollzeitbediensteten gewährt werden kann.

5. Weitere Modalitäten können mit dezentralem Abkommen vereinbart werden.

[Zurück](#)

Art. 39

Bildungsurlaub

(Art. 21 BÜKV vom 01.08.2002)

(Art. 12 BA vom 25.09.2000)

1. Um das Recht auf Bildung zu gewährleisten, wird die bezahlte Freistellung vom Dienst bis zu einem jährlichen Höchstausmaß von 150 Stunden gewährt.

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 retribuiti sono concessi per la frequenza di corsi, compreso il tempo necessario per lo studio, finalizzati al conseguimento di titoli di studio o di titoli professionali in corsi universitari, di corsi di specializzazione post-universitaria, di corsi di scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale, siano esse scuole provinciali o statali, parreggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico. Per la predisposizione della tesi di laurea i permessi di cui sopra possono essere concessi per non più di un anno accademico.

4. Al personale a tempo pieno possono essere concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di centocinquanta ore annue individuali. Per il personale con un orario di lavoro non inferiore al sessanta per cento dell'orario a tempo pieno il relativo limite massimo è ridotto in proporzione all'orario di lavoro.

5. Alle seguenti categorie di personale non sono concessi i permessi di cui al comma 1:

- a) personale con un rapporto di lavoro a tempo parziale, salvo quanto previsto al comma 4;
- b) personale supplente;
- c) personale con un rapporto di servizio di durata inferiore a dodici mesi, salvo il conseguimento di un periodo di servizio di dodici mesi a seguito di rinnovo o proroga entro i 30 giorni successivi;
- d) personale laureato per il conseguimento di altra laurea nonché al personale diplomato per il conseguimento di un'altro diploma di maturità.

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. Der bezahlte Bildungsurlaub wird zum Besuch von Lehrgängen, einschließlich der für das Studium erforderlichen Zeit, gewährt, die auf die Erlangung von Studien- oder Berufstiteln durch universitäres oder post-universitäres Studium, an Schulen zweiten Grades oder an Berufsschulen abzielen, seien es Landes-, oder Staatsschulen, gleichgestellt oder staatlich anerkannt, oder sonstwie ermächtigt, gesetzliche Studientitel oder Berufstitel, die vom öffentlichen Recht anerkannt sind, zu erlassen. Für das Schreiben der Doktorarbeit kann der Bildungsurlaub für nicht länger als ein akademisches Jahr gewährt werden.

4. Dem Personal mit Vollzeitarbeit kann ein bezahlter Bildungsurlaub bis zu hundertfünfzig Stunden pro Person im Jahr gewährt werden. Für das Personal mit einer Arbeitszeit von nicht weniger als sechzig Prozent des vollen Stundenplanes wird die diesbezügliche Höchstgrenze im Verhältnis zur effektiven Arbeitszeit reduziert.

5. Folgenden Kategorien wird der Bildungsurlaub gemäß Absatz 1 nicht gewährt:

- a) dem Teilzeitpersonal mit Ausnahme der Bestimmung laut Absatz 4;
- b) dem Ersatzpersonal;
- c) dem Personal mit einem Arbeitsverhältnis von weniger als zwölf Monaten, außer dasselbe erreicht durch Verlängerung bzw. Erneuerung innerhalb der nächsten 30 Tage insgesamt eine Dienstzeit von 12 Monaten;
- d) den Akademikern für den Erwerb eines weiteren Dokortitels sowie dem Personal mit Reifezeugnis für den Erwerb eines weiteren Reifediploms.

6. Per la concessione dei permessi di cui al comma 3 valgono le seguenti modalità:

- a) Le relative domande vengono presentate entro il 31 luglio antecedente l' inizio dell' anno scolastico all' ufficio del personale, unitamente al parere del diretto superiore o responsabile del servizio. In caso di un numero di domande di permessi inferiore al tre per cento del personale avente diritto, le relative domande possono essere accolte anche se presentate successivamente al 31 luglio rispettando l' ordine cronologico di presentazione;
- b) Il personale è tenuto a presentare, appena possibile, idonea certificazione in ordine all' iscrizione ed alla frequenza delle scuole, dei corsi e degli esami sostenuti e in caso di corsi universitari o postuniversitari in ordine all' esito soddisfacente degli studi come previsto per il riconoscimento delle borse di studio nell' ambito dell' assistenza scolastica universitaria, nonché in ordine alla presentazione della tesi di laurea. In caso di mancata presentazione di tale certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come congedo ordinario, o, in mancanza di quest' ultimo, come congedo straordinario non retribuito.
- c) Se i permessi vengono richiesti da più del tre per cento dei dipendenti, i medesimi vengono concessi ai dipendenti nel seguente ordine:
 - . al personale di ruolo e rispettivamente alla pari al personale con incarico annuale nel settore handicap;
 - . al personale che frequenta l' ultimo anno del corso di studi e, se studente universitario o post-universitario, che abbia superato gli esami previsti negli anni precedenti;
 - . al personale che non ha finora usufruito dei permessi.

6. Bei der Gewährung der in Absatz 3 vorgesehenen Urlaube sind folgende Modalitäten einzuhalten:

- a) Die entsprechenden Gesuche sind, gemeinsam mit dem Gutachten des unmittelbaren Vorgesetzten oder Verantwortlichen des Dienstes beim Personalamt innerhalb 31. Juli vor Beginn des Schuljahres, auf das sie sich beziehen, einzureichen. Sofern die Anzahl der eingereichten Gesuche nicht mehr als drei Prozent der Anspruchsberechtigten ausmacht, können die nach dem 31. Juli eingereichten Gesuche in der chronologischen Reihenfolge der Vorlage berücksichtigt werden;
- b) das Personal muss sobald als möglich geeignete Unterlagen über die Einschreibung und den Besuch der Schulen und Lehrgänge vorlegen, sowie über die Ablegung der Prüfungen und bei universitärer oder postuniversitärer Ausbildung einen ausreichenden Studienerfolg nachweisen, wie er für die Gewährung der Studienbeihilfen im Rahmen der Hochschulbeihilfen vorgesehen ist; außerdem ist die Präsentation der Doktorarbeit vorzulegen. Werden die entsprechenden Unterlagen nicht eingereicht, wird der bereits beanspruchte Urlaub als ordentlicher Urlaub, oder falls nicht mehr vorhanden, als unbezahlter Sonderurlaub angesehen.
- c) Falls mehr als drei Prozent der Bediensteten den Bildungsurlaub beantragen, wird derselbe in der nachstehenden Reihenfolge gewährt:
 - . den Bediensteten, die sich in der Stammrolle befinden bzw. mit demselben Anrecht dem Personal mit Jahresauftrag in den Behindertendiensten;
 - . den Bediensteten, die das letzte Studienjahr besuchen bzw. bei universitärer bzw. postuniversitärer Ausbildung, welche die Prüfungen des vorhergehenden Jahres bestanden haben;
 - . den Bediensteten, denen noch kein Bildungsurlaub gewährt wurde.

7. Nella concessione dei permessi per motivi di studio deve essere tenuto conto che sia garantito il regolare svolgimento dei servizi. Al fine di agevolare il diritto allo studio possono essere previsti degli appositi turni e orari di lavoro.

8. I permessi di cui sopra sono concessi complessivamente per non più di dieci anni.

9. Ulteriori criteri integrativi da osservare nella concessione dei permessi di cui sopra possono essere determinati con accordo decentrato.

[indietro](#)

Art. 40

Permessi per mandato politico locale

(Art. 22 CCI del 01.08.2002)

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.

7. Bei der Gewährung des Bildungsurlaubes ist die ordnungsgemäße Abwicklung der Dienste zu berücksichtigen. Zur Förderung des Rechtes auf Studium können geeignete Turnusse und Arbeitszeiten vorgesehen werden.

8. Der Bildungsurlaub wird insgesamt für nicht mehr als zehn Jahre gewährt.

9. Weitere ergänzende Kriterien, die bei der Gewährung des Bildungsurlaubes zu berücksichtigen sind, können mit dezentralem Abkommen festgelegt werden.

[Zurück](#)

Art. 40

Freistellung vom Dienst für die Ausübung des örtlichen politischen Mandates

(Art. 22 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Das Personal, das in einen Gemeinderat gewählt wird, hat Anspruch auf die Freistellung vom Dienst für den gesamten Tag, für den 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 begründeten Rats- oder Ortsviertelratskommissionen gewählt wird, hat Anspruch auf Freistellung vom Dienst, um an den Sitzungen der Organe der jeweiligen Körperschaft teilzunehmen.

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 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.

3. Das Personal, das in den 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 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. I permessi di cui al presente articolo sono concessi da parte dei competenti superiori, 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.

[indietro](#)

Art. 41

Aspettativa per mandato politico

(Art. 23 CCI del 01.08.2002)

1. Il personale eletto alla carica di senatore o deputato della Repubblica o di consigliere o assessore regionale o provinciale 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 collocato in aspettativa, fatta salva la contribuzione figurativa ai sensi della normativa statale.

4. 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.

[indietro](#)

Art. 42

8. Die in diesem Artikel vorgesehenen Freistellungen werden vom zuständigen Vorgesetzten unter Beachtung allfälliger von der jeweiligen Körperschaft erlassener Richtlinien gewährt. Für das unterrichtende und dem gleichgestellten Personal kann auf Antrag als Alternative zu den in den vorhergehenden Absätzen beschriebenen Freistellungen und unter Beachtung obengenannten Richtlinien eine angemessene und verhältnismäßige Verminderung des wöchentlichen Stundenplans gewährt werden, um die Kontinuität bei der Unterrichtung zu gewährleisten.

[Zurück](#)

Art. 41

Wartestand wegen politischen Mandats

(Art. 23 BÜKV vom 01.08.2002)

1. In den Senat oder in die Kammer der Republik oder in den Regionalrat oder in die Regional- oder Landesregierung gewähltes Personal wird von Amts 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 Ansuchen 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 Personals, ein, vorbehaltlich der Beitragsanrechnung im Sinne der staatlichen Regelung.

4. 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.

[Zurück](#)

Art. 42

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

(Art. 24 CCI del 01.08.2002)

(Art. 13 AC del 25.09.2000)

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 51, 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. L'aspettativa non retribuita per motivi personali, familiari e di studio può essere concessa dall'Amministrazione su richiesta motivata e, se possibile, documentata.

4. La relativa domanda è da presentare all'ufficio del personale previa acquisizione del parere del diretto superiore o responsabile del servizio.

5. Per gravi e motivate esigenze di servizio la aspettativa richiesta può essere respinta od accolta solo in parte ovvero, sentito il dipendente, anticipata o posticipata nel tempo.

6. Trascorsi 30 giorni senza risposta da parte dell'amministrazione la domanda è da ritenersi accolta.

Unbezahlter Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen

(Art. 24 BÜKV vom 01.08.2002)

(Art. 13 BA vom 25.09.2000)

1. Das Personal kann aus triftigen 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 51, 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. Der unbezahlte Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen, kann von der jeweiligen Verwaltung aufgrund eines begründeten und, wenn möglich, dokumentierten Antrages gewährt werden.

4. Der diesbezügliche Antrag ist beim Personalamt nach Einholen des Gutachtens des direkten Vorgesetzten bzw. Verantwortlichen des Dienstes abzugeben.

5. Aus schwerwiegenden und begründeten dienstlichen Erfordernissen kann der beantragte Wartestand abgelehnt oder auch nur teilweise angenommen bzw., nach Anhören des Bediensteten, zeitlich verschoben oder vorverlegt werden.

6. Falls der Antrag von der Verwaltung nicht innerhalb von 30 Tagen beantwortet wird, ist dieser als angenommen zu betrachten.

7. 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.

[indietro](#)

Art. 43

Assenze per malattia

(Art. 25 CCI del 01.08.2002)
(Art. 15 AC del 25.09.2000)

1. In caso di malattia il personale deve darne immediata comunicazione all'amministrazione, indicando per iscritto l'eventuale variazione di recapito. Il certificato medico, recante la sola prognosi, deve essere emesso a partire dal primo giorno lavorativo di malattia ed è da trasmettere, a cura del personale, all'amministrazione di appartenenza entro il terzo giorno.

2. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'Amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento

3. 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

7. 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.

[Zurück](#)

Art. 43

Abwesenheit wegen Krankheit

(Art. 25 BÜKV vom 01.08.2002)
(Art. 15 BA vom 25.09.2000)

1. Im Krankheitsfalle muss das Personal die Verwaltung unmittelbar davon in Kenntnis setzen, wobei die eventuelle Änderung der Zustelladresse anzugeben ist. Die ärztliche Bescheinigung beschränkt sich auf die Prognose und ist ab dem ersten Arbeitstag in Krankenstand auszustellen und vom Bediensteten innerhalb des dritten Tages der Zugehörigkeitsverwaltung zuzusenden.

2. Davon ausgenommen sind eventuelle dokumentierte Notwendigkeiten sich vom Wohnsitz zwecks ärztlicher Untersuchungen, Leistungen und Therapien im Gesundheitsbereich sowie ordnungsgemäß verschriebener fachärztlicher Leistungen zu entfernen. Der Bedienstete ist verpflichtet die Verwaltung im voraus zu informieren, mit Ausnahme der Fälle objektiver und gerechtfertigter Verhinderung.

3. Die Verwaltung kann jederzeit ärztliche Kontrollen durchführen lassen. Die ärztlichen Kontrollvisiten im Zusammenhang mit Krankheiten, die eine Abwesenheit vom Dienst bedingen, werden von den Sanitäts

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.

4. 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.

5. Il personale, in caso di assenza dal servizio per malattia, ha diritto al trattamento economico nella seguente misura:

- a) per i sei mesi, intero;
- 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.

6. 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.

7. La durata complessiva di più periodi di assenza per malattia non può superare in ogni caso due anni e nove mesi in un quinquennio.

8. Per motivi di particolare gravità al personale assente per malattia che abbia raggiunto il limite di cui al comma 5 o quello di cui al comma 7, 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.

einheiten 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.

4. Wird 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.

5. 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 weitere sechs Monate: im Ausmaß von 70 Prozent, unter Beibehaltung des Familiengeldes im vollen Ausmaß.

6. Zwei oder mehrere Abwesenheiten wegen Krankheit werden für die Berechnung der zustehenden Besoldung zusammengezählt, wenn zwischen ihnen nicht eine Dienstzeit von wenigstens drei Monaten liegt.

7. Die Abwesenheit wegen Krankheit darf innerhalb des Fünfjahreszeitraumes nicht mehr als zwei Jahre und neun Monate betragen.

8. Aus besonders schwerwiegenden, vom Personal in einem entsprechenden Ansuchen geltend gemachten Gründen, kann diesem, wenn es das Höchstaussmaß laut Absatz 5 oder Absatz 7 erreicht hat, eine weitere Abwesenheit wegen Krankheit von nicht mehr als zwölf Monaten gewährt werden. Die Auswirkung dieser Verlängerung beschränkt sich nur auf

die Beibehaltung der Stelle.

9. L'assenza per malattia ad eccezione del periodo suppletivo di cui al comma 8, è computata per intero ai fini della progressione professionale, del trattamento di previdenza e di quiescenza.

10. Le assenze per infortunio sul lavoro di cui all'articolo 44 non sono utili ai fini della determinazione del limite previsto dal comma 7.

11. 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 dovuti 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 servizio.

12. La disciplina di cui al comma 11 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.

9. Die Abwesenheit wegen Krankheit, ausgenommen der zusätzliche Zeitraum laut Absatz 8, wird für die berufliche Entwicklung, für die Berechnung des Ruhegehaltes und der Abfertigung zur Gänze berücksichtigt.

10. Die Abwesenheiten wegen eines anerkanntermaßen dienstbedingten Unfalles laut Artikel 44 werden nicht für die Berechnung des Höchstlimits im Sinne von Absatz 7 gezählt.

11. 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 wegen der genannten Therapien, 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 bleibt jedenfalls unbenommen.

12. Die Regelung laut Absatz 11 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.

13. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al comma 11, le amministrazioni favoriscono un'ideale articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

14. 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 viene attribuito un trattamento per classi e scatti di importo pari o immediatamente superiore a quello in godimento.

15. La dispensa dal servizio ha luogo previo accertamento delle condizioni di salute del personale mediante visita medica collegiale.

16. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

[indietro](#)

Art. 44

Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

(Art. 26 CCI del 01.08.2002)

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.

13. Die Verwaltungen fördern für die betroffenen Mitarbeiter geeignete Arbeitszeiteinteilungen, um so den besonderen Bedürfnissen im Zusammenhang mit den Therapien oder Arztvisiten laut Absatz 11 zu entsprechen.

14. 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.

15. Die Dienstenthebung erfolgt nach einer Untersuchung des Gesundheitszustandes durch eine rechtsmedizinische Kommission.

16. Die geltenden gesetzlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit der Tuberkulosebetreuung bleiben unberührt.

[Zurück](#)

Art. 44

Arbeitsunfall und Berufskrankheit

(Art. 26 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Bei Abwesenheit wegen eines anerkannten 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. 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 di inabilità permanente ed assoluta avviene secondo la disciplina prevista dall'allegato "8".

[indietro](#)

Art. 45

Tutela del personale in particolari condizioni psico fisiche e del personale portatore di handicaps

(Art. 27 CCI del 01.08.2002)

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero del personale nei cui confronti sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate secondo la vigente normativa provinciale, la condizione di soggetto affetto di tossicodipendenza, alcoolismo cronico o grave debilitazione psico fisica e che si impegni a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione, predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di esecuzione del progetto:

- a) concessione dell'aspettativa per infermità per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate, con il trattamento economico di cui all'articolo 43, comma 5, ridotto al cinquanta per cento dopo il ventiquattresimo mese;
- b) concessione di permessi giornalieri o di permessi orari retribuiti per la durata del progetto;
- c) utilizzazione temporanea del personale in mansioni diverse da quelle abituali se tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.

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 „8“.

[Zurück](#)

Art. 45

Schutz des Personals mit psychophysischen Erkrankungserscheinungen und des Personals mit Behinderung

(Art. 27 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Um die Wiedergenesung und volle Eingliederung des Personals zu fördern, bei dem von seiten der zuständigen öffentlichen Einrichtungen des Gesundheitswesens oder von Vereinigungen, die mit der Landesverwaltung aufgrund der einschlägigen Bestimmungen eine entsprechende Vereinbarung getroffen haben, der Zustand der Drogenabhängigkeit, des chronischen Alkoholismus oder einer schweren psychophysischen Schwäche festgestellt wurde und das sich verpflichtet, sich einer von den entsprechenden Einrichtungen vorgegebenen Rehabilitationstherapie zu unterziehen, werden folgende Unterstützungsmaßnahmen zur Durchführung der entsprechenden Therapie geboten:

- a) Gewährung eines Wartestandes wegen Krankheit für die gesamte Dauer des Aufenthaltes in einer spezialisierten Einrichtung, wobei die in Artikel 43, Absatz 5 vorgesehene Besoldung zusteht: diese wird ab dem vierundzwanzigsten Monat im Ausmaß von fünfzig Prozent ausgezahlt,
- b) Gewährung von bezahlten Tages- oder Stundenurlauben für die Dauer der Therapie,
- c) zeitweiliger Einsatz des Personals für andere Aufgaben, falls diese Maßnahme von der jeweiligen öffentlichen Einrichtung des Gesundheitswesens als unterstützende Maßnahme für die laufende Therapie ausgewählt wird.

2. L'amministrazione dispone l'accertamento della idoneità al servizio del personale di cui al comma 1 qualora il personale medesimo non si sia volontariamente sottoposto alle previste terapie.

3. Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti del personale nei cui confronti sia stata attestato da una struttura sanitaria pubblica la condizione di portatore di handicaps e che debba sottoporsi ad un progetto terapeutico di riabilitazione predisposta dalla medesima struttura.

4. In quanto non diversamente disciplinato dal presente articolo al personale portatore di handicap si applica la specifica normativa statale.

[indietro](#)

Art. 46

Aspettativa non retribuita per l'assistenza di persone non autosufficienti

(Art. 28 CCI del 01.08.2002)

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. Durante tale aspettativa gli oneri di pensione, inclusa la quota contributiva a carico del personale, da computarsi in relazione alla retribuzione pensionabile spettante, sono anticipati dall'amministrazione di appartenenza ed interamente recuperati sugli

2. Die Verwaltung verfügt die Feststellung der Diensttauglichkeit des Personals laut Absatz 1, falls dieses sich nicht freiwillig der vorgesehenen Therapie unterzieht.

3. Absatz 1 findet auch auf das Personal Anwendung, bei dem von seiten der zuständigen öffentlichen Einrichtungen des Gesundheitswesens eine Behinderung festgestellt wurde und das sich einer von den Einrichtungen vorgegebenen Rehabilitationstherapie unterziehen muss.

4. Soweit in diesem Artikel nicht anders geregelt, gelten für das Personal mit Behinderung die entsprechenden staatlichen Sonderbestimmungen.

[Zurück](#)

Art. 46

Unbezahlter Wartestand für die Betreuung pflegebedürftiger Personen

(Art. 28 BÜKV vom 01.08.2002)

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 werden die Beiträge für das Ruhegehalt, einschließlich des Beitragsanteiles zu Lasten des Personals, die aufgrund der ruhegehaltstfähigen Bezüge berechnet werden, seitens der jeweiligen Körperschaft vorgestreckt und zur Gänze

emolumenti spettanti.

indietro

Art. 47

Servizio militare di leva o civile sostitutivo o richiamo alle armi

(Art. 29 CCI del 01.08.2002)

1. In caso di chiamata alle armi per servizio di leva o civile sostitutivo o 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.

indietro

Art. 48

Personale utilizzato nella cooperazione con i paesi in via di sviluppo

(Art. 29 CCI del 01.08.2002)

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 continuativo in godimento. A tale personale viene 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.

von den zustehenden Bezügen in Abzug gebracht.

Zurück

Art. 47

Wehrdienst oder Zivildienst oder Wiedereinberufung zum Wehrdienst

(Art. 29 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Im Falle der Einberufung zum Wehrdienst oder zum Zivildienst oder der Wiedereinberufung zum Wehrdienst gelten die einschlägigen staatlichen Bestimmungen.

2. Die von der staatlichen Regelung vorgesehene wirtschaftliche Anerkennung des Militärdienstes erfolgt mit Wirkung ab Monatsersten nach der Vorlage des entsprechenden Antrages.

Zurück

Art. 48

Personaleinsatz für die Zusammenarbeit mit den Entwicklungsländern

(Art. 29 BÜKV vom 01.08.2002)

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 aufeinanderfolgenden 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, die mit Beschluss der Landesregierung, unter Berücksichtigung der entsprechenden vom Staat und der Europäischen Union vorgesehenen Zulage, festgelegt wird.

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 dell'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.

[indietro](#)

Art. 49

Congedo straordinario per la rigenerazione psico-fisica⁸

3. Dauert der Außendienst weniger als zwei Monate, dann steht dem Personal, in Abweichung von 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 aufeinanderfolgenden 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, für das Ruhegehalt und die Abfertigung.

5. Das Land schließt zu Gunsten des Personals laut Abs. 1, 3 und 4 eine eigene Unfall- und Krankenversicherung sowie eine Haftpflichtversicherung ab, sofern das Personal nicht bereits durch die Rechtsordnung der Zugehörigkeitskörperschaft angemessen abgesichert ist.

6. Für den Einsatz von Personal in Projekten zur Zusammenarbeit, die von geeigneten, nicht regierungsamtlichen Organisationen sowie vom Staat durchgeführt werden, finden die einschlägigen staatlichen Bestimmungen Anwendung

[Zurück](#)

Art. 49

Sonderurlaub für psycho-physische Erholung⁸

⁸ Richtlinien siehe Anlage Nr. 10

⁸ Criteri vedi allegato n. 10

(Art. 39 AC del 25.09.2000)

1. Al personale di cura nelle strutture dei servizi handicap delle Comunità comprensoriali e nelle case di riposo, a contatto diretto con gli assistiti, viene concesso un graduale aumento del congedo ordinario per un giorno per ogni anno di effettivo servizio, a partire dal terzo. Il relativo beneficio è progressivamente cumulabile e può essere fruito nel corso del periodo di servizio o alla fine dello stesso. Il suddetto beneficio rimane fermo anche se gli ulteriori giorni di congedo relativi a più anni saranno fruiti in forma cumulativa. In caso di un'interruzione del rapporto di lavoro per almeno 1 anno decorre un nuovo periodo di calcolo.

2. Rimane salvo per il personale educatore ed assistente per soggetti portatori di handicap nelle strutture abitative il diritto acquisito alla data di stipula di questo contratto alla fruizione di un'aspettativa di 3 mesi ai sensi dell'art. 1, comma 1 dell'accordo del 14.9.1995.

Dopo la fruizione dell'aspettativa i dipendenti possono o

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

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

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

(Art. 39 BA vom 25.09.2000)

1. Dem Pflegepersonal in den Behindertenstrukturen der Bezirksgemeinschaften und in den Altersheimen, welches in direktem Kontakt mit den Betreuten steht, wird eine graduelle Erhöhung des ordentlichen Urlaubes von einem Tag für jedes Dienstjahr, beginnend mit dem dritten gewährt. Diese Begünstigung ist andauernd häufiger und kann während oder am Ende der Dienstzeit beansprucht werden. Die obige Begünstigung bleibt aufrecht, auch wenn die zusätzlichen Urlaubstage für mehrere Jahre zusammengefaßt in Anspruch genommen werden. Bei einer Unterbrechung des Dienstverhältnisses für mindestens 1 Jahr beginnt der Berechnungszeitraum von neuem.

2. Für die Behindertenerzieher und Behindertenbetreuer in den Wohnstätten für Behinderte bleibt das zum Zeitpunkt der Unterschrift dieses Vertrages erworbene Anrecht auf Beanspruchung des Erholungswartestandes von 3 Monaten laut Art. 1, Absatz 1 des Abkommens vom 14.9.1995 unberührt.

Nach Inanspruchnahme des Wartestandes können die Bediensteten entweder

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

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

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

di 19 anni si applica la disciplina ai sensi del comma 1.

4. Per il personale di cura nelle strutture diurne il congedo deve di norma e nella maggior parte essere usufruito durante la chiusura della struttura. Durante i giorni di chiusura non coperti da congedo, il personale rimane a disposizione per il servizio anche in altre strutture dei servizi sociali.

5. Al personale di cura nelle case di riposo e di cura in contatto diretto con gli assistiti vengono concessi, oltre alla disciplina ai sensi del primo comma, i seguenti ulteriori giorni di congedo ordinario in base agli anni di servizio prestati alla data di stipula del presente contratto:

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

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

7. Il congedo straordinario di cui ai commi 1 risp. 5 spetta anche al personale educatore della fondazione S. Nicoló di Merano.⁹

[indietro](#)

Art. 50

Assenze ingiustificate
(Art. 32 CCI del 01.08.2002)

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

4. Für das Pflegepersonal in den Tageseinrichtungen ist der Erholungswartestand in der Regel und zum überwiegenden Teil während der Schliessung der Struktur zu beanspruchen. Während der Schliessungstage, die nicht durch Urlaub abgedeckt werden, steht das Personal für den Einsatz auch in anderen Strukturen der Sozialdienste zur Verfügung.

5. Das Pflegepersonal in den Alten- und Pflegeheimen, welches in direktem Kontakt mit den Betreuten steht, erhält zusätzlich zur Regelung laut Absatz 1 folgende weiteren Urlaubstage für die bei Unterschrift dieses Vertrages geleisteten Dienstjahre:

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

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

7. Der Sonderurlaub gemäß, Absatz 1 bzw. 5 steht auch dem Erziehungspersonal der Stiftung S. Nicoló in Meran zu.⁹

[Zurück](#)

Art. 50

Unentschuldigte Abwesenheiten
(Art. 32 BÜKV vom 01.08.2002)

⁹ Eingefügt durch Art. 33 des Bereichsabkommens vom 30.01.2004

⁹ Inserito dall'art. 33 dell'accordo di comparto del 30.01.2004

1. Salvo quanto stabilito al titolo IV, il trattamento giuridico ed economico delle assenze ingiustificate dal servizio è identico a quello dell'aspettativa non retribuita di cui all'articolo 32.

[indietro](#)

Art. 51

Personale a tempo determinato

(Art. 33 CCI del 01.08.2002)

1. Fatta salva la specifica disciplina prevista nei singoli comparti, l'articolo 42 si applicano al personale con contratto 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.

[indietro](#)

Capo III

Tutela e sostegno della maternità e della paternità

Art. 52

Definizioni

(Art. 34 CCI del 01.08.2002)

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 e del dipendente.

1. Die rechtliche und wirtschaftliche Behandlung der unentschuldigten Dienstabwesenheiten entspricht jener für die unbezahlten Wartestände laut Artikel 32. Unbeschadet bleiben die Bestimmungen laut dem IV. Titel.

[Zurück](#)

Art. 51

Personal mit befristetem Auftrag

(Art. 33 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Der Artikel 42 wird, vorbehaltlich der in den einzelnen Verhandlungsbereichen vorgesehenen Sonderregelungen, auf das Personal mit befristetem Vertrag angewandt, das ein Dienstalter von wenigstens drei Jahren aufweisen kann und zusätzlich die Eignung für die entsprechende Einstellung in einem Auswahlverfahren erlangt hat.

[Zurück](#)

III. Abschnitt

Schutz und Unterstützung der Mutterschaft und Vaterschaft

Art. 52

Begriffsbestimmungen

(Art. 34 BÜKV vom 01.08.2002)

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 bzw. des Bediensteten.

[indietro](#)

Art. 53

Congedo di maternità

(Art. 35 CCI del 01.08.2002)

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 continuativa.
3. L'intera retribuzione fissa e continuativa 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.
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 continuativa. Il periodo cui si riferisce l'indennità di maternità non è utile agli effetti giuridici.

[indietro](#)

Art. 54

Congedo di paternità

(Art. 36 CCI del 01.08.2002)

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

[indietro](#)

Art. 55

Congedo parentale

(Art. 37 CCI del 01.08.2002)

[Zurück](#)

Art. 53

Mutterschaftsurlaub

(Art. 35 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Sofern in diesem Vertrag nichts Besonderes vorgesehen ist, 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. Das gemäß staatlichem Gesetz außerhalb des Dienstverhältnisses zustehende Mutterschaftsgeld beträgt 90% der letzten, fixen und dauerhaften Besoldung. Der Zeitraum, auf den sich das Mutterschaftsgeld bezieht, gilt nicht in rechtlicher Hinsicht.

[Zurück](#)

Art. 54

Vaterschaftsurlaub

(Art. 36 BÜKV vom 01.08.2002)

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

[Zurück](#)

Art. 55

Elternzeit

(Art. 37 BÜKV vom 01.08.2002)

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'art. 53, 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.

[indietro](#)

Art. 56

Frazionabilità del congedo parentale e pre-avviso

(Art. 38 CCI del 01.08.2002)

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.

1. Die Eltern haben für jedes Kind, innerhalb dessen 8. Lebensjahres, 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 Art. 53, 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 es nur einen Elternteil gibt.

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.

[Zurück](#)

Art. 56

Teilbarkeit der Elternzeit und Vorankündigung

(Art. 38 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Die Elternzeit darf in nicht mehr als sechs Abschnitten 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 da tale termine.

[indietro](#)

Art. 57

Interruzione del congedo parentale in caso di malattia

(Art. 39 CCI del 01.08.2002)

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.

[indietro](#)

Art. 58

Trattamento economico durante il congedo parentale e trattamento giuridico

(Art. 40 CCI del 01.08.2002)

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 desurlaubes nicht die effektive Dienstaufnahme des bzw. 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.

[Zurück](#)

Art. 57

Unterbrechung der Elternzeit im Krankheitsfalle

(Art. 39 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Die Elternzeit ist, auf Antrag des Berechtigten, im Falle seiner entsprechend belegten Erkrankung von nicht weniger als acht aufeinanderfolgenden Tagen, unterbrochen.

2. Die Inanspruchnahme des krankheitshalber nicht beanspruchten Anteiles der Elternzeit erfolgt auf Antrag des Berechtigten und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse.

[Zurück](#)

Art. 58

Besoldung während der Elternzeit und rechtliche Behandlung

(Art. 40 BÜKV vom 01.08.2002)

1. I periodi di congedo parentale di cui all'art. 55 sono retribuiti per un periodo massimo complessivo tra i genitori di otto mesi al trenta per cento della retribuzione fissa e continuativa e gli ulteriori periodi al venti per cento.

2. Qualora vi sia un solo genitore spetta il trenta per cento della retribuzione fissa e continuativa 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 continuativa.

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 continuativa.

5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla 13.ma mensilità.

[indietro](#)

Art. 59

Riposi giornalieri

(Art. 41 CCI del 01.08.2002)

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.

[indietro](#)

1. Die Zeiträume der Elternzeit laut Art. 55 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. Gehalt.

[Zurück](#)

Art. 59

Tägliche Ruhepausen

(Art. 41 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Für die täglichen Ruhepausen wird das staatliche Gesetz angewandt.

2. Sind in der Familie zwei Kinder unter zehn Jahren und ist die Mutter weder unselbstständig noch selbstständig erwerbstätig, dann ist dem Vater eine tägliche bezahlte Ruhepause von einer Stunde für jedes Kinde nach dem zweiten zuerkannt, zu beanspruchen innerhalb des ersten Lebensjahres des entsprechenden Kindes. Die Mehrlingsgeburt bringt keine Anhebung dieser Ruhepause mit sich.

[Zurück](#)

Art. 60

Congedo straordinario per la malattia del figlio

(Art. 42 CCI del 01.08.2002)

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 temporaneamente affidati.

[indietro](#)

Art. 61

Adozione ed affidamento

(Art. 43 CCI del 01.08.2002)

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

Art. 60

Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes

(Art. 42 BÜKV vom 01.08.2002)

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 Anvertrauung zwecks Adoption und bei der zeitbegrenzten Anvertrauung angewandt.

[Zurück](#)

Art. 61

Adoption und Anvertrauung

(Art. 43 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Die Mutterschaftsurlaube, die Vaterschaftsurlaube und die Elternzeiten, sowie die täglichen Ruhepausen werden auch im Zusammenhang mit der Adoption, der Anvertrauung zwecks Adoption und der zeitbegrenzten Anvertrauung gemäß diesem Ver

dei particolari limiti di età e di fruizione previsti dalla legge statale.

[indietro](#)

Art. 62

Divieto di licenziamento - Dimissioni

(Art. 44 CCI del 01.08.2002)

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

[indietro](#)

Art. 63

Aspettativa per il personale con prole

(Art. 45 CCI del 01.08.2002)
(Art. 8 AC del 30.01.2004)

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,

trag angewandt, wobei die besonderen vom staatlichen Gesetz vorgesehenen Alters- und Beanspruchungsgrenzen zu beachten sind.

[Zurück](#)

Art. 62

Entlassungsverbot - Freiwilliger Dienstaustritt

(Art. 44 BÜKV vom 01.08.2002)

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

[Zurück](#)

Art. 63

Wartestand für Personal mit Kindern

(Art. 45 BÜKV vom 01.08.2002)
(Art. 8 BA vom 30.01.2004)

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

rientrante 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 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 continuativa 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.

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 angegeben Arbeitstag möglich ist. Die Unterbrechung bewirkt den Verlust des 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. 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 é 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. La domanda per il collocamento in aspettativa deve essere presentata all'ufficio personale almeno 30 giorni prima dell'inizio di ogni periodo richiesto.

10. La domanda per il collocamento in aspettativa deve precisare per ogni soluzione sia il periodo che la modalità (senza assegni o a tempo parziale) di fruizione dell'aspettativa medesima.

11. La modalità di fruizione di cui al precedente comma può essere variata per comprovate e imprevedibili esigenze di famiglia sopravvenute. La variazione ha effetto con decorrenza dalla data indicata nell'eventuale provvedimento di accoglimento della relativa domanda.

12. L'aspettativa può essere fruita alternativamente dalla dipendente lavoratrice madre o dal dipendente lavoratore padre nel limite massimo e secondo le modalità previste dal presente articolo. A tal fine la domanda deve essere integrata con una specifica dichiarazione.

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 des vollen Stundenplanes 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 Anvertrauung 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.ten Lebensjahres des Minderjährigen.

9. Der Antrag um Versetzung in den Wartestand muss dem Personalamt mindestens 30 Tage vor Beginn des jeweils beantragten Abschnittes vorgelegt werden.

10. Im Antrag um die Versetzung in den Wartestand muss für jeden Abschnitt sowohl der Zeitraum der Beanspruchung des Wartestandes als auch die Art (ohne Bezüge oder mit Teilzeit) angegeben werden.

11. Die Art der Beanspruchung laut vorhergehendem Absatz kann aus nachgewiesenen und unaufschiebbaren familiären Gründen geändert werden. Die Änderung wird mit dem Datum wirksam, welches in der eventuellen Maßnahme über die Annahme angegeben ist.

12. Der Wartestand kann in Alternative sowohl von der bediensteten Mutter als auch vom bediensteten Vater im Rahmen des von diesem Artikel vorgesehenen Höchstausmaßes bzw. der vorgesehen Kriterien beansprucht werden. Zu diesem Zweck muss der Antrag mit einer entsprechenden Erklärung ergänzt werden.

13. L'opzione di cui al comma 7 é concessa per un rapporto a tempo parziale nella misura del 50%. Rapporti di lavoro superiori alla misura del 50% possono essere concordati tra il dipendente e il responsabile del servizio o diretto superiore.

14. Le disposizioni di questo articolo si applicano al personale con contratto di lavoro a tempo determinato solamente se in possesso di un'anzianità di servizio di almeno quattro anni nello stesso ente.

[indietro](#)

Art. 64

Cumulo tra congedo parentale ed aspettativa per il personale con prole

(Art. 46 CCI del 01.08.2002)

1. Il congedo parentale di cui all'art. 55 e l'aspettativa per prole di cui all'art. 63 non possono superare complessivamente per i genitori e per ogni figlio il limite massimo di trentun mesi.

[indietro](#)

Art. 65

Permesso per motivi educativi

(Art. 47 CCI del 01.08.2002)

1. In alternativa alla misura massima del congedo parentale e dell'aspettativa per il personale con prole di cui agli articoli 55 e 63 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

13. Die Option laut Absatz 7 wird für ein Teilzeitarbeitsverhältnis im Ausmaß von 50% gewährt. Arbeitsverhältnisse mit einem Ausmaß von mehr als 50% können zwischen dem Bediensteten und dem jeweiligen Verantwortlichen oder direkten Vorgesetzten vereinbart werden.

14. Die Bestimmungen dieses Artikels werden auch auf das Personal mit befristetem Arbeitsvertrag angewandt, das ein Dienstalter von wenigstens vier Jahren in der selben Körperschaft aufweisen kann.

[Zurück](#)

Art. 64

Häufung zwischen Elternzeit und Wartestand für Personal mit Kindern

(Art. 46 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Die Elternzeit laut Art. 55 und der Wartestand für Kinder laut Art. 63 dürfen insgesamt für die Eltern und je Kind nicht mehr als einunddreißig Monate überschreiten.

[Zurück](#)

Art. 65

Freistellung aus Erziehungsgründen

(Art. 47 BÜKV vom 01.08.2002)

1. In Alternative zum Höchstausmaß an Elternzeit und Wartestand laut den Artikeln 55 und 63 des vorliegenden 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

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 viene corrisposto il trenta per cento della retribuzione fissa e continuativa 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 viene interrotto in caso di sopravvenuto congedo di maternità ovvero di paternità. Il relativo periodo rimanente deve essere 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.

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 darauffolgenden 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 Anvertrauung 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 stets ohne Dienstaufnahme.

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 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 presente articolo si applica solo al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

[indietro](#)

Art. 66

Congedo per l'assistenza del figlio disabile

(Art. 48 CCI del 01.08.2002)

1. Per il congedo in favore dei soggetti aventi titolo a fruire dei benefici di cui all'art. 33, commi 1, 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, per l'assistenza del figlio si applica la legge statale.

[indietro](#)

Art. 67

Norma transitoria

(Art. 49 CCI del 01.08.2002)

1. L'aspettativa per motivi familiari o personali, fruita al posto del congedo parentale nel periodo tra il 28 marzo 2000 e l'entrata in vigore del contratto collettivo intercompartimentale del 18 dicembre 2001, viene, su apposita domanda da presentarsi entro due mesi, trasformata agli effetti giuridici ed economici e nel rispetto dei limiti di cui all'art. 55 in congedo parentale.

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 Anspruches auf den verbliebenen Teil der Freistellung.

11. Erkrankt der Elternteil während der ersten acht Monate für mehr als acht aufeinanderfolgende Tage, wird seine Freistellung unterbrochen. Der Krankheitszeitraum wird der Freistellung hinzugefügt.

12. Dieser Artikel wird nur auf das Personal mit unbefristetem Arbeitsvertrag angewandt.

[Zurück](#)

Art. 66

Sonderurlaub für die Betreuung des behinderten Kindes

(Art. 48 ÜKV vom 01.08.2002)

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

[Zurück](#)

Art. 67

Übergangsbestimmung

(Art. 49 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Der im Zeitraum vom 28. März 2000 und dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 18. Dezember 2001 an Stelle der Elternzeit beanspruchte Wartestand aus Familien- oder persönlichen Gründen wird auf Antrag, einzubringen innerhalb von zwei Monaten, in rechtlicher und wirtschaftlicher Hinsicht und unter

Beachtung der Grenzen laut Art. 55 in Elternzeit umgewandelt.

2. Il personale che alla data di entrata in vigore del presente contratto fruisce del congedo parentale, del congedo ordinario o dell'aspettativa non retribuita per motivi familiari, senza essere rientrato in servizio successivamente al congedo di maternità o di paternità, ha diritto alla fruizione del permesso per motivi educativi di cui all'articolo 65. Il congedo parentale già fruito viene detratto dal permesso per motivi educativi.

3. Il personale che per effetto del CCI 18 dicembre 2001 ha maturato il diritto ad un ulteriore congedo parentale può fruire tale nuovo congedo in non più di due soluzioni. La fruizione di tale congedo può essere ritardata per indifferibili esigenze di servizio sulla base di una motivata proposta del diretto superiore fino ad un massimo di cinque mesi, anche oltre il limite di età di otto anni del figlio. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione fino al 31 dicembre 2004.

[*indietro*](#)

Capo IV

Pari opportunità e tutela della dignità delle persone

Art. 68

Pari opportunità

(Art. 50 CCI del 01.08.2002
Art. 23 AC del 30.01.2004)

1. I Comuni con più di 30.000 abitanti nonché il Consorzio dei comuni istituiscono un comitato pari opportunità tra uomo e donna finalizzato all'individuazione delle misure necessarie per adottare le direttive e disposizioni provinciali, statali e dell'Unione Europea in materia di pari opportunità. Per i Comuni tra 10.000 e 30.000 abitanti e per le Comunità

2. Das Personal, das bei Inkrafttreten dieses Vertrages die Elternzeit, den ordentlichen Urlaub oder den unbezahlten Wartestand aus familiären Gründen beansprucht, ohne nach der Mutterschafts- oder Vaterschaftszeit in den Dienst zurückgekehrt zu sein, ist berechtigt, die Freistellung aus Erziehungsgründen laut Artikel 65 zu beanspruchen. Die bereits beanspruchte Elternzeit wird von der Freistellung aus Erziehungsgründen abgezogen.

3. Das Personal, das aufgrund des BÜKV vom 18. Dezember 2001 Anrecht auf Gewährung einer weiteren Elternzeit hat, kann diese in nicht mehr als zwei Zeitabschnitten beanspruchen. Die Beanspruchung dieser Elternzeit kann auf begründeten Vorschlag des Vorgesetzten aus unaufschiebbaren dienstlichen Erfordernissen für nicht mehr als fünf Monate, auch über die Altersgrenze des Kindes von acht Jahren hinaus, aufgeschoben werden. Die Bestimmungen dieses Artikels kommen bis zum 31. Dezember 2004 zur Anwendung.

[*Zurück*](#)

IV. Abschnitt

Chancengleichheit und Schutz der Würde der Personen

Art. 68

Chancengleichheit

(Art. 50 BÜKV vom 01.08.2002
Art. 23 BA vom 30.01.2004)

1. In den Gemeinden mit mehr als 30.000 Einwohnern sowie beim Gemeindenverband werden Komitees zur Chancengleichheit zwischen Mann und Frau gebildet, um Maßnahmen ausfindig zu machen, die für die Durchführung der einschlägigen Richtlinien und Bestimmungen auf Landes-, Staats sowie europäischer Ebene erforderlich sind. Für die

comprensoriali l'istituzione del comitato pari opportunità é facoltativo.

2. Il Comitato é composto di sei membri di cui 3 in rappresentanza dell'amministrazione rispettivamente del Consorzio dei comuni e 3 appartenenti al personale femminile designati dalle OO.SS. piú rappresentative a livello di ente o a livello di comparto. Il Comitato elegge nel suo seno il Presidente.

3. Il Comitato viene nominato dalla Giunta comunale rispettivamente dal Consiglio d'amministrazione del Consorzio dei comuni per la durata di carica del rispettivo Consiglio.

4. Nell'intento di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale paritá tra uomo e donna saranno definiti specifici interventi che si concretizzino in „azioni positive“ a favore delle lavoratrici.

5.

6. Il Comitato propone misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazione almeno una volta all'anno sull'attività svolta. Il Comitato ha diritto di avvalersi dei locali dell'Amministrazione. Di ogni riunione del Comitato viene redatto un verbale da conservarsi a cura dell'Amministrazione

7. La partecipazione alle riunioni del comitato é considerata attività di servizio.

8. Le spese per l'attività ordinaria del comitato sono sostenute dal rispettivo ente.

9. Con accordo a livello decentrato possono essere previste ulteriori modalitá.

[indietro](#)

Gemeinden von 10.000 bis 30.000 Einwohner sowie für die Bezirksgemeinschaften ist die Errichtung der Komitees fakultativ.

2. Das Komitee ist aus 6 Vertretern zusammengesetzt, wovon drei in Vertretung der Verwaltung bzw. des Gemeindeverbandes und drei, die dem weiblichen Personal angehören müssen, von den auf der Ebene der Körperschaft bzw. auf Bereichsebene vertretungsstärksten Gewerkschaften namhaft gemacht werden. Das Komitee ernennt aus seiner Mitte den Präsidenten.

3. Das Komitee wird vom Gemeindeausschuss bzw. vom Verwaltungsrat des Gemeindenverbandes für die Amtsdauer des jeweiligen Rates ernannt.

4. Mit dem Ziel der Aktivierung von Mechanismen, die der tatsächlichen Gleichbehandlung von Mann und Frau förderlich sind, werden Maßnahmen festgelegt, die zu „positiven Aktionen“ zugunsten der Arbeitnehmerinnen führen.

5.

6. Das Komitee schlägt Maßnahmen für die effektive Gleichstellung vor und erstellt mindestens einmal im Jahr einen Bericht über die abgewickelte Tätigkeit. Das Komitee hat das Recht sich der Räumlichkeiten der Verwaltung zu bedienen. Über jede Zusammenkunft des Komitees wird ein Protokoll verfasst, welches von der Verwaltung aufzubewahren ist.

7. Die Teilnahme an den Sitzungen des Beirates gilt als Dienstzeit.

8. Die Spesen für die ordentliche Tätigkeit des Komitees gehen zu Lasten der jeweiligen Körperschaft.

9. Mit dezentralem Abkommen können weitere Modalitäten festgelegt werden.

[Zurück](#)

Art. 69

Molestie sessuali

(Art. 51 CCI del 01.08.2002)

1. E' compito di ogni amministrazione prevedere nei codici di comportamento norme contro le molestie sessuali nel rispetto delle norme statali ed europee e garantirne l'osservanza.

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.

[indietro](#)

Art. 69

Sexuelle Belästigungen

(Art. 51 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Es gehört zu den Aufgaben jeder Verwaltung, in den Verhaltensregeln – unter Berücksichtigung der staatlichen und europäischen Bestimmungen – Normen gegen sexuelle Belästigungen vorzusehen und für deren Einhaltung zu sorgen.

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.

[Zurück](#)

TITOLO IV

OBBLIGHI DI SERVIZIO E DI COM- PORTAMENTO E ORDINA-MENTO DI- SCIPLINARE

Capo I

Art. 70

Obblighi di servizio e di comportamento

(Art. 52 CCI del 01.08.2002)
(Art. 21 AC del 25.09.2000)

1. Gli enti dei comparti di cui all'articolo 1 dell'accordo intercompartimentale del 01.08.2002¹⁰ 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;
- 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;

IV. TITEL

DIENSTPFLICHTEN, VERHALTENS- REGELN UND DISZIPLINARORDNUNG

I. Abschnitt

Art. 70

Dienstpflichten und Verhaltensregeln

(Art. 52 BÜKV vom 01.08.2002)
(Art. 21 BA vom 25.09.2000)

1. Die Körperschaften der Verhandlungsbereiche laut Artikel 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002¹⁰ legen, nach Anhören der Gewerkschaften auf Bereichsebene, die Dienstpflichten 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 Personaldienstordnung festgelegten Modalitäten ein;
- 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;

¹⁰ Siehe Fußnote 2

¹⁰ Vedi nota 2.

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.

2. Il codice degli obblighi di servizio e di comportamento è portato a conoscenza del personale mediante pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione e viene consegnato al personale all'atto dell'assunzione. Il codice è, inoltre, da portare a conoscenza di tutto il personale mediante circolare interna e consegna di copia su richiesta.

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 zulässigen Informationen und Mitteilungen erteilt werden, welche Kenntnis über die Entscheidungen und das Verhalten der Verwaltung mit sich bringen;

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.

2. Der Kodex über die Dienstpflichten und Verhaltensregeln wird dem Personal mittels Veröffentlichung im Amtsblatt der Region zur Kenntnis gebracht und ihm bei der Dienstaufnahme ausgehändigt. Der Kodex wird überdies mittels internem Rundschreiben dem gesamten Personal zur Kenntnis gebracht und auf Antrag in Kopie ausgehändigt.

3. Ai fini di quanto previsto dai commi precedenti gli enti di questo comparto adottano il codice degli obblighi di servizio e di comportamento previsto dalla normativa provinciale, il quale é stato pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione n° 50 del 5.11.1996.

[indietro](#)

Capo II Ordinamento disciplinare

Art. 71

Struttura e organo competente per il procedimento disciplinare

(Art. 53 CCI del 01.08.2002)

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.

[indietro](#)

Art. 72

Tipologia delle sanzioni disciplinari ed effetti

(Art. 54 CCI del 01.08.2002)

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

3. Im Sinne der vorhergehenden Absätze wenden die Körperschaften dieses Bereiches den Kodex über die Dienstpflichten und Verhaltensregeln laut Landes-Bestimmungen an, welcher im Amtsblatt der Region Nr. 50 vom 5.11.1996 veröffentlicht wurde.

[Zurück](#)

II. Abschnitt Disziplinarordnung

Art. 71

Für das Disziplinarverfahren zuständiges Organ und Organisationseinheit

(Art. 53 BÜKV vom 01.08.2002)

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.

[Zurück](#)

Art. 72

Arten der Disziplinarstrafen und Auswirkung

(Art. 54 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Die Verletzungen der in diesem Titel vorgesehenen Dienstpflichten und Verhaltensregeln sowie die 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 Kündigung;

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 70 e, quanto al tipo ed alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli da 73 a 76.

e) Entlassung ohne Kündigung.

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 70 und bezüglich Art und Ausmaß der Strafen auf die von den Artikeln 73 bis 76 ableitbaren Grundsätze genommen wird.

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 della vigente normativa.

6. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

indietro

Art. 73

Censura

(Art. 55 CCI del 01.08.2002)

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;

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.

6. Nach Ablauf von zwei Jahren ab Verhängung dürfen Disziplinarstrafen in keiner Weise mehr berücksichtigt werden.

Zurück

Art. 73

Verweis

(Art. 55 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Der Verweis beinhaltet einen 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 Nichtberücksichtigung der Bestimmungen im Bereich der Unfallverhütung und der Sicherheit am Arbeitsplatz, falls dadurch ein Schaden verursacht oder der Dienst beeinträchtigt wurde;

- 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.

[indietro](#)

Art. 74

Riduzione dello stipendio

(Art. 56 CCI del 01.08.2002)

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 101, 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.
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;

- 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.

[Zurück](#)

Art. 74

Gehaltskürzung

(Art. 56 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Die Gehaltskürzung kann nicht weniger als ein Zehntel und nicht mehr als ein Viertel des zustehenden Gehaltes laut Artikel 101, Buchstabe a) ausmachen und zwar für höchstens sechs Monate. Im Falle einer un gerechtfertigten 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. 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) 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 corrispettivo netto percepito per la relativa attività spetta all'amministrazione di appartenenza. In caso di attività autorizzata i relativi proventi che superano il trenta per cento dello stipendio in godimento spettano all'amministrazione di appartenenza. Il mancato versamento di tali proventi all'amministrazione di appartenenza entro il termine stabilito comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso, nel rispetto del procedimento di cui all'articolo 78.

[indietro](#)

Art. 75

Sospensione dal servizio

(Art. 57 CCI del 01.08.2002)

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;

- 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 das Nettoentgelt für die entsprechende Tätigkeit der eigenen Verwaltung zu. Der eigenen Verwaltung stehen jene Einkünfte 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 78, nach sich.

[Zurück](#)

Art. 75

Zeitweilige Enthebung vom Dienst

(Art. 57 BÜKV vom 01.08.2002)

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 Gewichtigkeit der Pflichtverletzung durch das Personal sowie zu den Schäden, die der Verwaltung, den Benützern oder Dritten gegenüber allenfalls verursacht wurden;

- 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;
- 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 all'ufficio.

[indietro](#)

Art. 76

Licenziamento con preavviso

(Art. 58 CCI del 01.08.2002)

1. La sanzione disciplinare del licenziamento, nel rispetto del termine di preavviso di cui all'articolo 28, si applica per:
 - a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste nell'articolo 74, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una delle mancanze di cui all'articolo 75;

- b) bei Drohung, schwerer Beschimpfung, Beleidigung oder Verleumdung des Publikums oder anderen Personals sowie Streitigkeiten am Arbeitsplatz, auch mit Benützern;
- 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 Amt untersagt.

[Zurück](#)

Art. 76

Entlassung mit Kündigung

(Art. 58 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Die Disziplinarstrafe der Entlassung unter Einhaltung der in Artikel 28 angeführten Kündigungsfrist wird angewandt:
 - a) a) bei mehrfachem Rückfall, mindestens drei Mal pro Jahr, in eine Verfehlung laut Artikel 74, auch verschiedener Natur; bei Rückfall in eine Verfehlung laut Artikel 75 innerhalb des Zweijahreszeitraumes;

- | | |
|---|---|
| <p>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;</p> | <p>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;</p> |
| <p>c) rifiuto espresso del trasferimento, disposto con provvedimento divenuto definitivo, per motivate esigenze di servizio;</p> | <p>c) bei ausdrücklicher Ablehnung einer aus begründeten Diensterfordernissen mit endgültiger Maßnahme verfügten Versetzung;</p> |
| <p>d) assenza arbitraria ed ingiustificata dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;</p> | <p>d) bei willkürlicher und ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst für einen Zeitraum von mehr als zehn aufeinanderfolgenden Arbeitstagen;</p> |
| <p>e) persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;</p> | <p>e) bei anhaltender ungenügender Leistung oder jedweder anderen schwerwiegenden Handlung, wodurch die vollständige Unfähigkeit erwiesen ist, die Dienstpflichten in angemessener Weise zur erfüllen;</p> |
| <p>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.</p> | <p>f) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen eines außerhalb des Dienstes und nicht in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis begangenen Verbrechens, das aufgrund seiner besonderen Schwere den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht zuläßt;</p> |
| <p>g) svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro senza autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza se recidivo. In tale caso il corrispettivo netto percepito per la relativa attività spetta all'amministrazione di appartenenza. In caso di attività autorizzata i relativi proventi che superano il trenta per cento dello stipendio in godimento spettano all'amministrazione di appartenenza.</p> | <p>g) bei wiederholter, gewinnbringender Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit und ohne die Ermächtigung der eigenen Verwaltung. In diesem Falle steht das Nettoentgelt für diese Tätigkeit der eigenen Verwaltung zu. Im Fall von ermächtigten Tätigkeiten stehen der zugehörigen Verwaltung jene Einkünfte zu, welche die dreißig Prozent des bezogenen Gehaltes überschreiten.</p> |

[indietro](#)

[Zurück](#)

Licenziamento senza preavviso

(Art. 59 CCI del 01.08.2002)

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:

per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 19 marzo 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;

quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;

[indietro](#)

Entlassung ohne Kündigung

(Art. 59 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Die Disziplinarstrafe der Entlassung ohne Kündigung 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 Vorzeigen 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 werden, die den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, auch provisorisch, nicht zulassen;
- e) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen

der Verbrechen laut Art. 15, Absatz 1, Buchstaben a), b), c), d), e) und f) des Gesetzes vom 19 marzo n. 55, abgeändert und ergänzt durch Art. 1, Absatz 1 des Gesetzes vom 18. Jänner 1992, Nr. 16;

wenn die Verurteilung den dauernden Ausschluß von öffentlichen Ämtern nach sich zieht.

[Zurück](#)

Art. 78

Procedimento disciplinare

(Art. 60 CCI del 01.08.2002)

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 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 viene 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

Art. 78

Disziplinarverfahren

(Art. 60 BÜKV vom 01.08.2002)

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 zwanzig Tagen nach der Vorhaltung seine Gegendarstellung vorbringen. Dem Personal oder seiner 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 vorgelesen, 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, begleiten 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

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 80. Il procedimento può essere inoltre sospeso, con indicazione del relativo termine per consentire al personale

interessato in particolare condizioni psicofisiche 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 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 116 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.

Grund nicht Folge leisten, so erfolgt eine weitere Vorladung. In diesem letzten Fall kann 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 Datum der Vorhaltung nicht abgeschlossen wird, außer es erfolgt die Aussetzung im Sinne des Artikels 80 oder um dem von einem psycho-physischen 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 Gewerkschaft, der es angehört oder den Auftrag erteilt, gemäß den geltenden staatlichen Bestimmungen innerhalb der Fallfrist von 20 Tagen ab dessen Zustellung oder Kenntnissnahme Beschwerde bei dem im Artikel 116 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 entlohene Personal bleibt bis zur Entscheidung des Schiedsgerichtes einstweilen entlohnen.

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

indietro

Art. 79

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

(Art. 61 CCI del 01.08.2002)

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.

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

Zurück

Art. 79

Vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst während des Dienststrafverfahrens

(Art. 61 BÜKV vom 01.08.2002)

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 das Gehalt gestrichen 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 bekanntgeben.

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 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.

indietro

Art. 80

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

(Art. 62 CCI del 01.08.2002)

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 76 e 77.

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

Zurück

Art. 80

Vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst im Falle eines Strafverfahrens

(Art. 62 BÜKV vom 01.08.2002)

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 des Gehaltes, auch zeitweilig vom Dienst enthoben werden, falls dagegen ein Strafverfahren eingeleitet wird, das nicht die Einschränkung der persönlichen Freiheit zur Folge hat; dies ist jedoch nur möglich, falls dagegen das Hauptverfahren wegen Fakten eingeleitet wird, die direkt mit seinem Arbeitsverhältnis zusammenhängen oder die, falls erwiesen, die Verhängung der Disziplinarstrafe der endgültigen Entlassung vom Amt laut Artikel 76 und 77 zur Folge haben.

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 82.

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.

[indietro](#)

Art. 81

Assegno alimentare mensile

(Art. 63 CCI del 01.08.2002)

1. Al personale sospeso dal servizio ai sensi degli articoli 75, comma 1, e 76 è corrisposto un assegno alimentare fino al cinquanta cento della retribuzione fissa mensile di cui all'articolo 101, comma 2, nonché gli eventuali assegni per il nucleo familiare, escluso ogni compenso accessorio, comunque denominato. Al personale deve essere comunque garantito

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 82 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 miteinzubeziehen. 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.

[Zurück](#)

Art. 81

Monatlicher Unterhaltsbeitrag

(Art. 63 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Dem Personal, das im Sinne von Artikel 75, Absatz 1, und 76 zeitweilig vom Dienst enthoben wird, kann ein Unterhaltsbeitrag im Ausmaß von fünfzig Prozent der monatlichen fixen Bezüge gemäß Artikel 101, Absatz 2, sowie das allfällige Familiengeld gewährt werden, ausgenommen jedes weitere wie auch immer benannte Lohnelement. Dem Personal

qualora non disponga di un sufficiente reddito familiare, il minimo vitale.

[indietro](#)

Art. 82

Rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale

(Art. 64 CCI del 01.08.2002)

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.

muss auf jeden Fall das Lebensminimum gewährt werden, falls es nicht über ein ausreichendes Familieneinkommen verfügt.

[Zurück](#)

Art. 82

Zusammenhang zwischen Disziplinarverfahren und Strafverfahren

(Art. 64 BÜKV vom 01.08.2002)

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 von der Existenz 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 hundertachtzig 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. 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.

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.

[indietro](#)

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. Die vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst aufgrund eines Strafverfahrens bleibt, falls sie nicht widerrufen wird, für eine Zeit 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.

[Zurück](#)

TITOLO V

ASSETTO GIURIDICO E RETRIBUTIVO

Capo I

Inquadramento funzionale

Art. 83

Modifiche alle qualifiche funzionali ed ai requisiti di accesso per l'ammissione alle stesse

(Art. 65 CCI del 01.08.2002)

1. In attesa di una eventuale revisione dell'assetto giuridico 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;

V. TITEL

EINSTUFUNG UND LOHNGEFÜGE

I. Abschnitt

Einstufung in die Funktionsebenen

Art. 83

Änderungen zu den Funktionsebenen und der Zugangsvoraussetzungen zu denselben

(Art. 65 BÜKV vom 01.08.2002)

1. In Erwartung einer eventuellen Änderung des Einstufungsgefüges werden die Tätigkeiten der ersten bis zur neunten Funktionsebene 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) 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 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;

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; 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) 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: attività professionale richiedente specializzazione e preparazione specifica, con margini valutativi per il raggiungimento dei risultati;
- 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;
- 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 Benutzung von Anlagen und Geräten, die besondere technische Kenntnisse erfordern; Unterrichtstätigkeit; Tätigkeit im sozialen und gesundheitlichen Bereich;
- g) siebte Funktionsebene: Arbeiten, für die eine berufliche Spezialisierung und eine fachspezifische Ausbildung erforderlich sind, verbunden mit teilweise freier Entscheidungsbefugnis zur Erreichung der Ergebnisse;
- 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) 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 della efficienza dei servizi pubblici.

4. 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;

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 Zugangsvoraussetzungen 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.

4. 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 spezifischen 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) ottava qualifica funzionale:
diploma di laurea conseguito in un corso almeno quadriennale;

h) nona qualifica funzionale:
diploma di laurea con titolo di abilitazione all'esercizio della libera professione.

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
· spezifische 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) achte Funktionsebene:
Doktorat in einem Fach mit mindestens vierjähriger Studiendauer;

h) neunte Funktionsebene:
Doktorat und Befähigung für die Ausübung des Freiberufes.

5. Per l'accesso alle singole qualifiche funzionali è comunque richiesto il possesso dell'attestato di conoscenza della lingua italiana e di quella tedesca corrispondente al titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno. Rimangono salve le norme sulla conoscenza della lingua ladina, nonché le norme che esonerano il personale insegnante ed equiparato dalla conoscenza della seconda lingua.

[indietro](#)

Art. 84

Inquadramenti

(Art. 28 AC del 25.9.2000)

1. Con effetto dal 1.6.2000 il personale è inquadrato nei livelli retributivi delle rispettive qualifiche funzionali previste.

2. L'inquadramento di cui al precedente comma avviene tenendo conto del maturato economico. La posizione risultante dal nuovo inquadramento nel rispettivo livello retributivo viene arrotondata alla classe o allo scatto immediatamente superiore e deve garantire un aumento dello stipendio di livello in godimento non inferiore al 3% e non superiore al 6%. Se la nuova posizione è superiore al 6%, al dipendente viene concesso uno scatto virtuale del 6% fino alla maturazione del prossimo biennio di progressione economica.

5. Für den Zugang zu den einzelnen Funktionsebenen ist der Besitz der Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und deutschen Sprache erforderlich, und zwar entsprechend der für den Zugang von außen vorgesehenen Ausbildung. 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.

[Zurück](#)

Art. 84

Einstufungen

(Art. 28 BA vom 25.9.2000)

1. Mit Wirkung ab 1.6.2000 werden die Bediensteten in die vorgesehenen Besoldungsstufen der entsprechenden Funktionsebenen eingestuft.

2. Die Einstufung erfolgt im Sinne des vorhergehenden Absatzes unter Berücksichtigung des angereiften Gehaltes. Die sich aufgrund der Neueinstufung in der vorgesehenen Besoldungsstufe ergebende Gehaltsposition wird auf die nächste Gehaltsklasse oder –vorrückung aufgerundet und muss eine Erhöhung des in der Besoldungsstufe bezogenen Gehaltes von nicht weniger als 3% und nicht mehr als 6% gewährleisten. Falls die neue Gehaltsposition eine Erhöhung von mehr als 6% ergibt, wird eine virtuelle Gehaltsklasse von 6% bis zur Anreifung des nächsten Zweijahreszeitraumes für die wirtschaftliche Entwicklung gewährt.

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

indietro

Art. 85

Profili professionali

(Art. 26 AC del 25.9.2000)

1. L'attribuzione dei singoli profili professionali alle qualifiche funzionali risulta dall'allegato 1) che costituisce elemento essenziale di questo accordo.

2. Con effetto dal 1.6.2000 gli enti adeguano la pianta organica ai profili professionali di cui al precedente comma seguendo la tabella di equiparazione di cui all'allegato 2).

3. Per diploma equivalente richiesto dall'articolo 83, comma 4, lettera f) per l'inquadramento nella settima qualifica funzionale si intende quello rilasciato da una scuola superiore o un istituzione autorizzata al rilascio del titolo dopo la frequenza di un triennio di formazione comprendente almeno 2600 ore di teoria e pratica conseguito al di fuori dell'orario di servizio. I diplomi di educatore sociale e di assistente sociale nonché dei bibliotecari diplomati con abilitazione possono risp. potevano essere conseguiti anche in servizio¹¹

4. Previo assenso delle parti contraenti a livello di comparto, gli enti possono individuare ulteriori profili professionali.

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

Zurück

Art. 85

Berufsbilder

(Art. 26 BA vom 25.9.2000)

1. Die Zuordnung der einzelnen Berufsbilder zu den Funktionsebenen geht aus der Anlage 1) hervor, die wesentlichen Bestandteil dieses Abkommens bildet.

2. Mit Wirkung 1.6.2000 passen die Körperschaften den Stellenplan den Berufsbildern laut vorhergehendem Absatz an, indem sie der Vergleichstabelle laut Anlage 2) folgen.

3. Unter gleichwertigem Diplom laut Art. 83, Absatz 4, Buchstabe f), welches für die Einstufung in die siebte Funktionsebene vorgesehen ist, versteht man ein Diplom, das von einer dazu ermächtigten höheren Schule oder Institut nach einem nicht berufs begleitenden Besuch einer dreijährigen mindestens 2600 Stunden Theorie und Praxis umfassenden Fachausbildung, erlassen wurde. Die Fachausbildung für Erzieher und Sozialassistenten sowie jene für Bibliothekare mit Berufsbefähigung kann auch berufs begleitend erworben werden bzw. worden sein.¹¹

4. Vorbehaltlich des Einverständnisses der Vertragspartner auf Bereichsebene können die Körperschaften weitere Berufsbilder vorsehen.

¹¹ Abgeändert durch Art. 32, Abs. 1 des Bereichsabkommens vom 30.01.2

¹¹ Modificato dall'art. 32, comma 1 dell'accordo di comparto del 30.01.2004

5. Le parti contraenti a livello decentrato possono creare profili professionali misti mediante la fusione di due o più profili professionali esistenti. L'inquadramento segue quello del profilo con l'attività prevalente.

[indietro](#)

Art. 86

Obbligo al bilinguismo nel settore handicap

(Art. 4 accordo integrativo del 30.11.2001 all'AC del 25.9.2000)

1. Per il personale del servizio handicap di prima assunzione antecedente alla data del 1.02.2002 appartenente ai profili professionali n° 37, 52 e 53 rimane in vigore l'esonero dall'obbligo dell'attestato di bilinguismo di cui all'art. 21 della L.P. 30.06.1983, n° 20.

[indietro](#)

Art. 87

Inquadramento degli infermieri professionali

(Art. 3 accordo integrativo del 30.11.2001 all'AC del 25.9.2000)

1. Das Personal, welches am 31.12.2001 in das Berufsbild Nr. 51/ Berufskrankenpfleger in der 6. Funktionsebene eingestuft ist, wird mit Wirkung 1.1.2002 in das Berufsbild Nr. 66 bis/ Berufskrankenpfleger in der 7. Funktionsebene eingestuft, wobei die nächste Gehaltsklasse bzw. – vorrückung nicht vor dem 1.1.2004 anreift.

Dem obgenannten Personal, welches im Besitz des Zweisprachigkeits-nachweises „B“ ist, steht die nächste Gehaltsklasse bzw. – vorrückung am 1.1.2004 zu.

5. Die Vertragsparteien auf dezentraler Ebene können durch Zusammenlegen von zwei oder mehreren bestehenden Berufsbildern Mischberufsbilder schaffen. Die Einstufung erfolgt in das Berufsbild, welchem die vorwiegenden Tätigkeiten angehören.

[Zurück](#)

Art. 86

Zweisprachigkeitspflicht im Behindertensektor

(Art. 4 Ergänzungsabkommen vom 30.11.2001 zum BA vom 25.9.2000)

1. Für das erstmals vor dem 1.02.2002 im Behindertensektor eingesetzte Personal der Berufsbilder Nr. 37, 52 und 53, bleibt die Befreiung vom Zweisprachigkeitsnachweis laut Art. 21 des L.G. vom 30.06.1983, Nr. 20 aufrecht.

[Zurück](#)

Art. 87

Einstufung der Berufskrankenpfleger

(Art. 3 Ergänzungsabkommen vom 30.11.2001 zum BA vom 25.9.2000)

1. Il personale inquadrato alla data del 31.12.2001 nel profilo professionale n° 51/ infermiere professionale nella 6. qualifica funzionale é inquadrato con effetto 1.1.2002 nel profilo professionale n° 66 bis/ infermiere professionale nella 7. qualifica funzionale. La maturazione della prossima classe risp. del prossimo scatto stipendiale non avviene prima del 1.1.2004. Al suddetto personale in possesso dell'attestato di conoscenza delle due lingue „B“ spetta la prossima classe risp. il prossimo scatto stipendiale con decorrenza 1.1.2004.

2. Al personale di cui al comma 1 non in possesso dell'attestato di conoscenza delle due lingue "B", viene offerta la possibilità di partecipare ad un corso di conoscenza delle due lingue ai sensi dell'articolo 12 dell'allegato 2 dell'accordo di comparto per il personale del Servizio Sanitario Provinciale del 28.08.2001.

3. Qualora l'esito dell'esame dovesse risultare positivo la maturazione della prossima classe risp. del prossimo scatto stipendiale avviene con decorrenza 1.3.2004.

4. Al personale di cui al comma 4 che non abbia superato il primo esame, è concessa la possibilità di partecipare ad un'ulteriore esame che ha luogo entro 6 mesi dalla conclusione del primo. Qualora l'esito dell'ulteriore esame dovesse risultare positivo, la decorrenza del prossimo biennio di progressione avviene dal primo giorno del secondo mese successivo alla data di superamento dell'esame.

5. Al personale in aspettativa nonché al personale che presenta domanda di riammissione in servizio viene notificata la possibilità di partecipare al corso di cui al comma 4. Questo può partecipare all'ulteriore esame di cui al comma 6.

6. Al personale di cui al presente articolo spetta comunque il diritto di presentare in qualsiasi momento l'attestato di conoscenza delle due lingue "B", a prescindere dal superamento degli esami qui previsti. In tal caso la decorrenza del prossimo biennio di progressione avviene dal primo giorno del secondo mese successivo alla data di presentazione dell'attestato.

[indietro](#)

Art. 88

2. Dem im Absatz 1 genannten Personal, das nicht im Besitz des Zweisprachigkeitsnachweises "B" ist, wird die Möglichkeit angeboten am Sprachkurs im Sinne von Artikel 12 der Anlage 2 des Bereichsabkommens für das Personal des Landes-gesundheitsdienstes vom 28.08.2001 teilzunehmen.

3. Sollte der Prüfungsausgang sich als positiv erweisen, steht die nächste Gehaltsklasse bzw.- vorrückung mit Wirkung 1.3.2004 zu.

4. Dem im Absatz 4 genannten Personal, welches die erste Prüfung nicht bestanden hat, wird die Möglichkeit eingeräumt an einer zusätzlichen Prüfung teilzunehmen, welche innerhalb 6 Monaten nach Beendigung der ersten stattfindet. Sollte der Ausgang der zusätzlichen Prüfung sich als positiv erweisen, beginnt der Ablauf des nächsten Zweijahreszeitraumes mit Wirkung vom ersten Tag des zweiten Monats ab Bestehen der Prüfung.

5. Dem sich in Wartestand befindenden Personal sowie dem Personal, welches ein Wiederaufnahmegesuch einreicht, wird die Möglichkeit bekannt gegeben sich am Sprachkurs gemäß Absatz 4 zu beteiligen. Dieses Personal kann sich an der im Absatz 6 genannten zusätzlichen Prüfung beteiligen.

6. Dem im vorliegenden Artikel genannten Personal steht jedenfalls das Recht zu, in jedem Moment den Zweisprachigkeitsnachweis "B" vorzulegen, abgesehen vom Bestehen der hier vorgesehenen Prüfungen. In diesem Fall beginnt der Ablauf des nächsten Zweijahreszeitraumes mit Wirkung vom ersten Tag des zweiten Monats nach Vorlegung des Nachweises .

[Zurück](#)

Art. 88

**Assistenti geriatrici e familiari/ assistenti per
soggetti portatori con handicap – formazio-
ne integrativa**

(Art. 30 AC del 30.01.2004)

1. Gli assistenti geriatrici e familiari nonché gli assistenti per soggetti portatori con handicap, che conseguono in accordo con l'ente di appartenenza il corso integrativo per operatore socio assistenziale, sono inquadrati nel profilo professionale di operatore socio assistenziale n. 38 nella 5. qualifica funzionale.¹²

[indietro](#)

Art. 89

**Educatore per soggetti portatori di handi-
cap**

(Art. 31 AC del 30.01.2004)

1. Gli educatori per soggetti portatori di handicap (profilo professionale n. 52) della 6. qualifica funzionale di ruolo o con incarico annuale, in possesso dei requisiti d'accesso dall'esterno per tale profilo, vengono inquadrati con decorrenza 1.1.2004 nella 7. qualifica funzionale.

Questo vale anche per il personale in possesso del diploma specifico senza diploma di maturità, però con almeno 6 anni di servizio come educatore per soggetti portatori di handicap al 31.12.2003.

2. L'inquadramento nella 7. qualifica funzionale di cui ai commi 1 avviene ai sensi dell'art. 84, comma 2.

3. Rimane salva la disciplina di cui all'art. 86.

[indietro](#)

Art. 90

**Norma transitoria per l'inquadramento
del personale amministrativo dell'IV.
qualifica funzionale**

**Altenpfleger- und Familienhelfer/Be-
hindertenbetreuer - Zusatzqualifikation**

(Art. 30 BA vom 30.01.2004)

1. Die Altenpfleger- und Familienhelfer bzw. Behindertenbetreuer, welche in Absprache mit der jeweiligen Verwaltung den Ergänzungskurs zum Sozialbetreuer abschließen, werden in das Berufsbild Sozialbetreuer Nr. 38 in der 5. F.E. eingestuft.¹²

[Zurück](#)

Art. 89

Behindertenerzieher

(Art. 31 BA vom 30.01.2004)

1. Die Behindertenerzieher (Berufsbild Nr. 52) der 6. Funktionsebene in der Stammrolle bzw. mit Jahresauftrag, welche im Besitze der Zugangsvoraussetzungen von außen für dieses Berufsbild sind, werden mit Wirkung 1.1.2004 in die 7. Funktionsebene eingestuft. Dies gilt auch für das Personal, welches im Besitze des Fachdiplomes, aber ohne Reifediplom ist, jedoch mindestens 6 Dienstjahre am 31.12.2003 als Behindertenerzieher aufweist.

2. Die Einstufung in die 7. Funktionsebene gemäß Absatz 1 erfolgt im Sinne von Art. 84, Absatz 2.

3. Die Regelung laut Artikel 86 bleibt aufrecht.

[Zurück](#)

Art. 90

**Übergangsbestimmungen zur Einstu-
fung des Verwaltungspersonals der IV.
Funktionsebene**

¹²Abgeändert durch Art. 5 des Ergänzungsabkommens vom 12.05.2004

¹²Modificato dall'art. 5 dell'accordo integrativo del 12.05.2004

(Art. 102 CCI del 01.08.2002)

(Art. 9 AC del 30.01.2004)

1. Il personale amministrativo appartenente alla IVa qualifica funzionale svolgente compiti ascrivibili almeno per il 50 per cento alla VIa qualifica funzionale viene inquadrato in un corrispondente profilo professionale della Va qualifica funzionale previo superamento di un apposito esame di idoneità con contestuale conversione del relativo posto. L'inquadramento nella Va qualifica funzionale cessa in caso di passaggio, su domanda, ad un posto il cui profilo risulta ascrivito alla IVa qualifica funzionale.

2. L'ammissione all'esame di idoneità di cui al comma 1 è subordinata alla preventiva verifica delle mansioni effettivamente svolte e della ascrivibilità delle stesse ad un corrispondente profilo professionale della VIa qualifica funzionale.

3. Ai fini del comma 1 rientrano tra le attività ascrivibili alla IVa qualifica funzionale:

- a) semplici attività amministrative di natura esecutiva non richiedente conoscenze professionali specifiche;
- b) attività amministrativo-contabili acquisibili nel corso dell'attività istituzionale senza la necessità di acquisire conoscenze professionali in una relativa formazione specifica.

4. Ai fini di cui al comma 1 sono considerati compiti ascrivibili alla VIa qualifica funzionale:

(Art. 102 BÜKV vom 01.08.2002)

(Art. 9 BA vom 30.01.2004)

1. Das Verwaltungspersonal, welches der IV. Funktionsebene angehört und Arbeiten ausführt, die mindestens zu 50 Prozent denen der VI. Funktionsebene entsprechen, wird nach Bestehen einer gesonderten Eignungsprüfung, bei gleichzeitiger Umwandlung der jeweiligen Stelle, in ein entsprechendes Berufsbild der V. Funktionsebene eingestuft. Die Einstufung in die V. Funktionsebene wird rückgängig gemacht, falls auf Antrag die Einstufung in ein der IV. Funktionsebene zugeordnetes Berufsbild erfolgt.

2. Voraussetzung für die Zulassung zur Eignungsprüfung gemäß Absatz 1 ist die vorherige Überprüfung, welche Aufgaben effektiv ausgeführt werden und ob diese einem Berufsbild der VI. Funktionsebene entsprechen.

3. Zwecks Anwendung von Absatz 1 zählen zu den der IV. Funktionsebene zuzuordnenden Tätigkeiten:

- a) einfache, weisungsgebundene Verwaltungstätigkeiten, die keine besonderen beruflichen Kenntnisse voraussetzen;
- b) Tätigkeiten administrativ-buchhalterischer Natur, deren Ausführung vom Bediensteten im Laufe der Verwaltungstätigkeit angeeignet werden kann, ohne dass es notwendig ist, professionelle Kenntnisse in einer entsprechenden spezifischen Ausbildung zu erlangen.

4. Zwecks Anwendung von Absatz 1 zählen zu den der VI. Funktionsebene zuzuordnenden Tätigkeiten:

a) attività con conoscenze professionali e responsabilità di unità operative, compresa la responsabilità per le attività direttamente svolte e per risultato conseguito dalle unità operative sotto ordinate;

b) attività amministrative connesse con l'applicazione di norme giuridiche;

c) attività contabili richiedenti conoscenze professionali.

5. Le disposizioni di cui ai precedenti commi si applicano al profilo professionale n. 25, operatore amministrativo anche con funzioni di utilizzo di programmi C.E.

6. Per l'inquadramento è richiesto che le mansioni ascrivibili alla 6. qualifica funzionale siano state svolte alla data dell'esame d'idoneità in ruolo per un periodo di servizio di almeno un anno.

7. L'esame d'idoneità viene organizzato da parte dei rispettivi enti entro dieci mesi dal 30.01.2004.

8. La verifica ai fini dell'ammissione all'esame di idoneità avviene da parte del rispettivo diretto superiore nonché dal responsabile dell'ufficio del personale.

9. L'inquadramento nella 5. qualifica funzionale avviene con effetto dal primo giorno del mese successivo al sostenimento dell'esame di idoneità.

10. Ulteriori criteri possono essere previsti con accordo a livello decentrato.

[indietro](#)

a) Tätigkeiten, für die berufliche Kenntnisse erforderlich sind und mit denen die Verantwortung für Arbeitsgruppen verbunden ist, einschließlich der Verantwortung für selbst ausgeführte Arbeiten und für das Ergebnis der von untergeordneten Arbeitsgruppen durchgeführten Arbeiten;

b) Verwaltungstätigkeiten, die mit der Anwendung von Rechtsnormen verbunden sind;

c) buchhalterische Tätigkeiten, die berufliche Kenntnisse erfordern.

5. Die Bestimmungen der vorhergehenden Absätze kommen für das Berufsbild Nr. 25, Bürogehilfe mit Aufgaben der Anwendung von EDV-Programmen zur Anwendung.

6. Voraussetzung für die Umstufung ist, dass die der 6. Funktionsebene zuzuordnenden Tätigkeiten zum Zeitpunkt der Eignungsprüfung für einen Zeitraum von mindestens einem Jahr in der Stammrolle ausgeübt wurden.

7. Die Eignungsprüfung wird innerhalb von 10 Monaten ab 30.01.2004 von den einzelnen Körperschaften durchgeführt.

8. Die Überprüfung zwecks Zulassung zur Eignungsprüfung wird vom jeweiligen direkten Vorgesetzten sowie vom Leiter des Personalamtes vorgenommen.

9. Die Umstufung in die 5. Funktionsebene erfolgt mit Wirkung ab dem Monatsersten nach bestandener Eignungsprüfung.

10. Weitere Kriterien können mit dezentralem Abkommen vorgesehen werden.

[Zurück](#)

Art. 91

Necroforo

(Art. 27 AC del 30.01.2004)

1. Il profilo professionale necroforo fossore n. 7 nella 2. qualifica funzionale viene sostituito con il profilo necroforo n. 10 bis nella 3. qualifica funzionale. Il personale interessato è inquadrato con effetto 1.1.2004 giuridicamente ed economicamente nel profilo necroforo n. 10 bis nella 3. qualifica funzionale.

2. L'inquadramento avviene tenendo conto del maturato economico, riconoscendo un aumento dello stipendio di livello nella qualifica funzionale superiore del 6%. L'importo che eventualmente supera la classe risp. lo scatto inferiore viene concesso come classe/scatto virtuale fino alla maturazione del prossimo biennio di progressione economica.

[indietro](#)

Art. 92

Bibliotecari diplomati con abilitazione

(Art. 32, c. 2, AC del 30.01.2004)

1. Per dipendenti del profilo professionale bibliotecario n. 46 con almeno 4 anni di servizio alla data del 30.01.2004 l'amministrazione può, dopo aver creato i rispettivi posti nella 7. qualifica funzionale (profilo professionale bibliotecario con abilitazione), bandire anche un corso concorso.

[indietro](#)

Art. 93

Assistente informatico con diploma di studi universitari almeno biennali

(Art. 34 AC del 30.01.2004)

Art. 91

Totengräber

(Art. 27 BA vom 30.01.2004)

1. Das Berufsbild Totengräber Nr. 7 in der 2. Funktionsebene wird mit dem Berufsbild Bestatter Nr. 10 bis in der 3. Funktionsebene ersetzt. Das betroffene Personal wird mit Wirkung 1.1.2004 rechtlich und wirtschaftlich in das Berufsbild Bestatter Nr. 10 bis in der 3. Funktionsebene eingestuft.

2. Die Umstufung erfolgt unter Berücksichtigung des angereiften Gehaltes, wobei in der höheren Funktionsebene ein um 6% erhöhtes Gehalt gewährt wird; der eventuell über der darunterliegenden Klasse oder Vorrückung liegende Betrag wird in Form einer virtuellen Gehaltsklasse/vorrückung bis zur Anreifung des nächsten Zweijahreszeitraumes beibehalten.

[Zurück](#)

Art. 92

Bibliothekare mit Berufsbefähigung

(Art. 32, Abs. 2, BA vom 30.01.2004)

1. Für Bedienstete des Berufsbildes Bibliothekar Nr. 46, mit mindestens 4 Dienstjahren am 30.01.2004, kann die Verwaltung nach Schaffung von entsprechenden Stellen in der 7. Funktionsebene (Berufsbild Bibliothekar mit Berufsbefähigung) auch einen Wettbewerbslehrgang ausschreiben.

[Zurück](#)

Art. 93

EDV-Fachkraft mit Diplom über ein mindestens zweijähriges Universitätsstudium

(Art. 34 BA vom 30.01.2004)

1. Per dipendenti del profilo professionale programmatore CED n. 50 con almeno 4 anni di servizio alla data del 30.01.2004 l'amministrazione può, dopo aver creato i rispettivi posti nella 7. qualifica funzionale (profilo professionale assistente informatico con diploma di studi universitari almeno biennali, n. 63), bandire anche un corso concorso.

indietro

Art. 94

Norme transitorie

(Art. 27 AC del 25.9.2000)

(Art. 7 AC del 12.05.2004)

1. Il personale in servizio, al quale, in applicazione degli accordi per i dipendenti comunali del 7.8.1989 e 4.2.1991 e dell'8.7.1994 (art. 15, comma 7) è stato attribuito il trattamento economico di un profilo ascritto ad una qualifica superiore a quella di inquadramento (inquadramento economico), se in possesso dell'attestato di bilinguismo per l'accesso al relativo profilo professionale, è inquadrato giuridicamente nel profilo medesimo con effetto dalla data di conseguimento dell'attestato.

2. Il personale inquadrato alla data dell'8.7.1994 (personale dei comuni) risp. 20.10.1994 (personale delle comunità comprensoriali) risp. 21.2.1995 (personale delle IPAB) nei profili professionali di capo operaio, capo cuoco nella 5. qualifica funzionale è reinquadrato giuridicamente ed economicamente dal 1.6.2000 nei profili di operaio altamente qualificato (n° 28) e rispettivamente di capo cuoco (n° 40) della 5. qualifica funzionale.¹³

3. Gli assistenti geriatrici inquadrati nella 4a qualifica funzionale nonché quelli inquadrati solo economicamente nella 5. qualifica funzionale dal 1.6.2000 sono inquadrati giuridicamente nel profilo di assistente geriatrico e socio assistenziale (n° 41) della 5. qualifica funzionale.

1. Für Bedienstete des Berufsbildes EDV Programmierer Nr. 50, mit mindestens 4 Dienstjahren am 30.01.2004, kann die Verwaltung nach Schaffung von entspre-

chenden Stellen in der 7. Funktionsebene (Berufsbild EDV-Fachkraft mit Diplom über ein mindestens zweijähriges Universitätsstudium, Nr. 63) auch einen Wettbewerbslehrgang ausschreiben.

Zurück

Art. 94

Übergangsbestimmungen

(Art. 27 BA vom 25.9.2000)

(Art. 7 BA vom 12.05.2004)

1. Das im Dienst stehende Personal, welchem in Anwendung der Abkommen für die Gemeindebediensteten vom 7.8.1989 und 4.2.1991 sowie 8.7.1994 (Art. 15, Absatz 7) die wirtschaftliche Behandlung eines Berufsbildes einer höheren Funktionsebene zuerkannt wurde (wirtschaftliche Einstufung), wird, falls es im Besitze des für dieses Berufsbild notwendigen Zwei-sprachigkeitsnachweises ist, ab Datum der Erlangung des Nachweises rechtlich in dieses Berufsbild eingestuft.

2. Das am 8.7.1994 (Bedienstete der Gemeinden) bzw. 20.10.1994 (Bedienstete der Bezirks-gemeinschaften) bzw. 21.2.1995 (Bedienstete der ÖFW) in die Berufsbilder Vorarbeiter, Chefkoch der 5. Funktionsebene eingestufte Personal wird mit Wirkung ab 1.6.2000 rechtlich und wirtschaftlich in die Berufsbilder hochspezialisierter Arbeiter (Nr. 28) bzw. Chefkoch (Nr. 40) der 5. Funktionsebene eingestuft.¹³

3. Die in der 4. Funktionsebene sowie die nur in wirtschaftlicher Hinsicht in die 5. Funktionsebene eingestuften Althelfer werden mit Wirkung ab 1.6.2000 in das Berufsbild Altenpfleger und Familienhelfer (Nr. 41) in der 5. Funktionsebene eingestuft.

¹³ Siehe Art. 7 des Ergänzungsabkommens vom 30.11.2001 zum Bereichsabkommen vom 25.9.2000

¹³ Vedi art. 7 dell'accordo integrativo del 30.11.2001 all'accordo di comparto del 25.9.2000

4. I bibliotecari inquadrati nella sesta qualifica funzionale in possesso del diploma equivalente di cui all'articolo precedente, comma 3, sono inquadrati nella settima qualifica funzionale con decorrenza dell'effettiva assegnazione dei compiti previsti dal profilo professionale di bibliotecario con abilitazione.

5. Il personale assunto dalla Provincia con contratto collettivo privato per le aziende turistiche equiparato al personale provinciale di ruolo, il quale è stato trasferito alle Comunità comprensoriali, viene equiparato a tutti gli effetti al personale di ruolo di questi enti.

6. Il personale in servizio come ausiliario socio assistenziale/ operatore socio sanitario/operatore tecnico addetto all'assistenza negli enti di questo comparto in data 30.01.2004 e/o durante l'anno 2003, ma non è più in possesso dei requisiti d'accesso per i nuovi profili professionali n. 20/operatore socio sanitario o n. 20 bis/ausiliario socio assistenziale, può essere assunto in servizio ancora fino al 31.12.2004 con i previgenti requisiti d'accesso risp. partecipare a concorsi banditi entro il 31.12.2004.

[indietro](#)

Art. 95

Mobilità orizzontale tra i profili professionali

(Art. 66 CCI del 01.08.2002)
(Art. 25 AC del 25.09.2000)

4. Die in die 6. Funktionsebene eingestuften Bibliothekare, welche im Besitz des gleichwertigen Diploms im Sinne des vorhergehenden Artikels, Absatz 3 sind, werden mit Wirkung ab effektiver Zuweisung der für einen Bibliothekar mit Berufsbefähigung vorgesehenen Aufgaben in die 7. Funktionsebene eingestuft.

5. Die vom Land mit dem privaten Kollektivvertrag für das Gastgewerbe angestellten und dem Planstellenpersonal des Landes gleichgestellten Bediensteten, welche an die Bezirksgemeinschaften überstellt wurden, sind dem Stammrollenpersonal dieser Körperschaften in jeder Hinsicht gleichgestellt.

6. Bedienstete, die am 30.01.2004 und/oder im Jahre 2003 als Sozialhilfekräfte /Pflegehelfer/Pflegegehilfen bei den Körperschaften dieses Bereiches im Dienst standen, jedoch nicht mehr die Zugangsvoraussetzungen für die neuen Berufsbilder Nr. 20/Pflegehelfer oder Nr. 20 bis/Sozialhilfekraft erfüllen, können noch bis zum 31.12.2004 mit den vorhergehenden Zugangsvoraussetzungen in den Dienst aufgenommen werden bzw. an Wettbewerben teilnehmen, die innerhalb 31.12.2004 ausgeschrieben werden.

[Zurück](#)

Art. 95

Horizontale Mobilität zwischen den Berufsbildern

(Art. 66 BÜKV vom 01.08.2002)
(Art. 25 BA vom 25.09.2000)

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

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. La mobilità orizzontale è possibile su richiesta del personale. In presenza di più richieste per un determinato posto la precedenza spetta al candidato più idoneo, da accertarsi mediante un apposito colloquio effettuato con il responsabile dell'unità organizzativa alla quale appartiene il posto e il responsabile del personale.

4. Per particolari esigenze di servizio o in caso di soppressione di posto il personale, dopo essere stato sentito, può essere inquadrato in un altro profilo professionale della stessa qualifica funzionale.

5. Nel caso della mobilità di cui ai commi 3 e 4, l'inquadramento definitivo nel nuovo profilo avviene dopo un periodo di verifica di tre mesi ai fini dell'idoneità al nuovo profilo.

[indietro](#)

Art. 96

Mobilità verticale

(Art. 67 CCI del 01.08.2002)
(Art. 24 AC del 25.09.2000)

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. 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. Die horizontale Mobilität ist auf Antrag des Personals möglich. Falls mehrere Anträge für eine bestimmte Stelle vorhanden sind, hat der geeignetste Kandidat den Vorrang. Die höhere Eignung wird in einem eigenen Gespräch, welches mit dem Verantwortlichen der Organisationseinheit, der die Stelle angehört und dem Verantwortlichen für das Personal geführt wird, festgestellt.

4. Aufgrund besonderer Diensterfordernisse oder im Falle der Abschaffung einer Stelle kann nach Anhören des Bediensteten, dieser in ein anderes Berufsbild der selben Funktionsebene eingestuft werden.

5. Im Falle der Mobilität laut Absatz 3 und 4, erfolgt die endgültige Einstufung in das neue Berufsbild nach Ablauf eines Zeitraumes von drei Monaten zur Überprüfung der Eignung für das Berufsbild.

[Zurück](#)

Art. 96

Vertikale Mobilität

(Art. 67 BÜKV vom 01.08.2002)
(Art. 24 BA vom 25.09.2000)

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.

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. In caso di passaggio ad una qualifica funzionale superiore viene attribuita la posizione stipendiale, per classi o scatti, nel rispetto dell'aumento stabilito alle seguenti lettere:

- a) nella misura dell'8% in caso di mobilità verticale in seguito ad una procedura concorsuale pubblica;
- b) nella misura del 6% 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 rispettivamente al 10 all'8% in caso di passaggio ad una qualifica funzionale superiore diversa da quella immediatamente superiore;
- d) i benefici del presente comma vengono 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.

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% für den Fall vertikaler Mobilität aufgrund öffentlichen Wettbewerbs;
- b) in Höhe von 6% 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. 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 sei 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. In caso di passaggio ad una qualifica funzionale superiore in sede di inquadramento economico, viene garantito un aumento dello stipendio di livello in godimento non inferiore al sei per cento.

9. Ai fini della mobilità verticale vengono stabilite le seguenti aree:

- . area tecnica/operaia - A
- . area sociale - B
- . area amministrativa - C

L'iscrizione dei singoli profili professionali alle aree risulta dall'allegato „3“.

10. La mobilità verticale avviene soltanto nell'ambito dei profili professionali della stessa area.

11. La mobilità verticale verso un profilo di un'altra area nonché le esclusioni dalla mobilità verticale sono indicate nei singoli profili professionali.

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 sechs 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 abgeschaffen wird, wird durch die Gewährung von Gehaltsklassen und –vorrückungen eine Besoldung zuteil, die der bisherigen oder der unmittelbar höheren entspricht.

8. Im Falle des Wechsels in eine höhere Funktionsebene wird bei der besoldungsmäßigen Einstufung eine Erhöhung des in der Besoldungsstufe bezogenen Gehaltes von mindestens sechs Prozent gewährleistet.

9. Für die vertikale Mobilität werden folgende Bereiche festgelegt:

- . technischer und Arbeiterbereich - A
- . Sozialer Bereich - B
- . Verwaltungsbereich – C

Die Zuordnung der einzelnen Berufsbilder zu den Bereichen ergibt sich aus der Anlage „3“.

10. Die vertikale Mobilität erfolgt ausschließlich im Rahmen der Berufsbilder des selben Bereiches.

11. Die vertikale Mobilität zu einem Berufsbild eines anderen Bereiches sowie der Ausschluss von der vertikalen Mobilität sind in den einzelnen Berufsbildern angegeben.

12. Per la mobilità verticale tra le singole qualifiche funzionali sono richieste la seguente anzianità di servizio e il seguente attestato di conoscenza delle due lingue:

· profili professionali della prima qualifica funzionale fino alla sesta qualifica funzionale inclusa:

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

· Prima qualifica funzionale alla terza qualifica:

5 anni di servizio nella prima qualifica funzionale; attestato di conoscenza delle due lingue „D“.

· Terza qualifica funzionale alla quinta qualifica:

6 anni di servizio nella terza qualifica funzionale; attestato di conoscenza delle due lingue „C“.

· Quarta qualifica funzionale alla sesta qualifica:

6 anni di servizio nella quarta qualifica funzionale; attestato di conoscenza delle due lingue „B“.

· Quinta qualifica funzionale alla settima qualifica:

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

12. Für die vertikale Mobilität zwischen den einzelnen Funktionsebenen ist folgendes Dienstalter und folgender Zweisprachigkeitsnachweis vorgesehen:

· Berufsbilder der 1. Funktionsebene bis einschließlich zur 6. Funktionsebene:

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

· 1. Funktionsebene zur dritten Funktionsebene:

5 Dienstjahre in der ersten Funktionsebene, Zweisprachigkeitsnachweis „D“;

· 3. Funktionsebene zur 5. Funktionsebene:

6 Dienstjahre in der 3. Funktionsebene; Zweisprachigkeitsnachweis „C“.

· 4. Funktionsebene zur 6. Funktionsebene:

6 Dienstjahre in der 4. Funktionsebene; Zweisprachigkeitsnachweis „B“.

· 5. Funktionsebene zur 7. Funktionsebene:

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

Sesta qualifica funzionale alla settima qualifica:

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

Sesta qualifica funzionale all'ottava qualifica:

8 anni di servizio nella sesta qualifica funzionale; attestato di conoscenza delle due lingue „A“.

Settima qualifica funzionale all'ottava qualifica:

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

6. Funktionsebene zur 7. Funktionsebene:

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

6. Funktionsebene zur 8. Funktionsebene:

8 Dienstjahre in der 6. Funktionsebene; Zweisprachigkeitsnachweis „A“.

7. Funktionsebene zur 8. Funktionsebene:

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

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

[indietro](#)

Art. 97

Progressione professionale - Riconoscimento di servizi prestati nel medesimo ente

(Art. 17 CA del 30.01.2004)

1. Ai fini della progressione professionale sono riconosciuti d'ufficio all'atto dell'assunzione in ruolo l'anzianità di servizio relativa a tutti i servizi prestati precedentemente senza demerito nel medesimo ente con qualifica funzionale corrispondente a quella relativa alla posizione di ruolo.

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

[Zurück](#)

Art. 97

Berufliche Entwicklung- Anerkennung von in der selben Körperschaft geleisteten Diensten

(Art. 17 BA vom 30.01.2004)

1. Für die berufliche Entwicklung werden im Moment der Aufnahme in die Stammrolle alle vorher ohne Beanstandung in der selben Körperschaft in einer der Stammrollenstelle entsprechenden, Funktionsebene geleisteten Dienste anerkannt.

2. È riconosciuto d'ufficio all'atto dell'assunzione in ruolo il maturato economico corrispondente all'ultimo servizio prestato senza demerito presso la propria amministrazione anche se con interruzioni,

con qualifica funzionale inferiore a quella relativa alla posizione di ruolo, in modo tale che in sede di inquadramento economico sia garantito un aumento dello stipendio ai sensi dell'articolo 96, comma 6.

con qualifica funzionale superiore a quella relativa alla posizione di ruolo in modo tale che in sede di inquadramento economico sia garantito un trattamento economico diminuito almeno del 6% ai sensi dell'articolo 96, comma 7.

3. Viene tenuto conto anche della frazione di biennio prestata.

4. In caso di assunzione a tempo determinato o con precettazione sono riconosciuti d'ufficio i servizi precedentemente prestati senza demerito nel medesimo ente a partire dall'1.02.1994 con qualifica funzionale corrispondente o superiore a quella relativa alla posizione della nuova assunzione.

[indietro](#)

Art. 98

Riconoscimento di servizi prestati negli enti dell'intercomparto

(Art. 18 CA del 30.01.2004)

2. Bei der Aufnahme in die Stammrolle wird von Amts wegen die angereifte Besoldung, bezogen auf den unmittelbar vor der Aufnahme entsprechenden ohne Beanstandung in der eigenen Körperschaft, auch falls eine Unterbrechung vorliegt, geleisteten Dienst, und zwar

in einer niedrigeren Funktionsebene bezogen auf jene laut Stammrolle, indem bei der besoldungsmäßigen Einstufung eine Erhöhung des neuen Gehaltes im Sinne des Artikels 96, Absatz 6 gewährleistet wird;

in einer höheren Funktionsebene bezogen auf jene laut Stammrolle, indem bei der besoldungsmäßigen Einstufung eine Verminderung des neuen Gehaltes im Sinne des Artikels 96, Absatz 7 gewährleistet wird.

3. Es wird auch der angereifte Bruchteil des Zweijahreszeitraumes berücksichtigt.

4. Im Falle einer befristeten Aufnahme oder Dienstverpflichtung werden die ohne Beanstandung in der selben Körperschaft ab 1.2.1994 und in einer der Stelle entsprechenden oder höheren Funktionsebene geleisteten Dienste von Amts wegen anerkannt.

[Zurück](#)

Art. 98

Anerkennung der in Körperschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages geleisteten Dienste

(Art. 18 BA vom 30.01.2004)

1. Al personale di ruolo viene riconosciuto su domanda da presentarsi entro il primo anno dalla data di assunzione e con decorrenza dalla data di assunzione, il maturato economico corrispondente all'ultimo servizio prestato senza demerito presso enti pubblici appartenenti all'intercomparto anche se con interruzioni, con qualifica funzionale corrispondente a quella relativa alla posizione di ruolo ,

con qualifica funzionale inferiore a quella relativa alla posizione di ruolo, in modo tale che in sede di inquadramento economico sia garantito un aumento dello stipendio ai sensi dell'articolo 96, comma 6.

con qualifica funzionale superiore a quella relativa alla posizione di ruolo in modo tale che in sede di inquadramento economico sia garantito un trattamento economico, per classi e scatti, corrispondente allo stipendio del livello in godimento, diminuito almeno del 6% ai sensi dell'articolo 96, comma 7.

2. Viene tenuto conto anche della frazione di biennio prestata presso l'ente di provenienza

3. Al personale di cura ed assistenza nei servizi sociali assunto a tempo determinato o con precettazione sono riconosciuti i servizi prestati con funzioni analoghe nella stessa qualifica funzionale negli enti firmatari del contratto collettivo intercompartimentale del 1.8.2002 14.

Il riconoscimento avviene su domanda da presentarsi entro il primo anno dalla data di assunzione e con decorrenza dalla data di assunzione a tempo determinato.

4. Con accordo a livello decentrato vengono riconosciuti a domanda ai sensi dei precedenti commi anche servizi prestati in aziende con

1. Den Stammrollenbediensteten wird auf Antrag, welcher innerhalb eines Jahres ab Aufnahme in die Stammrolle vorzulegen ist und mit Wirkung ab Aufnahme in die Stammrolle die angereifte Besoldung, bezogen auf den unmittelbar vor der Neuaufnahme ohne Beanstandung in einer dem bereichsübergreifenden Kollektiv-vertrag angehörenden öffentlichen Körperschaften in einer entsprechenden Funktionsebene geleisteten Dienst anerkannt, auch falls der Wechsel zwischen den Körperschaften mit Unterbrechungen erfolgt;

falls der Dienst in einer in Vergleich zur Stammrollenstelle niedrigeren Funktionsebene geleistet wurde, wird bei der wirtschaftlichen Einstufung eine Erhöhung des Gehaltes im Sinne des Artikels 96, Absatz 6 gewährleistet,

falls der Dienst in einer in Vergleich zur Stammrollenstelle höheren Funktionsebene geleistet wurde, wird bei der besoldungsmäßigen Einstufung eine Verminderung des Gehaltes um mindestens 6% im Sinne des Artikels 96, Absatz 7 vorgenommen.

2. Es wird auch der angereifte Bruchteil des Zweijahreszeitraumes berücksichtigt.

3. Dem Pflege- und Betreuungspersonal in den Sozialdiensten, das mit befristetem Arbeitsvertrag oder Dienstverpflichtung aufgenommen wird, werden die in einem gleichartigen Aufgabengebiet in der selben Funktionsebene in den Körperschaften, welche den BÜKV vom 1.8.2002 unterzeichnet haben¹⁴, geleisteten Dienste anerkannt.

Die Anerkennung erfolgt mit Wirkung ab Datum der befristeten Aufnahme aufgrund eines Antrages, welcher innerhalb des ersten Jahres ab Aufnahme vorzulegen ist.

4. Mit dezentralem Abkommen werden auf Antrag im Sinne der vorhergehenden Absätze auch Dienste anerkannt werden, die in kon

14 Siehe Fußnote 2

14 Vedi nota 2.

venzionate, qualora il relativo personale abbia svolto mansioni di un profilo professionale equiparabile e sia in possesso dei requisiti d'accesso per il rispettivo profilo professionale.

[indietro](#)

Art. 99

Definizione

(Art. 19 CA del 30.01.2004)

1. I servizi di cui agli articoli 97 e 98 si considerano prestati senza demerito, qualora negli ultimi due anni considerati ai fini del riconoscimento non sia stata irrogata alcuna sanzione disciplinare piú grave della censura.

2. Per maturato economico ai sensi dei commi 1 degli articoli 97 e 98 si intendono lo stipendio tabellare nonché gli elementi retributivi fissi e continuativi in godimento, escluse l'indennità integrativa speciale nonché le indennità collegate con l'espletamento di determinate funzioni.

[indietro](#)

Art. 100

Stipendio individuale sulla base dell'esperienza professionale

(Art. 72 CCI del 01.08.2002)

(Art. 20 CA del 30.01.2004)

1. 1. In sede di assunzione in servizio sulla base di una procedura concorsuale, anche mediante prove selettive, 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 all'esperienza professionale acquisita. A tali fini l'aspirante può essere sottoposto, su sua richiesta presentata prima della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, ad una verifica specifica al fine di

ventionierten Betrieben geleistet wurden, falls das betreffende Personal Aufgaben eines vergleichbaren Berufsbildes ausgeübt hat und im Besitze der für das betreffende Berufsbild geforderten Zugangsvoraussetzungen ist.

[Zurück](#)

Art. 99

Definition

(Art. 19 BA vom 30.01.2004)

1. Die Dienste gemäß Art. 97 und 98 gelten dann als ohne Beanstandung geleistet, falls in den beiden letzten für die Anerkennung herangezogenen Dienstjahren keine Disziplinarstrafe verhängt wurde, die höher als der Verweis ist.

2. Unter angereifter Besoldung gemäß Absatz 1 der Artikel 97 und 98 sind das tabellarische Gehalt sowie die fixen und bleibenden Lohnelemente zu verstehen, mit Ausnahme der Sonderergänzungszulage sowie der Zulagen, die mit der Ausübung bestimmter Aufgaben zusammenhängen.

[Zurück](#)

Art. 100

Individuelles Gehalt aufgrund der Berufserfahrung

(Art. 72 BÜKV vom 01.08.2002)

(Art. 20 BA vom 30.01.2004)

1. Bei Dienstaufnahme aufgrund eines Wettbewerbsverfahrens oder Auswahlverfahrens 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, der vor der Unterzeichnung des individuellen Arbeitsvertrages vorzulegen ist, einer eigenen Überprüfung unterzogen werden, um die entsprechend belegte Berufserfahrung

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.

2. Il riconoscimento dell'esperienza professionale ai sensi del comma precedente riguarda soltanto i servizi prestati in aziende private nonché in altri enti pubblici non firmatari del CCI del 1.8.2002.¹⁵

[indietro](#)

Capo II **Struttura retributiva**

Art. 101

Elementi retributivi dello stipendio

(Art. 68 CCI del 01.08.2002)

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;
 - 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;

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.

2. Die Anerkennung der Berufserfahrung im Sinne des vorhergehenden Absatzes betrifft lediglich jene Dienste, welche in der Privatwirtschaft oder in anderen öffentlichen Körperschaften, die nicht den BÜKV vom 1.8.2002 unterzeichnet haben, geleistet wurden. 15

[Zurück](#)

II. Abschnitt **Lohnstruktur**

Art. 101

Lohnelemente

(Art. 68 BÜKV vom 01.08.2002)

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) Freiberuflerzulage;
 - f) Aufgabenzulage;
 - g) Koordinierungszulage;
 - h) Zulage für Turnus-, Feiertags-, Nachtdienst, Bereitschafts- und sofortigen Einsatzdienst;
 - i) Überstundenentlohnung;

¹⁵ Siehe Fußnote 2

¹⁵ Vedi nota 2.

- j) dall'indennità di missione;
- k) dalle altre indennità già previste dai rispettivi comparti.

2. Al personale viene, 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 cessi dal servizio nel corso dell'anno la tredicesima mensilità è corrisposta in misura proporzionale al periodo di servizio prestato.

[indietro](#)

Art. 102

Livelli retributivi e stipendi relativi

(CCI Art. 69 del 01.08.2002)

(CCI Art. 3 del 24.02.2003)

1. Gli stipendi annuali lordi iniziali dei livelli retributivi delle qualifiche funzionali sono determinati, con decorrenza dal 1° febbraio 2003, come segue (+ 1,2%):

- 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.

[Zurück](#)

Art. 102

Besoldungsstufen und Gehälter

(Art. 69 BÜKV vom 01.08.2002)

(Art. 3 BÜKV vom 24.02.2003)

1. Die jährlichen Anfangsbruttogehälter der Besoldungsstufen der Funktionsebenen sind, mit Wirkung 1. Februar 2003, wie folgt festgelegt (+ 1,2 %):

- a) prima qualifica funzionale:
1) livello inferiore euro 6.260,99
2) livello superiore euro 7.849,33

- b) seconda qualifica funzionale:
1) livello inferiore euro 7.550,13
2) livello superiore euro 9.666,67

- c) terza qualifica funzionale:
1) livello inferiore euro 8.203,93
2) livello superiore euro 10.582,74

- d) quarta qualifica funzionale:
1) livello inferiore euro 8.857,73
2) livello superiore euro 11.495,11

- e) quinta qualifica funzionale:
1) livello inferiore euro 9.969,57
2) livello superiore euro 12.935,69

- f) sesta qualifica funzionale:
1) livello inferiore euro 11.125,73
2) livello superiore euro 14.705,02

- g) settima qualifica funzionale:
1) livello inferiore euro 13.194,25
2) livello superiore euro 17.434,74

- h) settima qualifica funzionale bis, ad esaurimento:
1) livello inferiore euro 14.657,00
2) livello superiore euro 19.174,52

- i) ottava qualifica funzionale:
1) livello inferiore euro 16.116,05
2) livello superiore euro 20.917,99

- j) nona qualifica funzionale:
1) livello inferiore euro 19.255,78
2) livello superiore euro 25.668,22

- a) erste Funktionsebene:
1) untere Besoldungsstufe Euro 6.260,99
2) obere Besoldungsstufe Euro 7.849,33

- b) zweite Funktionsebene:
1) untere Besoldungsstufe Euro 7.550,13
2) obere Besoldungsstufe Euro 9.666,67

- c) dritte Funktionsebene:
1) untere Besoldungsstufe Euro 8.203,93
2) obere Besoldungsstufe Euro 10.582,74

- d) vierte Funktionsebene:
1) untere Besoldungsstufe Euro 8.857,73
2) obere Besoldungsstufe Euro 11.495,11

- e) fünfte Funktionsebene:
1) untere Besoldungsstufe Euro 9.969,57
2) obere Besoldungsstufe Euro 12.935,69

- f) sechste Funktionsebene:
1) untere Besoldungsstufe Euro 11.125,73
2) obere Besoldungsstufe Euro 14.705,02

- g) siebte Funktionsebene:
1) untere Besoldungsstufe Euro 13.194,25
2) obere Besoldungsstufe Euro 17.434,74

- h) siebte-bis Funktionsebene, auslaufend
1) untere Besoldungsstufe Euro 14.657,00
2) obere Besoldungsstufe Euro 19.174,52

- i) achte Funktionsebene:
1) untere Besoldungsstufe Euro 16.116,05
2) obere Besoldungsstufe Euro 20.917,99

- j) neunte Funktionsebene:
1) untere Besoldungsstufe Euro 19.255,78
2) obere Besoldungsstufe Euro 25.668,22

2. Gli stipendi annuali lordi iniziali dei livelli retributivi delle qualifiche funzionali sono determinati, con decorrenza dal 1° luglio 2003, come segue (+ 2%):

a) prima qualifica funzionale:

- 1) livello inferiore euro 6.386,21
- 2) livello superiore euro 8.006,32

b) seconda qualifica funzionale:

- 1) livello inferiore euro 7.701,13
- 2) livello superiore euro 9.860,00

c) terza qualifica funzionale:

- 1) livello inferiore euro 8.368,01
- 2) livello superiore euro 10.794,39

d) quarta qualifica funzionale:

- 1) livello inferiore euro 9.034,88
- 2) livello superiore euro 11.725,01

e) quinta qualifica funzionale:

- 1) livello inferiore euro 10.168,96
- 2) livello superiore euro 13.194,40

f) sesta qualifica funzionale:

- 1) livello inferiore euro 11.348,24
- 2) livello superiore euro 14.999,12

g) settima qualifica funzionale:

- 1) livello inferiore euro 13.458,14
- 2) livello superiore euro 17.783,43

h) settima qualifica funzionale bis, ad esaurimento:

- 1) livello inferiore euro 14.950,14
- 2) livello superiore euro 19.558,01

i) ottava qualifica funzionale:

- 1) livello inferiore euro 16.438,37
- 2) livello superiore euro 21.336,35

j) nona qualifica funzionale:

- 1) livello inferiore euro 19.640,90
- 2) livello superiore euro 26.181,58

2. Die jährlichen Anfangsbruttogehälter der Besoldungsstufen der Funktionsebenen sind, mit Wirkung 1. Juli 2003, wie folgt festgelegt (+ 2 %):

a) erste Funktionsebene:

- 1) untere Besoldungsstufe Euro 6.386,21
- 2) obere Besoldungsstufe Euro 8.006,32

b) zweite Funktionsebene:

- 1) untere Besoldungsstufe Euro 7.701,13
- 2) obere Besoldungsstufe Euro 9.860,00

c) dritte Funktionsebene:

- 1) untere Besoldungsstufe Euro 8.368,01
- 2) obere Besoldungsstufe Euro 10.794,39

d) vierte Funktionsebene:

- 1) untere Besoldungsstufe Euro 9.034,88
- 2) obere Besoldungsstufe Euro 11.725,01

e) fünfte Funktionsebene:

- 1) untere Besoldungsstufe Euro 10.168,96
- 2) obere Besoldungsstufe Euro 13.194,40

f) sechste Funktionsebene:

- 1) untere Besoldungsstufe Euro 11.348,24
- 2) obere Besoldungsstufe Euro 14.999,12

g) siebte Funktionsebene:

- 1) untere Besoldungsstufe Euro 13.458,14
- 2) obere Besoldungsstufe Euro 17.783,43

h) siebte-bis Funktionsebene, auslaufend:

- 1) untere Besoldungsstufe Euro 14.950,14
- 2) obere Besoldungsstufe Euro 19.558,01

i) achte Funktionsebene:

- 1) untere Besoldungsstufe Euro 16.438,37
- 2) obere Besoldungsstufe Euro 21.336,35

j) neunte Funktionsebene:

- 1) untere Besoldungsstufe Euro 19.640,90
- 2) obere Besoldungsstufe Euro 26.181,58

3. In caso di un tasso tendenziale d'inflazione per l'anno 2003, rilevato dall'ASTAT per il Comune di Bolzano per i prezzi al consumo per le famiglie degli operai ed impiegati, superiore al 2%, gli stipendi lordi iniziali dei livelli retributivi di cui al comma 2 sono aumentati, con decorrenza 1° febbraio 2004, in misura corrispondente alla relativa differenza.

4. Con decorrenza 1° luglio 2004 gli stipendi lordi iniziali in godimento dei livelli retributivi sono aumentati in misura corrispondente al tasso di inflazione programmato a livello statale per l'anno 2004. A tale tasso di inflazione viene aggiunto un ulteriore 0,4% rispettivamente 0,6% qualora il tasso tendenziale di inflazione per l'anno 2003 di cui al comma 3 superi nella misura non inferiore del 0,8% rispettivamente del 1,2% il tasso di inflazione programmato a livello statale per l'anno 2003.

5. In caso di un tasso tendenziale di inflazione per l'anno 2004, rilevato dall'ASTAT per il Comune di Bolzano per i prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, superiore alla misura percentuale di aumento degli sti

pendi di cui al comma 4, gli stipendi lordi iniziali del livello retributivi in godimento sono aumentati, con decorrenza 1° febbraio 2005, in misura corrispondente alla relativa differenza.

6. Al personale comunque cessato o che cessa dal servizio, con diritto a pensione, nel corso dell'anno 2003 o 2004 gli aumenti retributivi previsti dal presente articolo nonché dall'articolo 106 sono rideterminati, calcolando l'aumento relativo all'anno di cessazione dal servizio in dodicesimi, in relazione ai mesi interi di servizio.

3. Falls die vom ASTAT für die Verbraucherpreise der Gemeinde Bozen für die Haushalte von Arbeitern und Angestellten ermittelte tendenzielle Inflationsrate für das Jahr 2003 2 % übersteigt, so werden die im obigen Absatz 2 vorgesehenen Anfangsbruttogehälter mit Wirkung 1. Februar 2004 im Ausmaß der entsprechenden Differenz erhöht.

4. Mit Wirkung 1. Juli 2004 werden die zustehenden Anfangsbruttogehälter der Besoldungsstufen um das entsprechende Ausmaß der auf Staatsebene für das Jahr 2004 vorgesehenen programmierten Inflation erhöht. Dieser Inflationsrate werden entsprechend weitere 0,4 % bzw. 0,6 % hinzugefügt, falls die in Absatz 3 erwähnte tendenzielle Inflation für das Jahr 2003 die auf Staatsebene programmierte Inflationsrate für das Jahr 2003 um nicht weniger als 0,8 % bzw. 1,2 % übersteigt.

5. Falls die vom ASTAT für die Verbraucherpreise der Gemeinde Bozen für die Haushalte von Arbeitern und Angestellten ermittelte tendenzielle Inflationsrate für das Jahr 2004 den im Absatz 4 für die Gehaltserhöhung fest

gelegten Prozentsatz übersteigt, so werden die zustehenden Anfangsbruttogehälter mit Wirkung 1. Februar 2005 im Ausmaß der entsprechenden Differenz erhöht.

6. Dem Personal, das im Laufe des Jahres 2003 oder 2004 mit Anrecht auf Pension vom Dienst ausschied oder ausscheidet, wird die Gehaltserhöhung laut diesem Artikel sowie laut Artikel 106 in Bezug auf die vollen im Dienst verbrachten Monate im Jahr des Dienstaustrittes neu bestimmt, wobei die entsprechende Erhöhung in Zwölftel berechnet wird.

7. 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.

8. La corresponsione dello stipendio e degli altri assegni fissi e continuativi avviene mensilmente il giorno 27 di ogni mese ovvero qualora questo non sia lavorativo, il giorno precedente lavorativo. La tredicesima mensilità viene corrisposta, unitamente allo stipendio relativo al mese di dicembre, il 18 dicembre ovvero qualora questo sia non lavorativo, il giorno lavorativo precedente, salva la precedente cessazione dal servizio.

[indietro](#)

Art. 103

Progressione professionale

(Art. 70 CCI del 01.08.2002)

(Art. 6, comma 2 AC del 8.7.1994 e AC del 20.10.1994)

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.

7. 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.

8. Die Zahlung des Gehaltes und der übrigen fixen und bleibenden Lohnelemente erfolgt monatlich am 27. Tag oder, falls dieser kein Arbeitstag ist, am vorausgehenden Arbeitstag. Das dreizehnte Monatsgehalt wird, gleichzeitig mit dem Dezembergehalt, am 18. Dezember, oder falls dies kein Arbeitstag ist, am vorausgehenden Arbeitstag bezahlt, außer der Dienstaustritt erfolgt früher.

[Zurück](#)

Art. 103

Berufliche Entwicklung

(Art. 70 BÜKV vom 01.08.2002)

(Art. 6, Absätze 2 BA vom 8.7.1994 und BA vom 20.10.1994)

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 zufriedensstellender 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. 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.

4. In caso di valutazione non soddisfacente il personale rimane inquadrato nella classe/scatto del livello retributivo fino a quando non avvenga una valutazione soddisfacente alla fine del prossimo o di un successivo biennio.

5. 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.

6. Il periodo di otto anni di cui al comma 1 può essere abbreviato di non più di due anni. In ogni caso sono da osservare i seguenti criteri:

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. Im Falle einer nicht zufriedenstellenden Beurteilung bleibt der Bedienstete in der Gehaltsklasse oder Gehaltsvorrückung solange eingestuft, bis am Ende der nächsten oder einer späteren Zweijahresperiode eine zufriedenstellende Beurteilung erfolgt.

5. 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.

6. Der im Absatz 1 vorgesehene Zeitraum von acht Jahren für den Wechsel in die obere Besoldungsstufe kann um höchstens zwei Jahre verkürzt werden, wobei folgende Rahmenbedingungen erfüllt werden müssen:

- a) l'abbreviazione viene concessa annualmente e nella misura di dodici mesi;
- b) il relativo contingente di personale non può superare annualmente il 25 per cento del personale assegnato alla singola struttura organizzativa ed è da concedersi solamente al personale che dimostri particolare impegno e senso di responsabilità nello svolgimento delle mansioni affidate che non risultino già retribuite dallo stipendio in godimento.¹⁶

7. Anche nel livello superiore lo sviluppo della progressione economica può essere abbreviato di non più di quattro anni complessivamente secondo le modalità del seguente articolo 104 e con l'osservanza dei criteri alle lettere a) e b) del comma 3 del presente articolo.¹⁶

8. La progressione economica, compreso il passaggio al livello superiore, si applica anche al personale non di ruolo.

- a) die Verkürzung erfolgt einmal im Jahr und wird jährlich im Ausmaß von zwölf Monaten gewährt;
- b) das entsprechende Jahreskontingent von Bediensteten darf 25 Prozent der jeweiligen Organisationseinheit nicht überschreiten und ist nur jenen Bediensteten zu gewähren, die besonderen Einsatz und außergewöhnliches Verantwortungsbeußsein bei der Erledigung ihrer Aufgaben an den Tag legen, die aufgrund des zustehenden Gehaltes nicht abgedeckt sind.¹⁶

7. Auch in der oberen Besoldungsstufe kann der Aufstieg in der Besoldung um insgesamt nicht mehr als vier Jahre verkürzt werden, und zwar gemäß den Bestimmungen des nachfolgenden Art. 104 und unter Beachtung der Rahmenbedingungen nach den Buchstaben a) und b) von Absatz 3 des vorliegenden Artikels.¹⁶

8. Der Aufstieg in der Besoldung und der Wechsel der Besoldungsstufe finden auch auf das außerplanmäßige Personal Anwendung.

¹⁶ Der Artikel 10 des Ergänzungsabkommens vom 30.11.2001 zum Bereichsabkommen vom 25.9.2000 schafft die Absätze 7 und 8 mit Wirkung 1.1.2002 ab.

¹⁶ L'articolo 10 dell'accordo integrativo del 30.11.2001 all'accordo di comparto del 25.9.2000 abolisce con efficacia 1.1.2002 i commi 7 e 8.

9. 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 beneficio, 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 indivi-

duati 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.

[indietro](#)

Art. 104

Valutazioni

(Art. 7 AC 8.7.94 risp. AC 20.10.1994)

9. 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.

[Zurück](#)

Art. 104

Beurteilungen

(Art. 7 BA 8.7.94 bzw. 20.10.1994)

Se la valutazione, che vale come presupposto per il passaggio al livello retributivo superiore oppure per la progressione economica nel livello inferiore e superiore, non viene espressa entro 30 giorni dal raggiungimento della prevista anzianità di servizio per l'inquadramento retributivo superiore, il dipendente ne informa la giunta comunale/comrensoriale che la esprimerà entro 30 giorni, sentita la commissione paritetica del personale, la quale seguirà il procedimento previsto al comma 6.

Qualora la valutazione sia positiva l'inquadramento retributivo superiore decorre dal momento del raggiungimento della anzianità di servizio prevista.

3. Il responsabile preposto, nel colloquio con il dipendente sottoposto alla valutazione, valuta, ai sensi del comma 1, se siano state correttamente espletate le mansioni previste dal profilo professionale, gli eventuali risultati conseguiti negli obiettivi stabiliti nel periodo di tempo determinato, al fine di esprimere il parere richiesto. Questo viene trascritto nel formulario di cui al seguente comma 4 e sottoscritto dallo stesso. Il dipendente, sottoposto alla valutazione, attesta con la sua firma sul formulario che ne prende conoscenza, che ha potuto confrontarsi con il responsabile di cui al comma 1 sulle considerazioni dettagliate espresse secondo i criteri prestabiliti e sul giudizio complessivo.

4. Il superiore esprime il parere sull'espletamento delle mansioni previste dal profilo professionale e sulla osservanza del regolamento specifico del servizio utilizzando un apposito formulario.

Wird die Beurteilung, die als Vor-aussetzung für den Aufstieg in die obere Besoldungsstufe bzw. in der Besoldung in der unteren und oberen Besoldungsstufe gilt, nicht innerhalb von 30 Tagen nach der Erreichung des erforderlichen Dienstalters für die gehaltliche Höherstufung vorgenommen, so bringt der betroffene Bedienstete dem Gemeinde/Bezirksausschuss diesen Umstand zur Kenntnis. Dieser nimmt innerhalb der nächsten 30 Tage nach Anhören der paritätischen Personalkommission die Beurteilung vor, wobei die Vorgangsweise nach Absatz 6 zu befolgen ist.

Bei positiver Beurteilung erfolgt die Höherstufung rückwirkend ab dem Tag nach Erreichen des Dienstalters.

3. Im persönlichen Gespräch mit dem Bediensteten, dessen Leistung die Beurteilung erfährt, bewertet der zuständige Vorgesetzte nach Absatz 1 auf der Grundlage der Aufgabenbeschreibung im Berufsbild und der für bestimmte Zeiträume förmlich festgelegten Zielvorgaben die erbrachten Arbeitsergebnisse und nimmt die Eintragung der Ergebnisbewertung in das Formblatt nach dem nachfolgenden Absatz 4 vor und unterzeichnet es. Der Bedienstete, dessen Leistung beurteilt wird, bestätigt mit seiner Unterschrift auf dem nämlichen Formblatt, dass er von den Eintragungen Kenntnis genommen, und dass er die Gelegenheit wahrgenommen hat, die detaillierten Leistungsbewertungen nach den vorgegebenen Kriterien und die Gesamtbeurteilung, mit dem zuständigen Vorgesetzten nach Absatz 1 zu besprechen.

4. Der Vorgesetzte nimmt die Beurteilung über die Erfüllung der vom Berufsbild und der Dienstbeschreibungen vorgesehenen Aufgaben anhand eines eigenen Formblattes vor.

Per le valutazioni in base al presente articolo nonché all'articolo 103 é da utilizzare il formulario per la valutazione di cui in allegato „4“, il quale costituisce parte essenziale di questo accordo.

5. Contro le valutazioni negative, che hanno come effetto il ritardo della progressione economica, il dipendente interessato può ricorrere alla giunta comunale/comprenditoriale entro 30 giorni dalla data che ne é venuto a conoscenza. Questa decide definitivamente entro 30 giorni, sentita la commissione paritetica del personale. Nel caso di accettazione del ricorso, il beneficio della progressione economica ha effetto retroattivo, dando anche diritto al dipendente della corresponsione degli interessi.

6. Nella discussione del ricorso contro la valutazione negativa la commissione paritetica del personale sente il superiore che ha emesso il giudizio e il diretto interessato, a cui é consentito in ultima istanza di farsi assistere da una persona di sua fiducia.

indietro

Art. 105

Aumento individuale dello stipendio

(Art. 71 CCI del 01.08.2002)

(Art. 5 CCI del 24.02.2003)

(Art. 10 AC del 30.01.2004)

1. Gli enti dei comparti di cui all'articolo 1 dell'accordo intercompartimentale del 01.08.2002 ¹⁷, accordano a non più del 10% 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

Bei der Bewertung bzw. Beurteilung laut diesem Artikel bzw. Art. 103 ist der Beurteilungsbogen laut Anlage „4“ zu verwenden, welcher wesentlichen Bestandteil dieses Abkommens bildet.

5. Gegen die negative Beurteilung, die zu einer Verzögerung des gehaltlichen Aufstieges führt, kann der betroffene Bedienstete innerhalb von 30 Tagen nach der Kenntnisnahme der Beurteilung beim Gemeinde/Bezirksausschuß Einspruch einlegen, welcher innerhalb von 30 Tagen nach Anhören der paritätischen Personalkommission, endgültig entscheidet. Wird der Einspruch angenommen, erfolgt die rückwirkende Höherstufung, wobei dem Bediensteten auch die Zinsen ausbezahlt werden.

6. Bei der Beratung des Einspruches gegen die negative Beurteilung hört die paritätische Personalkommission den Vorgesetzten, der die Beurteilung vorgenommen hat und den direkt betroffenen Bediensteten an, wobei letzterer berechtigt ist, sich von einer Person seines Vertrauens begleiten zu lassen.

Zurück

Art. 105

Individuelle Gehaltserhöhung

(Art. 71 BÜKV vom 01.08.2002)

(Art. 5 BÜKV 24.02.2003)

(Art. 10 BA vom 30.01.2004)

1. Die Körperschaften der Bereiche laut Artikel 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002 ¹⁷ gewähren an nicht mehr als 10 % 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

¹⁷Siehe Fußnote 2

¹⁷ Vedi nota 2.

della qualifica 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. 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. Esso segue l'aumento generale degli stipendi. Ai fini della determinazione di tale importo viene formata la media aritmetica tra il numero degli scatti (o classi) attribuiti in riferimento al periodo di fruizione degli stessi che viene moltiplicato con l'importo corrispondente 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 viene presa in considerazione nel contingente ammesso al beneficio medesimo.

3. 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.

Vorrückungen der oberen Besoldungsstufe der 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. 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. 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.

3. Falls die individuellen Gehaltserhöhungen unter dem im Absatz 1 vorgesehenen Höchstmaß 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.

4. Può fruire del beneficio di cui ai commi 1 e 3 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, 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.

5. Per il riconoscimento dell'aumento individuale di stipendio ai sensi di questo articolo si applicano i seguenti criteri, a condizione che il dipendente abbia prestato almeno 2 anni di servizio effettivo nel proprio ente:

- c) particolare competenza professionale;
- d) svolgimento di compiti aggiuntivi rispetto al proprio profilo professionale;
- e) assunzione di responsabilità particolari;
- f) assegnazione di progetti specifici.

6. Contro la non considerazione si può ricorrere all'organo esecutivo dell'ente entro 30 giorni, il quale decide sentita la commissione paritetica in modo definitivo entro ulteriori 30 giorni.

7. L'aumento individuale spetta esclusivamente per il servizio effettivamente prestato incluso il congedo ordinario, l'assenza obbligatoria per maternità e puerperio nonché per l'assenza per malattia fino a 30 giorni lavorativi consecutivi.

4. Die Begünstigungen der Absätze 1 und 3 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, 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.

5. Für die Zuerkennung der individuellen Gehaltserhöhung im Sinne dieses Artikels werden folgende Kriterien angewandt, wobei mindestens 2 Jahre effektiver Dienst in der eigenen Körperschaft geleistet worden sein muss:

- c) Außergewöhnliche berufliche Fachkompetenz;
- d) Ausübung von zusätzlichen über das eigene Berufsbild hinausgehenden Aufgaben;
- e) Übertragung besonderer Verantwortung;
- f) Betrauung mit spezifischen Projekten.

6. Gegen die eventuelle Nichtberücksichtigung kann innerhalb von 30 Tagen beim Exekutivorgan der Körperschaft Rekurs eingelegt werden; dieses entscheidet nach Anhören der paritätischen Personalkommission definitiv innerhalb weiterer 30 Tage.

7. Die individuelle Gehaltserhöhung steht ausschließlich für die tatsächlich geleistete Dienstzeit einschließlich des ordentlichen Urlaubs, des obligatorischen Mutterschafts- und Schwangerschaftsurlaubes sowie der Krankheit bis zu 30 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen zu.

8. L'aumento individuale non é cumulabile con l'indennità di funzione dei dirigenti.

9. Ai fini della trasformazione dell'aumento individuale dello stipendio in un aumento definitivo vengono presi in considerazione anche gli aumenti individuali di stipendio previsti dall'articolo 3, comma 1, del CCI aggiuntivo del 4 gennaio 1996 e dell'articolo 56, comma 4, del CCI 29 luglio 1999.

10. L'aumento individuale dello stipendio assegnato a tempo indeterminato é cumulabile con un ulteriore aumento individuale dello stipendio ai sensi di questo articolo fino alla misura complessiva di non più di 9 scatti del livello retributivo superiore.

[indietro](#)

Art. 106

Indennità integrativa speciale

(Art. 4 CCI del 24.02.2003)

1. L'indennità integrativa speciale annua lorda delle singole qualifiche funzionali è determinata con decorrenza 1° febbraio 2003 come segue (+ 1,2%):

a) prima qualifica funzionale:
euro 8.274,11

b) seconda qualifica funzionale:
euro 8.322,13

c) terza qualifica funzionale:
euro 8.377,54

d) quarta qualifica funzionale
euro 8.440,33

e) quinta qualifica funzionale
euro 8.503,13

f) sesta qualifica funzionale
euro 8.591,78

g) settima qualifica funzionale
euro 8.709,98

8. Die individuelle Gehaltserhöhung ist mit der Funktionszulage der Führungskräfte nicht kumulierbar.

9. Für die Umwandlung der individuellen Gehaltserhöhung in ein fixes Lohnelement zählen auch die individuellen Gehaltserhöhungen laut Artikel 3 Absatz 1 des BÜKV Zusatzvertrages vom 4. Januar 1996 und Artikel 56 Absatz 4 des BÜKV vom 29. Juli 1999.

10. Die auf unbefristete Zeit zugewiesene individuelle Gehaltserhöhung kann sich mit einer weiteren individuellen Gehaltserhöhung laut diesem Artikel bis zu einem Gesamtausmaß von nicht mehr als 9 Vorrückungen der oberen Gehaltsstufe häufen.

[Zurück](#)

Art. 106

Sonderergänzungszulage

(Art. 4 BÜKV vom 24.02.2003)

1. Die jährliche Bruttosonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen ist mit Wirkung 1. Februar 2003 wie folgt festgelegt (+ 1,2 %):

a) erste Funktionsebene
Euro 8.274,11

b) zweite Funktionsebene
Euro 8.322,13

c) dritte Funktionsebene
Euro 8.377,54

d) vierte Funktionsebene
Euro 8.440,33

e) fünfte Funktionsebene
Euro 8.503,13

f) sechste Funktionsebene
Euro 8.591,78

g) siebte Funktionsebene
Euro 8.709,98

h) settima qualifica funzionale bis, ad esaurimento
euro 8.791,24

i) ottava qualifica funzionale
euro 8.876,20

j) nona qualifica funzionale
euro 9.016,57

2. L'indennità integrativa speciale annua lorda delle singole qualifiche funzionali è determinata con decorrenza 1° luglio 2003 come segue (+ 2%):

a) Prima qualifica funzionale
euro 8.439,59

b) seconda qualifica funzionale
euro 8.488,57

c) terza qualifica funzionale
euro 8.545,09

d) quarta qualifica funzionale
euro 8.609,14

e) quinta qualifica funzionale
euro 8.673,19

f) sesta qualifica funzionale
euro 8.763,62

g) settima qualifica funzionale
euro 8.884,18

h) settima qualifica funzionale bis, ad esaurimento
euro 8.967,06

i) ottava qualifica funzionale
euro 9.053,72

j) nona qualifica funzionale
euro 9.196,90

3. In caso di un tasso tendenziale di inflazione per l'anno 2003, rilevato dall'ASTAT per il Comune di Bolzano per i prezzi di consumo per le famiglie di operai ed impiegati, superiore al 2% l'indennità integrativa speciale di cui al comma 2 è aumentata, con decorrenza 1° febbraio 2004, in misura corrispondente alla relativa differenza.

h) siebte-bis Funktionsebene, auslaufend
Euro 8.791,24

i) achte Funktionsebene
Euro 8.876,20

j) neunte Funktionsebene
Euro 9.016,57

2. Die jährliche Bruttosonderergänzungs-zulage der einzelnen Funktionsebenen ist mit Wirkung 1. Juli 2003 wie folgt festgelegt (+ 2 %):

a) erste Funktionsebene
Euro 8.439,59

b) zweite Funktionsebene
Euro 8.488,57

c) dritte Funktionsebene
Euro 8.545,09

d) vierte Funktionsebene
Euro 8.609,14

e) fünfte Funktionsebene
Euro 8.673,19

f) sechste Funktionsebene
Euro 8.763,62

g) siebte Funktionsebene
Euro 8.884,18

h) siebte-bis Funktionsebene, auslaufend
Euro 8.967,06

i) achte Funktionsebene
Euro 9.053,72

j) neunte Funktionsebene
Euro 9.196,90

3. Falls die vom ASTAT für die Verbraucherpreise der Gemeinde Bozen für die Haushalte von Arbeitern und Angestellten ermittelte tendenzielle Inflationsrate für das Jahr 2003 2 % übersteigt, so wird die im obigen Absatz 2 vorgesehene Sonderergänzungszulage mit Wirkung 1. Februar 2004 im Ausmaß der entsprechenden Differenz erhöht.

4. L'indennità integrativa speciale annua lorda delle singole qualifiche funzionali è aumentata con decorrenza dal 1° luglio 2004, in misura corrispondente al tasso di inflazione programmato a livello statale per l'anno 2004. A tale tasso di inflazione viene aggiunto un ulteriore 0,4% rispettivamente 0,6% qualora il tasso tendenziale di inflazione per l'anno 2003 di cui al comma 3 superi nella misura non inferiore del 0,8% rispettivamente del 1,2% il tasso di inflazione programmato a livello statale per l'anno 2003.

5. In caso di un tasso tendenziale di inflazione per l'anno 2004, rilevato dall'ASTAT per il Comune di Bolzano per i prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, superiore alla misura percentuale di aumento dell'indennità integrativa speciale di cui al comma 4, l'indennità relativa è aumentata, con decorrenza 1° febbraio 2005, in misura corrispondente alla relativa differenza.

[indietro](#)

Art. 107

Salario di produttività

(Art. 74 CCI del 01.08.2002)
(Art. 40 AC del 25.09.2000)

1. Per gli anni 1999 e 2000 nel bilancio di previsione annuale dei singoli enti dei comparti di cui all'articolo 1 dell'accordo intercompartimentale del 01.08.2002¹⁸ viene iscritto un apposito fondo destinato a premi di produttività per la generalità del personale nella misura del 2,8%, da calcolarsi ai sensi dell'art. 4, comma 1, del contratto collettivo intercompartimentale sottoscritto l'11.11.1998, che l'ente attribuisce ai singoli servizi o strutture organizzative, per il raggiungimento di almeno una delle seguenti finalità:

4. Mit Wirkung 1. Juli 2004 wird die jährliche Bruttosonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen um das entsprechende Ausmaß der auf Staatsebene für das Jahr 2004 vorgesehenen programmierten Inflation erhöht. Dieser Inflationsrate werden entsprechend weitere 0,4 % bzw. 0,6 % hinzugefügt, falls die in Absatz 3 erwähnte tendenzielle Inflation für das Jahr 2003 die auf Staatsebene programmierte Inflationsrate für das Jahr 2003 um nicht weniger als 0,8 % bzw. 1,2 % übersteigt.

5. Falls die vom ASTAT für die Verbraucherpreise der Gemeinde Bozen für die Haushalte von Arbeitern und Angestellten ermittelte tendenzielle Inflationsrate für das Jahr 2004 den im Absatz 4 für die Sonderergänzungszulage festgelegten Prozentsatz übersteigt, so wird diese Zulage mit Wirkung 1. Februar 2005 im Ausmaß der entsprechenden Differenz erhöht.

[Zurück](#)

Art. 107

Leistungslohn

(Art. 74 BÜKV vom 01.08.2002)
(Art. 40 BA vom 25.09.2000)

1. In den Haushaltsvoranschlägen der Jahre 1999 und 2000 der einzelnen Körperschaften der Bereiche laut Artikel 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002¹⁸ wird ein eigener Fond für Leistungsprämien für die Allgemeinheit des Personals im Ausmaß von 2,8% vorgesehen, der gemäß Artikel 4, Absatz 1, des am 11.11.1998 unterzeichneten bereichs-übergreifenden Kollektivvertrages zu berechnen ist und den die jeweilige Körperschaft den einzelnen Dienststellen oder Organisationseinheiten zwecks Erreichung wenigstens einer der folgenden Zielsetzungen zuweist:

¹⁸ Siehe Fußnote 2

¹⁸ Vedi nota 2.

- 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. Il fondo per la produttività per l'anno 2000 ammonta al 2,8% dell'ammontare lordo delle spese previste nel bilancio di previsione per il pagamento ai dipendenti di cui all'articolo 1 degli elementi retributivi di cui all'art. 101, lettere a), b), d), e), f), h) e k), al netto delle spese a carico dell'ente per gli oneri sociali e per l'IRAP.

3. Il fondo di produttività per l'anno 2000 é erogato, in quote paramtrate per qualifica funzionale corrispondente al 50 % dello stanziamento complessivo, tenendo conto del servizio retribuito riguardante l'anno di riferimento.

4. La quota del fondo spetta ai singoli dipendenti in servizio nel corso dell'anno di riferimento, purché il periodo di servizio non sia inferiore a 180 giorni retribuiti.

5. Fatto salvo quanto previsto al comma precedente le frazioni di servizio superiori rispettivamente inferiori o uguali a 15 giorni sono arrotondate per eccesso o per difetto al mese.

- 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. Der Fond für Leistungsprämien für das Jahr 2000 beläuft sich auf 2,8 % des Gesamtbruttobetragtes der Ausgaben, die im Haushaltsvoranschlag für die an die Bediensteten laut Art. 1 zu bezahlenden Lohnelemente laut Art. 101, Buchstaben a), b), d), e), f), h) und k) vorgesehen sind, abzüglich der Ausgaben zu Lasten der Körperschaft für die Sozialabgaben und die IRAP.

3. Der Fond für Leistungsprämien für das Jahr 2000 wird im Ausmaß von 50% des Gesamtfonds in individuellen Quoten im Verhältnis zur Gehaltsstufe ausbezahlt, unter Berücksichtigung der im Laufe des Bezugsjahres bezahlten Dienstzeit.

4. Der Anteil am Fond steht dem im Laufe des Bezugsjahres im dienststehenden Personal zu, sofern sich die Dienstzeit über nicht weniger als 180 bezahlte Tage erstreckt.

5. Vorbehaltlich der Bestimmung laut vorhergehendem Absatz werden Bruchteile über bzw. unter/gleich 15 Tagen auf das Monat auf- oder abgerundet.

6. Per la determinazione del premio base il fondo viene ripartito in proporzione al numero dei posti occupati dai dipendenti nelle rispettive qualifiche funzionali, secondo quanto precisato nel comma precedente, e in relazione alla proporzione tra le qualifiche funzionali di cui al seguente comma.

7. La determinazione del premio per qualifica funzionale avviene nel rispetto della seguente proporzione tra le qualifiche funzionali:

. Ia qualifica funzionale:	100
. IIa qualifica funzionale:	110
. IIIa qualifica funzionale:	115
. IVa qualifica funzionale:	120
. Va qualifica funzionale:	128
. VIa qualifica funzionale:	137
. VIIa qualifica funzionale:	152
. VIIIa qualifica funzionale:	173
. IXa qualifica funzionale:	196

8. In caso di una valutazione negativa del periodo biennale ai sensi dell'articolo 103, commi 2 e 3 la quota del premio ai sensi del comma 2 e seguenti non viene erogata, limitatamente all'anno nel quale viene espressa la valutazione.

9. Il restante 50% del fondo di produttività viene assegnato su proposta da parte dei responsabili delle singole strutture organizzative o segretario comunale con delibera dell'organo esecutivo dell'ente di appartenenza con differenziazione individuale.

Questa quota non spetta però durante il periodo di concessione di un aumento individuale di stipendio di cui all'art. 105.¹⁹

10. Nella determinazione del premio di cui al precedente comma da riconoscere al singolo dipendente si tiene conto di uno o più dei seguenti criteri:

6. Zum Zwecke der Berechnung des Grundbetrages der Prämie wird der Fond im Verhältnis zur Anzahl der von den Bediensteten in den entsprechenden Funktionsebenen besetzten Stellen, im Rahmen der Bestimmung laut vorhergehendem Absatz, sowie im Verhältnis der einzelnen Funktionsebenen zueinander geteilt.

7. Die Berechnung der Prämie erfolgt für jede Funktionsebene unter Beachtung des folgenden Verhältnisses zwischen den Funktionsebenen:

. I. Funktionsebene	100
. II. Funktionsebene	110
. III. Funktionsebene	115
. IV. Funktionsebene	120
. V. Funktionsebene	128
. VI. Funktionsebene	137
. VII. Funktionsebene	152
. VIII. Funktionsebene	173
. IX. Funktionsebene	196

8. Im Falle einer nicht zufriedenstellenden Beurteilung der Zweijahresperiode im Sinne von Art. 103, Absatz 2 und 3 wird der Anteil der Leistungsprämie laut Absatz 2 und folgende, beschränkt auf das Jahr in dem die Beurteilung erfolgt, nicht gewährt.

9. Die restlichen 50% werden von den Verantwortlichen der einzelnen Organisationseinheiten bzw. dem Gemeindesekretär mit Beschluß des Vollzugsorganes der jeweiligen Körperschaft mit individueller Differenzierung zugewiesen.

Dieser Anteil steht jedoch für den Zeitraum, in welchem eine individuelle Gehaltserhöhung laut Art. 105 zuerkannt wird, nicht zu.¹⁹

10. Die Leistungsprämie im Sinne des vorhergehenden Absatzes wird unter Berücksichtigung eines oder mehrerer der folgenden Kriterien dem einzelnen Bediensteten zuerkannt:

¹⁹ Laut Art. 9, Absatz 2 des Ergänzungsabkommens vom 30.11.2001 zum Bereichsabkommen vom 25.9.2000 wird der 2. Satz des Absatzes 9 für die Berechnung der Leistungsprämien für die Jahre 2001 und 2002 nicht mehr angewendet.

¹⁹ Ai sensi dell' art. 9, comma 2 dell'accordo integrativo del 30.11.2001 all'accordo di comparto del 25.9.2000 la seconda frase del comma 9 non si applica per il calcolo dei premi di produttività degli anni 2001 e 2002.

- a) della complessità dei compiti assegnati;
- b) delle responsabilità connesse con i compiti assegnati;
- c) delle effettive prestazioni rese nel corso del rispettivo anno solare o scolastico;
- d) della particolare articolazione dell'orario di lavoro;
- e) della effettiva presenza in servizio;
- f) del particolare impegno in servizio;
- g) dell'espletamento non prevalente di mansioni superiori non già retribuite in altro modo;
- h) dei risultati di singoli progetti.

11. La valutazione dei singoli dipendenti viene eseguita in considerazione dei criteri menzionati al comma 10 tramite il modulo di valutazione di cui all'allegato "5" a questo accordo dal rispettivo diretto superiore.

12. Eventuali ulteriori modalità di distribuzione del 50 % del premio possono essere concordate a livello di contrattazione decentrata.

13. Il premio di produttività ai sensi di questo articolo non viene erogato a chi durante l'anno di riferimento ha riportato sanzioni disciplinari.

14. Fatte salve le modifiche di cui al contratto collettivo intercompartimentale per l'erogazione dei premi di produttività relativi agli anni 2001 e 2002 si applicano i criteri di cui ai precedenti commi. 20

15. Fatte salve le modifiche di cui al contratto collettivo intercompartimentale per l'erogazione dei premi di produttività relativi agli anni 2003, 2004 e seguenti si applicano i criteri di cui ai precedenti commi. 21

[indietro](#)

- a) der Komplexität der zugewiesenen Aufgaben;
- b) der mit den zugewiesenen Aufgaben verbundenen Verantwortung;
- c) der effektiv im Laufe des entsprechenden Kalender- bzw. Schuljahres erbrachten Leistung;
- d) der besonderen Arbeitszeitgestaltung;
- e) der effektiven Anwesenheit im Dienst;
- f) des besonderen Einsatzes im Dienst;
- g) der nicht vorwiegenden Ausübung von höheren Aufgaben, falls sie nicht bereits auf andere Art vergütet werden;
- h) den Ergebnissen von einzelnen Projekten.

11. Die Beurteilung des einzelnen Bediensteten wird unter Berücksichtigung der in Absatz 9 genannten Kriterien anhand des Beurteilungsbogens laut Anlage „5“ zu diesem Abkommen durch den jeweiligen direkten Vorgesetzten durchgeführt.

12. Eventuelle weitere Verteilungskriterien für die restlichen 50% der Leistungsprämie können auf dezentraler Verhandlungsebene vereinbart werden.

13. Wurde gegen einen Bediensteten während des Jahres eine Disziplinarmaßnahme verhängt, steht ihm keine Leistungsprämie im Sinne dieses Artikels zu.

14. Vorbehaltlich der Änderungen gemäß bereichsübergreifendem Kollektivvertrag kommen für die Auszahlung der Leistungsprämien für die Jahre 2001 und 2002 die Kriterien laut vorhergehenden Absätzen zur Anwendung.²⁰

15. Vorbehaltlich der Änderungen gemäß bereichsübergreifendem Kollektivvertrag kommen für die Auszahlung der Leistungsprämien für die Jahre 2001 und 2002 die Kriterien laut vorhergehenden Absätzen zur Anwendung.²¹

[Zurück](#)

20 Siehe Art. 9, Absatz 1 des Ergänzungsabkommens vom 30.11.2001 zum Bereichsabkommen vom 25.9.2000

20 Vedi art. 9, comma 1 dell'accordo integrativo del 30.11.2001 all'accordo di comparto del 25.9.2000

21 Siehe Art. 6 des Ergänzungsabkommens vom 12.05.2004 zum Bereichsabkommen vom 30.01.2004

21 Vedi art. 6 dell'accordo integrativo del 12.05.2004 all'accordo di comparto del 30.01.2004

Art. 108

Fondo per progetti particolarmente complessi ed innovativi

(Art. 75 CCI del 01.08.2002)

(Art. 21 CA del 30.01.2004)

1. Gli enti possono istituire, d'intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello decentrato, un fondo aggiuntivo corrispondente a non più del 5 % del fondo di cui al comma 1 dell'articolo precedente, 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.

[indietro](#)

Art. 109

Indennità per l'uso della lingua ladina

(Art. 59 CCI del 01.08.2002)

Art. 108

Fonds für besonders komplexe und innovative Projekte

(Art. 75 BÜKV vom 01.08.2002)

(Art. 21 BA vom 30.01.2004)

1. Die Körperschaften können, im Einvernehmen mit den auf dezentraler Ebene repräsentativen Gewerkschaften, einen zusätzlichen Fonds im Ausmaß von höchstens 5 % des in Absatz 1 des vorhergehenden Artikels 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.

[Zurück](#)

Art. 109

Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache

(Art. 59 BÜKV vom 01.08.2002)

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 101. Eventuali ulteriori servizi che svolgano funzioni esclusivamente o prevalentemente nell'interesse delle popolazioni ladine, con sede fuori delle suddette località, sono individuate dal singolo ente di appartenenza, d'intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di comparto.

[indietro](#)

Art. 110

Indennità libero professionale

(Art. 29 AC del 25.09.2000)

1. Alle seguenti categorie professionali viene accordata dal 1.6.2000 un'indennità libero professionale fino alla misura massima del 90 % dello stipendio iniziale annuo del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza:

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 101 zu. Eventuelle weitere Dienststellen außerhalb der ladinischen Ortschaften, die ihre Aufgaben ausschließlich oder vorwiegend im Interesse der ladinischen Bevölkerung besorgen, werden von der eigenen Körperschaft, im Einvernehmen mit den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch auf Bereichsebene, bestimmt.

[Zurück](#)

Art. 110

Freiberuflerzulage

(Art. 29 BA vom 25.09.2000)

1. Folgenden Berufskategorien wird ab 1.6.2000 eine Freiberuflerzulage bis zu einem Höchstausmaß von 90 % des jährlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zuerkannt:

- a) al personale titolare del profilo professionale di avvocato della 9. qualifica funzionale, che rappresenta l'ente di appartenenza in giudizio;
- b) indipendentemente dal profilo professionale di appartenenza, al personale che svolge per incarico dell'ente di appartenenza una delle seguenti attività: progettazione, direzione e collaudo tecnico di lavori pubblici comprese le connesse funzioni di responsabile di progetto come definiti dalla L.P. n° 6/1998 e rispettive norme di attuazione nonché le funzioni di responsabile e di coordinatore in materia di salute e di sicurezza nei cantieri ai sensi della rispettiva normativa statale;
- c) al personale che svolge l'attività di estimo connessa con i lavori pubblici.

2. L'indennità viene preventivamente determinata sulla base dei relativi progetti o programmi di attività o dal numero di cause sostenute direttamente dall'Amministrazione e viene liquidata previa verifica del raggiungimento dei risultati concordati e tenuto conto del grado di responsabilità già previsto dal mansionario del profilo professionale di appartenenza.

3. L'indennità libero professionale di cui al comma 1, lettera a) è comprensiva e assorbita dalla compartecipazione agli onorari e diritti delle cause in cui l'Amministrazione risulta coinvolta. 22

4. La disposizione di cui al comma 3 si applica solamente quando sarà introdotta una disciplina analoga per i dipendenti dell'Amministrazione provinciale.²²

- a) dem Personal, welches in das Berufsbild Rechtsanwalt in der 9. Funktionsebene eingestuft ist und die eigene Körperschaft bei Gericht vertritt;
- b) unabhängig vom jeweiligen Zugehörigkeitsberufsbild, dem Personal, das im Auftrag der eigenen Körperschaft eine der folgenden Tätigkeiten abwickelt: die Projektierung, Bauleitung und die technische Abnahmeprüfung von öffentlichen Bauvorhaben inbegriffen die damit verbundenen Aufgaben als Projektsteuerer laut L.G. Nr. 6/1998 und diesbezügliche Durchführungsbestimmungen und die von den staatlichen Bestimmungen vorgesehenen Aufgaben als Koordinator für Sicherheit und Gesundheit auf der Baustelle;
- c) dem Personal, das Schätzungen in Zusammenhang mit öffentlichen Bauvorhaben vornimmt.

2. Die Zulage ist im Vorhinein aufgrund entsprechender Projekte oder eines entsprechenden Tätigkeitsprogrammes oder aufgrund der Anzahl der direkt von der Körperschaft geführten Rechtsstreite festzulegen und wird nach Überprüfung der vereinbarten Ergebnisse und unter Berücksichtigung des bereits von der Aufgabenbeschreibung des jeweiligen Berufsbildes vorgesehenen Verantwortungsgrades ausgezahlt.

3. Die Freiberuflerzulage laut Absatz 1, Buchstabe a) beinhaltet auch die Beteiligung an den Rechtsanwalts honoraren und -gebühren der von der Körperschaft geführten Streitverfahren. 22

4. Die Bestimmung laut Absatz 3 kommt erst zur Anwendung, sobald für die Bediensteten der Landesverwaltung eine analoge Regelung eingeführt wird. 22

22 Die Absätze 3 und 4 wurden mit Wirkung 01.01.2004 durch Art. 35 des Bereichsabkommens vom 30.01.2004 gestrichen.
22 I commi 3 e 4 sono stati cancellati con decorrenza 01.01.2004 dall'art. 35 dell'accordo di comparto del 30.01.2004.

5. Nel caso di mancato raggiungimento o di raggiungimento parziale dei risultati concordati, l'indennità non é acquisita o é ridotta in proporzione.

[indietro](#)

Art. 111

Indennità di istituto

(CCI Art. 61 del 01.08.2002)

(AC Art. 31 del 25.09.2000)

1. L'indennità di istituto viene riconosciuta 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. L'indennità di istituto non può superare la misura massima del quaranta per cento dello stipendio mensile iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.

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

a) indennità del 5%:

- . custode manutentore
- . bidello manutentore
- . muratore, lattoniere, pittore, falegname, elettricista, idraulico, fabbro²³
- . Macellaio
- . Meccanico
- . addetto alle autorimesse sotteranee

5. Falls die vereinbarten Ergebnisse nicht oder nur teilweise erreicht wurden, wird die Freiberuflerzulage nicht gewährt bzw. steht sie nur im Verhältnis zu.

[Zurück](#)

Art. 111

Aufgabenzulage

(BÜKV Art. 61 vom 01.08.2002)

(BA Art. 31 vom 25.09.2000)

1. Die Aufgabenzulage wird 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, gewährt.

2. Die Aufgabenzulage darf das Höchstausmaß von vierzig Prozent des Anfangsgrundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene nicht überschreiten.

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

a) Aufgabenzulage von 5%:

- . Hausmeister mit Instandhaltungsfunktionen;
- . Schuldiener mit Instandhaltungsfunktionen;
- . Maurer, Spengler, Maler, Tischler, Elektriker, Hydrauliker, Schlosser²³
- . Metzger
- . Mechaniker
- . Angestellte der unterirdischen Garagen

²³ Siehe Art. 8, Absatz 1 des Ergänzungsabkommens vom 30.11.2001 zum Bereichsabkommen vom 25.9.2000

²³ Vedi art. 8, comma 1 dell'accordo integrativo del 30.11.2001 all'accordo di comparto del 25.9.2000

- . autista con responsabilità di trasporto persone
- . operai addetti prevalentemente con la conduzione di caldaie
- . operai abilitati all'uso di sostanze velenose, come presupposto per l'esercizio dell'attività
- . messo comunale
- . Giardinieri
- . personale di pulizia
- . agente di polizia ausiliaria
- . addetti agli acquedotti con diploma
- . dipendenti in comuni oltre 10.000 abitanti addetti al servizio di sportello;
- . addetti di un centro EDP con mansioni tecniche²⁴;

- . Fahrer für Personentransporte
- . Arbeiter, die vorwiegend mit der Führung von Heizkesseln betraut sind;
- . Arbeiter, die wie im Aufgabenbereich vorgeschrieben, im Besitz des Giftpasses sind;
- . Gemeindediener
- . Gärtner
- . Reinigungspersonal
- . Polizeihilfskraft
- . Wasserwärter mit Diplom
- . Bedienstete in Gemeinden über 10.000 Einwohner, welche dem Schalterdienst zugeteilt sind;
- . Mitarbeiter eines EDV-Zentrums mit technischen Aufgaben.²⁴

b) Indennità del 10%:

- . operai stradini, addetti alla manutenzione e segnaletica stradale
- . operai e autisti addetti al servizio di smaltimento dei rifiuti solidi urbani interni
- . personale addetto al centro di riciclaggio
- . Selciatore
- . operai addetti all'aspirazione e alla manutenzione degli impianti fognari
- . operai di impianto di depurazione
- . operatore specializzato di impianto di depurazione
- . operai che devono operare prevalentemente ed in modo continuativo con sostanze tossiche e nocive per la salute
- . operai addetti prevalentemente alla guida di mezzi pesanti

b) Aufgabenzulage von 10%:

- . Straßenkehrer, Straßenarbeiter
- . Arbeiter und Fahrer, welche dem Müllentsorgungsdienst zugewiesen sind
- . Bedienstete des Recyclinghofes
- . Pflasterer
- . Kanalarbeiter
- . Klärwärter
- . Klärfacharbeiter
- . Arbeiter, die dauernd und vorwiegend mit giftigen und gesundheitsschädigenden Substanzen arbeiten müssen
- . Arbeiter, die vorwiegend schwere Fahrzeuge führen;

²⁴ Die Zulage steht gemäß Art. 12 des Bereichsabkommens vom 30.01.2004 ab 1.1.2004 zu.

²⁴ L'indennità spetta ai sensi dell'articolo 12 dell'accordo di comparto del 30.01.2004 con decorrenza 1.1.2004.

- . al responsabile EDP in piccole strutture escluso personale dirigenziale e con cariche direttive;²⁵
- . ai responsabili delle biblioteche centri di sistema, escluso il personale dirigenziale;²⁵
- . operai addetti a lavori di saldatura.;²⁵

- . dem EDV-Verantwortlichen in kleinen Strukturen, ausgenommen leitende Beamte und mittlere Führungskräfte;²⁵
- . den Leitern von Mittelpunktbibliotheken, ausgenommen leitende Beamte;²⁵
- . Arbeiter, die mit Schweißarbeiten beauftragt sind;²⁵

c) Indennità del 15%:

- . dipendenti con la qualifica di capo servizio funivia
- . custode del cimitero
- . autista necroforo
- . personale al quale sono affidate funzioni e responsabilità in materia di prevenzione e protezione dei rischi professionali (D. leg.vo n° 626/1994 e seg. modifiche) qualora non percepiscono per le stesse funzioni già un'indennità di coordinamento;
- . al responsabile EDP in grandi strutture nel rispetto dei seguenti criteri:
 - almeno 40 postazioni PC;
 - tipo e volume delle attività risp. delle funzioni da svolgere.L'indennità non é cumulabile con l'indennità di funzione del personale con incarico dirigenziale nonché con cariche direttive.²⁵

c) Aufgabenzulage von 15%:

- . Bedienstete mit der Funktion eines Seilbahndienstleiters
- . Friedhofswärter
- . Fahrer von Leichenwagen
- . Bedienstete, welche Aufgaben und Verantwortung im Bereich des Arbeitsschutzes (Gv.D. Nr. 626/1994 u. ff. Änderungen) wahrnehmen und dafür nicht bereits eine Koordinierungszulage erhalten;
- . dem EDV-Verantwortlichen in größeren Strukturen, wobei folgende Kriterien zu berücksichtigen sind:
 - Anzahl von mindestens 40 PC-Arbeitsplätzen;
 - Art und Umfang der Tätigkeiten bzw. Aufgabe. Die Zulage ist nicht mit der Funktionszulage der leitenden Beamten sowie der Aufgabenzulage der mittleren Führungsebene häufbar.²⁵

d) indennità del 20%:

- . al personale inquadrato nel profilo di necroforo n. 10 bis;
- . autista necroforo;
- . responsabili tecnici dei servizi ambientali delle comunità comprensoriali nella 6. qualifica funzionale.²⁵

d) Aufgabenzulage von 20 %:

- . den Bediensteten, welche in das Berufsbild Bestatter Nr. 10 bis eingestuft sind;
- . Fahrer von Totentransporten;
- . den technischen Verantwortlichen der Umweltdienste der Bezirksgemeinschaften in der 6. F.E.²⁵

²⁵ Siehe Fußnote 23

²⁵ Vedi nota n. 23

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

a) indennità da 5 fino al 10%:

all'economista, al funzionario delegato e al personale con compiti di maneggio di denaro di importo pari o superiore allo stipendio iniziale mensile in godimento di cui all'articolo 102;

b) indennità dal 10 fino al 15%:

ai cuochi addetti alle scuole materne e alla refezione scolastica, tenendo conto dei seguenti criteri:

- la complessità delle strutture
- il numero dei pasti
- il numero e la complessità dei menu;

al referente di segreteria degli assessori nei Comuni con più di 65.000 abitanti;

al referente di segreteria degli assessori nonché del direttore generale nei Comuni con più di 65.000 abitanti;²⁵

c) indennità dal 15 fino al 20%:

- al personale al quale risulta affidata la responsabilità di una farmacia;

d) indennità dal 20 fino al 30%:

4. Ab 1.6.2000 kann nachstehenden Berufsgruppen eine Aufgabelohnung im folgenden Höchstmaß des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt werden:

a) Aufgabelohnung von 5 bis zu 10%:

Dem Ökonomen, dem bevollmächtigten Beamten und jenem Personal, welches Aufgaben der Handhabung von Bargeldmitteln im Ausmaß von mindestens einem monatlichen Anfangsgehalt laut Art. 102 wahrnimmt;

b) Aufgabelohnung von 10 bis zu 15%:

den Köchen in den Kindergärten und in der Schulausspeisung, wobei folgende Kriterien zu berücksichtigen sind:

- die Komplexität der Strukturen
- die Anzahl der Essen
- die Anzahl und die Komplexität der Menus;

dem Beauftragten des Sekretariates der Assessorinnen in Gemeinden über 65.000 Ew.;

dem Beauftragten des Sekretariates der Assessorinnen sowie des Generaldirektors in Gemeinden über 65.000 Einwohner;²⁵

c) Aufgabelohnung von 15 bis zu 20%:

- Jenem Personal, welchem die Verantwortung für eine Apotheke übertragen worden ist;

d) Aufgabelohnung von 20 bis zu 30%:

- - al referente di segreteria del sindaco o vice-sindaco nei Comuni con piú di 30.000 abitanti, purché il Comune non abbia incaricato un segretario particolare.

- - Dem Beauftragten des Sekretariates des Bürgermeisters/Vize-Bürgermeister, in Gemeinden über 30.000 Ew., sofern die Gemeinde keinen persönlichen Referenten beauftragt hat.

e) indennità fino al 25 %:²⁶

- al coordinatore unico nonché al responsabile di progetto ai sensi della legge provinciale n. 6/1998;
- ai geometri e periti che elaborano e/o firmano piani urbanistici comunali nonché piani d'attuazione;
- ai progettanti di piani della viabilità.

L'indennità non é cumulabile ne con l'indennità libero professionale ne con l'indennità funzionale del personale dirigenziale.

indietro

Art. 112

Indennità di istituto nei servizi sociali

(Art. 13 AC del 30.01.2004)
(Art. 32 AC del 25.09.2000)

1. Dal 1.1.2004 alle seguenti categorie professionali spetta un'indennità d'istituto nella seguente misura dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza:

- a) indennità del 5%:
- assistente di portatori con handicap (nel settore handicap)
 - educatore di portatori con handicap
 - operatore sociale (nel settore handicap)
 - tecnico di servizi sociali;

b) indennità dal 5% al 10%:

e) Aufgabenzulage bis zu 25 %:²⁶

- dem Gesamtkoordinator und dem Projektsteuerer laut Landesgesetz Nr. 6/1998;
- den Geometern und Fachingenieuren, welche Bauleitpläne und Durchführungspläne ausarbeiten und/oder unterzeichnen;
- den Planern von Verkehrsprojekten.

Die Zulage ist nicht mit der Freiberuflerzulage sowie mit der Funktionszulage der leitenden Beamten häufbar.

Zurück

Art. 112

Aufgabenzulage in den Sozialdiensten

(Art. 13 AC vom 30.01.2004)
(Art. 32 AC del 25.09.2000)

1. Ab 1.1.2004 steht nachstehenden Berufsgruppen eine Aufgabenzulage im folgenden Ausmaß des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zu:

- a) Aufgabenzulage von 5%:
- Behindertenbetreuer (im Behindertensektor)
 - Behindertenerzieher
 - Sozialbetreuer (im Behindertensektor)
 - Fachkraft für soziale Dienste;

b) Aufgabenzulage von 5% bis zu 10%:

²⁶ Buchstabe e) wurde durch Art. 12 des Bereichsabkommens vom 30.01.2004 eingefügt
²⁶ Lettera e) inserita dall'accordo di comparto del 30.01.2004.

. all'operatore del servizio di assistenza economica nei distretti sociali nonché agli addetti al servizio di assistenza per tossicodipendenza e di alcool, qualora non gli venga già riconosciuta un'altra indennità di istituto;

c) indennità dal 5% al 13%:

- . inserviente nelle case di riposo e di cura;
- . animatore (gestione tempo libero).

d) indennità dal 10% al 13%:

- . ausiliario socio assistenziale;

e) indennità del 13%:

- . operatore socio sanitario;

f) indennità del 15 %:

- . assistente geriatrico e socio-assistenziale;
- . assistente di portatori con handicap (nelle case di riposo e nell'assistenza domiciliare);
- . operatore sociale (nelle case di riposo e nell'assistenza domiciliare);
- . istitutore per soggetti portatori di handicap;

g) indennità del 18,1%:

- . infermiere professionale;

h) indennità del 20%:

- . infermiere generico.

2. L'indennità di cui al comma precedente spetta ai dipendenti in possesso dei titoli di studio previsti come requisiti d'accesso per il rispettivo profilo professionale. Il personale non in possesso dei titoli previsti per l'accesso,

. Der für die finanzielle Sozialhilfe in den Sozialsprengeln zuständigen Fachkraft und den Bediensteten, die dem Beratungsdienst für Drogen- und Alkoholsüchtige zugeordnet sind, falls ihnen nicht bereits eine andere Aufgabenzulage zuerkannt wird;

c) Aufgabenzulage von 5% bis zu 13%:

- . Heimgehilfe in den Alten- und Pflegeheimen;
- . animateur (Freizeitgestaltung).

d) Aufgabenzulage von 10% bis zu 13%:

- . Sozialhilfekraft;

e) Aufgabenzulage von 13%:

- . Pflegehelfer

f) Aufgabenzulage von 15 %:

- . Altenpfleger und Familienhelfer;
- . Behindertenbetreuer (in den Altersheimen und im Hauspflagedienst);
- . Sozialbetreuer (in den Altersheimen und im Hauspflagedienst);
- . Werkerzieher;

g) Aufgabenzulage von 18,1 %:

- . Berufskrankenpfleger

h) Aufgabenzulage von 20 %:

- . Hilfskrankenpfleger.

2. Die Zulage laut vorhergehendem Absatz steht jenen Bediensteten zu, welche im Besitze der in den Zugangsvoraussetzungen zum jeweiligen Berufsbild verlangten Ausbildung sind. Das Personal, welches nicht über die

che percepisce però in base a precedenti contratti collettivi il premio di produttività, mantiene tale indennità finché rimane in servizio o non viene interrotto il servizio. Le disposizioni di cui a questo comma non si applicano al personale inquadrato di ruolo alla data del 25.9.2000 di cui al comma 1 lettere d) e f).

3. Dal 1.6.2000 ai cuochi addetti alle strutture abitative nei servizi sociali può essere attribuita un'indennità d'istituto nella misura massima del 40% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza, tenendo conto dei seguenti criteri:

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

Per funzioni di coordinamento ai cuochi può essere riconosciuta in aggiunta un'indennità di coordinamento nella misura massima del 20%, prescindendo dal numero di persone da coordinare ai sensi dell'art. 118, comma 1.

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

[indietro](#)

Art. 113

Cariche direttive

(Art. 33 AC del 25.09.2000)
(Art. 14 AC del 30.01.2004)

verlangte Ausbildung verfügt, aber bereits eine Aufgabenzulage aufgrund früherer Kollektivverträge bezogen hat, behält diese im bisherigen Ausmaß bei, solange es im Dienst steht bzw. keine Dienstunterbrechung stattfindet. Die Bestimmungen dieses Absatzes finden für das Personal laut Absatz 1, Buchstaben d) und f) nicht Anwendung, falls es sich am 25.9.2000 in der Stammrolle befand.

3. Ab 1.6.2000 kann den Köchen in den Wohnstrukturen der Sozialdienste eine Aufgabenzulage im Höchstausmaß von 40% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt werden, wobei folgende Kriterien zu berücksichtigen sind:

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

Zusätzlich kann den Köchen für Koordinierungsaufgaben eine Koordinierungszulage im Höchstausmaß von 20% zuerkannt werden, wobei von der Anzahl der zu koordinierenden Personen laut Art. 118, Absatz 1 abgesehen wird.

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

[Zurück](#)

Art. 113

Mittlere Führungsebene

(Art. 33 BA vom 25.09.2000)
(Art. 14 BA vom 30.01.2004)

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

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

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

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

2. Ai responsabili del servizio di cura e ai responsabili dei servizi domestici nelle case di riposo nonché ai responsabili dei distretti e delle strutture con più di 15 collaboratori nei servizi sociali può essere riconosciuta con effi

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

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

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

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

2. Den Pflegedienstleitern und den Leitern der Hauswirtschaft der Altersheime, den Sprengelleitern und den Leitern von Strukturen mit mehr als 15 Mitarbeitern in den Sozialdiensten kann mit Wirkung 1.6.2000 eine Zu

cacia 1.6.2000 un'indennità fino alla misura massima del 40% dello stipendio mensile iniziale nel livello retributivo inferiore.

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

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

3. Con decorrenza 1.1.2004 l'indennità di cui al comma 1 può essere concessa in comuni con più di 10.000 abitanti fino alla misura massima del 50% dello stipendio base iniziale nel livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza, fatti salvi gli altri requisiti previsti dal comma 1 per il riconoscimento.²⁷

[indietro](#)

Art. 114

Responsabili di unità organizzative

(Art. 34 AC del 25.09.2000)

lage in der Höhe von maximal 40% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt werden.

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

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

3. Mit Wirkung 1.1.2004 kann die Zulage gemäß Absatz 1 in Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern bis zu einem Höchstausmaß von 50% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt werden, unter Beibehaltung der restlichen Voraussetzungen für die Zuerkennung laut Absatz 1.²⁷

[Zurück](#)

Art. 114

Leiter von Organisationseinheiten

(Art. 34 BA vom 25.09.2000)

²⁷ Siehe Artikel 14 des Bereichsabkommens vom 30.01.2004

²⁷ Vedi articolo 14 dell'accordo di comparto del 30.01.2004.

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

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

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

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

[indietro](#)

Art. 115

Indennità per i sostituti nelle case di riposo

(Art. 35 AC del 25.09.2000)

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

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

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

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

[Zurück](#)

Art. 115

Stellvertreterzulage in den Altersheimen

(Art. 35 BA vom 25.09.2000)

1. Ai sostituti responsabili del servizio di cura e ai sostituti responsabili delle strutture nonché ai sostituti responsabili di unità di cura nelle case di riposo nominati con provvedimento di ciascun ente, spetta dal 1.6.2000 una indennità di istituto nella misura del 20% commisurata a quella spettante al titolare.

2. In caso di assenza o di impedimento del titolare la sua indennità di istituto spetta al sostituto con decorrenza dal 46° giorno di assenza o impedimento

[indietro](#)

Art. 116

Effetti dell'indennità di istituto

(Art. 36 AC del 25.09.2000)

1. Le indennità di cui agli 111, 112, 113, 114 e 115 vengono erogate per 12 mensilità e spettano esclusivamente per il servizio effetti

vamente prestato incluso il congedo ordinario, l'assenza obbligatoria per maternità e puerperio nonché per l'assenza per malattia fino a 30 giorni lavorativi consecutivi.

[indietro](#)

Art. 117

Indennità di istituto per i vigili urbani

(Art. 15 AC del 30.01.2004)

1. Den von den Körperschaften mit Beschluss ernannten stellvertretenden Pflegedienstleitern, Heimleitern und Leitern von Pflegeeinheiten steht ab 1.6.2000 eine monatliche Aufgabenzulage im Ausmaß von 20% der dem Inhaber zustehenden Zulage zu.

2. Bei Abwesenheit oder Verhinderung des Inhabers steht dessen Aufgabenzulage dem Stellvertreter ab dem 46. Tag der Abwesenheit oder Verhinderung zu.

[Zurück](#)

Art. 116

Auswirkungen der Aufgabenzulage

(Art. 36 BA vom 25.09.2000)

1. Die Zulagen laut Art. 111, 112, 113, 114 und 115 werden für 12 Monate ausbezahlt und stehen ausschließlich für die tatsächlich

geleistete Dienstzeit einschließlich des ordentlichen Urlaubs, des obligatorischen Mutterschafts- und Schwangerschaftsurlaubes sowie der Krankheit bis zu 30 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen zu.

[Zurück](#)

Art. 117

Aufgabenzulage für die Gemeindepolizei

(Art. 15 BA vom 30.01.2004)

1. Con decorrenza 1.1.2004 ai vigili urbani ed alle guardie carcerarie spetta un'indennità da calcolarsi sullo stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza nella seguente misura:

- i) 13 % se operano esclusivamente in servizi interni,
- j) 22 % se operano prevalentemente all'esterno ovvero a contatto con i detenuti;
- k) un'indennità di rischio elevato nella misura del 3% alle seguenti condizioni:

prestazione di almeno due servizi notturni al mese, di cui 2 ore devono rientrare nell'arco temporale dalle ore 0.00 alle 06.00 oppure prestazione di un servizio notturno al mese che comprende il periodo dalle ore 0.00 alle 06.00.

2. L'indennità costituisce elemento retributivo fisso e pensionabile e ha inoltre effetto sulla tredicesima mensilità. Nel caso di incarico di dirigente l'indennità d'istituto è sostituita dalla concessione dell'indennità di funzione.

[indietro](#)

Art. 118

Indennità di coordinamento

(Art. 62 CCI del 01.08.2002)
(Art. 30 AC del 25.09.2000)

1. Ai dipendenti ai quali, indipendentemente dal profilo professionale ricoperto, viene assegnato il coordinamento di almeno 4 persone, è corrisposta dal 1.6.2000 un' indennità di coordinamento mensile, se tale attività non trova già considerazione nell' inquadramento in atto

1. Ab 1.1.2004 steht den Gemeindepolizisten sowie den Gefängniswärtern eine monatliche Institutszulage im nachstehenden Ausmaß des monatlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zu:

- i) 13 % falls sie ausschließlich im Innendienst tätig sind,
- j) 22 %, falls sie vorwiegend Dienst im Freien bzw. im Kontakt mit den Gefängnisinsassen ableisten
- k) eine Zulage für erhöhtes Risiko im Ausmaß von 3% bei folgenden Voraussetzungen:

Leistung von mindestens 2 Nachtdiensten pro Monat, wovon mindestens 2 Stunden in den Zeitraum von 0.00 bis 6.00 Uhr fallen oder Leistung von 1 Nachtdienst pro Monat, welcher den Zeitraum von 0.00 bis 6.00 Uhr umfaßt..

2. Die Zulage bildet ein fixes und pensionierbares Lohnelement und wirkt sich außerdem auf das 13. Monatsgehalt aus. Im Falle der Beauftragung als leitender Angestellter wird die Institutszulage durch die Zuerkennung der Funktionszulage ersetzt.

[Zurück](#)

Art. 118

Koordinierungszulage

(Art. 62 BÜKV vom 01.08.2002)
(Art. 30 BA vom 25.09.2000)

1. Den Bediensteten, denen unabhängig von der jeweiligen Einstufung die Koordinierung von mindestens 4 Personen anvertraut wird, wird ab 1.6.2000 eine monatliche Koordinierungszulage zugewiesen, falls diese Tätigkeit nicht aufgrund der Einstufung bzw. der

o nella concessione di un' indennità di funzione od altra indennità prevista dal presente contratto per mansioni di coordinamento. Nel numero di persone da coordinare si tiene conto anche di persone esterne all'ente a disposizione dell'amministrazione.

2. La misura dell'indennità di coordinamento non può superare la misura massima del 30 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 40 per cento

3. L'indennità di coordinamento è gradualmente trasformata in assegno personale quale distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione. La trasformazione avviene con scadenza annuale, e, per ogni anno di godimento dell'indennità, nella misura del cinque per cento. Tale assegno segue le variazioni della relativa indennità di coordinamento.

4. L'incarico di coordinamento viene conferito dall'Amministrazione per la durata massima di 4 anni ed è rinnovabile.

5. Gli incarichi di coordinamento sono da limitare ai seguenti settori di servizio:

- . Pulizie
- . Operai
- . Cuochi
- . servizi sociali
- . area di vigilanza
- . messi e uscieri comunali.

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

Zuerkennung einer Funktionszulage Berücksichtigung findet. Bei der Anzahl der zu koordinierenden Personen werden auch die der Körperschaft von außen zur Verfügung gestellten Personen berücksichtigt.

2. Das Ausmaß der Koordinierungszulage darf das Höchstausmaß von 30 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 40 Prozent erhöht.

3. Die Koordinierungszulage 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 wird den Erhöhungen der Koordinierungszulage angeglichen.

4. Der Koordinierungsauftrag wird von der Verwaltung für höchstens 4 Jahre erteilt und ist erneuerbar.

5. Die Koordinierungsaufträge sind auf folgende Dienstbereiche zu beschränken :

- . Reinigungspersonal
- . Arbeiter
- . Köche
- . Sozialdienste
- . Wachpersonal
- . Gemeindediener.

Weitere Fälle können von den Vertragsparteien auf Bereichsebene vereinbart werden.

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

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

7. Nella determinazione dell'indennità si tiene conto dei seguenti criteri: la media delle ore lavorative utilizzate dall'addetto per le sue funzioni di coordinatore oltre i suoi compiti previsti dal proprio mansionario; le responsabilità connesse alla funzione; la complessità del servizio o della struttura.

8. Nel settore dei servizi sociali le indennità possono essere aumentate di un ulteriore 10% fino al limite massimo del 30%.

9. Al responsabile di struttura o di distretto nelle comunità comprensoriali nonché al responsabile del servizio di cura nelle case di riposo può essere riconosciuto un'indennità di coordinamento nella misura massima del 20 per cento, qualora coordina 3 o più unità organizzative, servizi o unità di cura, nella misura massima del 30 per cento, qualora coordina 4 o più unità organizzative, servizi o unità di cura.

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

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

7. Bei der Festlegung des Ausmaßes der Zulage sind folgende Kriterien zu berücksichtigen: die mittlere Stundenanzahl, welche der Bedienstete zusätzlich zu seinen Aufgaben für die Koordinierungstätigkeit aufwendet; die mit den Aufgaben verbundene Verantwortung; die Komplexität des Dienstes oder der Einrichtung.

8. Im Bereich der Sozialdienste können die Zulagen um weitere 10% bis zu einem Höchstausmaß von 30% erhöht werden.

9. Den Struktur- bzw. den Sprengelleitern in den Bezirksgemeinschaften sowie den Pflegedienstleitern in den Altersheimen steht bei Koordinierung von 3 oder mehr Organisationseinheiten bzw. Diensten bzw. Pflegeeinheiten eine Koordinierungszulage von maximal 20% zu und bei Koordinierung von 4 oder mehr Organisationseinheiten bzw. Diensten bzw. Pflegeeinheiten eine Koordinierungszulage von maximal 30%.

10. Qualora con il coordinamento siano collegati compiti e responsabilità in materia di prevenzione e protezione dei rischi professionali, l'ente può aumentare l'indennità di coordinamento di cui al precedente comma di un ulteriore 10 per cento salvo il limite massimo del 40 per cento.

11. L'indennità di coordinamento viene corrisposta per 12 mensilità. L'indennità viene erogata esclusivamente per l'esercizio effettivo delle mansioni di coordinamento incluso il congedo ordinario, l'assenza obbligatoria per maternità e puerperio nonché per l'assenza per malattia fino a 30 giorni lavorativi consecutivi.

12. In caso di necessità o per motivi di riorganizzazione dei servizi gli incarichi di coordinamento in atto alla data di entrata in vigore del presente accordo e conferiti in base all'art. 14 dell'accordo di comparto per i dipendenti comunali dell'8.7.1994, all'art. 13 dell'accordo di comparto per i dipendenti comprensoriali del 20.10.1994 e all'articolo 15 dell'accordo economico per i dipendenti delle IPAB del 21.02.1995 possono essere modificati secondo le presenti disposizioni.

13. L'incarico a tempo indeterminato del personale titolare al 31.01.1994 dei profili professionali di capo operaio (36) o capo cuoco (37) soppressi in base all'art. 4 dell'accordo di comparto del 8.7.1994 cessa dalla data di entrata in vigore del presente accordo. Restano comunque salve le disposizioni di cui all'articolo 112, comma 3 del presente accordo.

[indietro](#)

Art. 119

10. Falls mit der Koordinierung Aufgaben und Verantwortung im Bereich des Arbeitsschutzes verbunden sind, kann die Körperschaft obige Koordinierungszulage um weitere 10% bis zu einem Höchstausmaß von 40% erhöhen.

11. Die Koordinierungszulage wird für 12 Monate ausbezahlt. Die Zulage wird ausschließlich für die Ausübung von Koordinierungsaufgaben ausbezahlt, einschließlich des ordentlichen Urlaubes, des obligatorischen Mutterschafts- und Schwangerschaftsurlaubes sowie der Abwesenheit wegen Krankheit bis zu 30 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen.

12. Die Koordinierungsaufträge, welche bei Inkrafttreten dieses Vertrages bestehen und im Sinne der Art. 14 des Bereichsabkommens für die Bediensteten der Gemeinden vom 8.7.1994, Art. 13 des Bereichsabkommens für die Bediensteten der Bezirksgemeinschaften vom 20.10.1994 und Art. 15 des Gehaltsabkommens für die Angestellten der ÖFWE vom 21.2.1995 können im Falle besonderer Erfordernisse oder aus Gründen der Reorganisation der Dienste aufgrund der Regelung dieses Abkommens abgeändert werden.

13. Der Koordinierungsauftrag auf unbestimmte Zeit der am 31.01.1994 in die Berufsbilder eingestuften Vorarbeiter (36) und Chefkoch (37) Bediensteten, welche durch Art. 4 des Bereichsabkommens vom 8.7.1994 abgeschafft wurden, endet mit dem Inkrafttreten dieses Abkommens. Auf jeden Fall sind die Bestimmungen laut Art. 112, Absatz 3 dieses Vertrages anzuwenden.

[Zurück](#)

Art. 119

Cumulo di indennità

(Art. 16 AC del 30.01.2004)

1. L'indennità di coordinamento di cui all'art. 118 é cumulabile con le indennità di istituto di cui agli art. 111, 112, 113, 114 e 115 fino alla misura massima del 60% dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.

2. Le indennità di istituto sono tra di loro cumulabili fino alla misura massima del 60% dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.²⁸

[indietro](#)

Art. 120

Cumulo di premi ed indennità

(Art. 64 CCI del 01.08.2002)

1. L'indennità libero professionale di cui all'articolo 110 è cumulabile con il salario di produttività di cui all'articolo 107 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 105.

2. L'indennità libero professionale è cumulabile con le indennità di cui agli articoli 106, 109 e 123. Essa è cumulabile con le altre indennità del presente capo fino alla misura massima del 100 per cento dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.

[indietro](#)

Art. 121

Lavoro straordinario

Häufbarkeit von Zulagen

(Art. 16 BA vom 30.01.2004)

1. Die Koordinierungszulage laut Art. 118 ist mit den Aufgabenzulagen gemäß Art. 111, 112, 113, 114 und 115 bis zu einem Höchstausmaß von 60% des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar.

2. Die Aufgabenzulagen sind untereinander bis zu einem Höchstausmaß von 60% des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar.²⁸

[Zurück](#)

Art. 120

Häufung von Prämien und Zulagen

(Art. 64 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Die Freiberuflerzulage laut Artikel 110 ist mit dem Leistungslohn laut Artikel 107 bis zu einem Ausmaß von 60 Prozent des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar. Die Freiberuflerzulage ist hingegen mit der im Artikel 105, vorgesehenen individuellen Erhöhung nicht häufbar.

2. Die Freiberuflerzulage ist mit den in den Artikeln 106, 109 und 123 vorgesehenen Zulagen häufbar. Sie ist mit den übrigen Zulagen dieses Abschnittes bis zu einem Ausmaß von 100 Prozent des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar.

[Zurück](#)

Art. 121

Überstunden

28Abs.. 2 wurde abgeändert durch Art. 3 des Ergänzungsabkommens vom 12.05.2004

²⁸ Il comma 2 è stato modificato dall'art. 3 dell'accordo integrativo del 12.05.2004

(Art. 11 AC del 25.09.2000)

1. Le prestazioni straordinarie dovranno essere finalizzate, previo confronto con i rappresentanti del personale, a fronteggiare situazioni eccezionali, non continuative e nel limite individuale massimo di 120 ore annue per dipendente. Nel caso sia necessario superare detto limite dovrà essere attuato un accordo decentrato. Il suddetto limite non si applica al personale ed ai segretari comunali, adibiti all'attività di assistenza nelle sedute degli organi e commissioni comunali.

2. Le ore straordinarie possono, d'intesa tra il dipendente e l'amministrazione, essere retribuite o godute con riposo compensativo.

3. Quanto previsto dai commi precedenti non si applica nei casi di estrema emergenza, non programmati, emersi nelle ultime 24 ore, ed in particolare:

- . interventi per calamità e disgrazie;
- . interventi causati da eventi atmosferici del tempo eccezionali;
- . interventi di servizio degli addetti alla vigilanza urbana;
- . servizi per l'assistenza alle sedute degli organi e commissioni istituzionali del comune.

4. Le prestazioni svolte in concomitanza di consultazioni elettorali vengono trattate alla stregua dell'ordinamento contrattuale locale.

5. Tra la cessazione della prestazione in straordinario e la ripresa dell'attività lavorativa devono intercorrere di norma almeno 8 ore di riposo.

(Art. 11 BA vom 25.09.2000)

1. Die Überstunden sollen in Absprache mit den Vertretern des Personals dazu dienen, Ausnahmesituationen vorübergehender Natur zu bewältigen und dürfen das Höchstmaß von jährlich 120 Stunden pro Beschäftigten nicht übersteigen. Sollte es nötig sein, genannte Höchstgrenze zu überschreiten, ist dafür ein dezentrales Abkommen abzuschließen. Obgenannte Höchstgrenze findet auf die Bediensteten und Gemeindesekretäre, welche den Sitzungen des Gemeindeausschusses, des Gemeinderates und der Gemeindekommissionen beiwohnen müssen, keine Anwendung.

2. Die Überstunden können im Einvernehmen zwischen dem Bediensteten und der Verwaltung bezahlt oder mit Zeitausgleich abgegolten werden.

3. Die Regelung nach den vorhergehenden Absätzen findet keine Anwendung bei unvorhergesehenen Notfällen, die sich im Zeitraum der vorangegangenen 24 Stunden ergeben haben, wie insbesondere:

- . Einsätze bei Katastrophen und Unfällen;
- . Einsätze bei außerordentlichen Witterungsunbilden;
- . Diensteseinsätze der Stadtpolizei;
- . Mitwirkung an den Sitzungen der beschließenden Gremien und Kommissionen der Gemeinde.

4. Für die Leistung von Überstunden bei Wahlen kommen die Bestimmungen der lokalen Kollektivverträge zur Anwendung.

5. Zwischen der letzten Überstunde und der Wiederaufnahme der Arbeit muss in der Regel eine Ruhepause von wenigstens 8 Stunden gewährleistet werden.

[indietro](#)

Art. 122

Compenso per lavoro straordinario

(Art. 82 CCI del 01.08.2002)

1. Per la prestazione di lavoro straordinario spetta al personale un compenso orario, arrotondato per eccesso a lire 100, corrispondente al normale compenso orario di cui al comma 8, 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 8, moltiplicato con il coefficiente 1,50. Il compenso orario di cui al comma 8 viene 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.
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 ad un'ora e 15 minuti.

[indietro](#)

Art. 123

[Zurück](#)

Art. 122

Überstundenentlohnung

(Art. 82 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Für die Leistung von Überstunden steht dem Personal eine jeweils auf 100 Lire aufgerundete Stundenvergütung zu, die der normalen Stundenvergütung laut Absatz 8, 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 8, multipliziert mit dem Koeffizienten 1,50, entspricht. Die Stundenvergütung laut Absatz 8 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. 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.

[Zurück](#)

Art. 123

Indennità per servizio di turno, lavoro festivo e notturno e per reperibilità o pronta disponibilità

(Art. 63 CCI del 01.08.2002)

1. La misura massima del compenso per particolari servizi di turno, per lavoro festivo o notturno o festivo notturno nonché per reperibilità o pronta disponibilità non può superare il 35 per cento del compenso per lavoro straordinario di cui al comma 1 dell'articolo 122.

[indietro](#)

Art. 124

Indennità per lavoro in turni e lavoro notturno

(Art. 9 AC del 25.09.2000)
(Art. 4, c.1 AC del 30.01.2004)

1. Con effetto dal primo del mese successivo alla data di stipula del presente accordo il compenso per ogni ora di lavoro in turni è maggiorato del:

- . 5% della tariffa oraria di lavoro per il periodo tra le ore 7.00 e 20.00, qualora sia istituito un servizio di turno di almeno 12 ore;
- . 25% della tariffa oraria di lavoro tra le ore 20.00 e 7.00 e per i giorni festivi;
- . 30% della tariffa oraria di lavoro per turni festivi notturni.

2. Il servizio svolto, non in turni prestabiliti, ricadente in giornate festive od in ore notturne (dalle 20.00 alle 7.00) darà diritto ad una maggiorazione pari al 25% della tariffa oraria di lavoro.

Zulage für Turnus-, Feiertags- oder Nachtdienst, Bereitschafts- und sofortigen Einsatzdienst

(Art. 63 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Das Höchstmaß der Zulage für besonderen Turnus-, für Feiertags- oder Nachtdienst oder Nachtdienst an Feiertagen, sowie für Bereitschafts- und sofortigen Einsatzdienst darf 35 Prozent der Überstundenentlohnung gemäß Absatz 1 des Artikels 122 nicht überschreiten.

[Zurück](#)

Art. 124

Zulage für Schicht - oder Nachtarbeit

(Art. 9 BA vom 25.09.2000)
(Art. 4, Abs. 1 BA vom 30.01.2004)

1. Ab ersten des Monats nach Unterschrift dieses Abkommens wird die Vergütung pro geleistete Stunde Schichtarbeit wie folgt erhöht:

- . 5% der normalen Stundenvergütung in der Zeit von 7.00 Uhr bis 20.00 Uhr, vorausgesetzt dass ein Schichtdienst von mindestens 12 Stunden eingerichtet ist;
- . 25% der normalen Stundenvergütung in der Zeit von 20.00 bis 7.00 Uhr und für Sonn- und Feiertage;
- . 30% der normalen Stundenvergütung für Nachtdienste an Sonn- und Feiertagen

2. Der Dienst an Feiertagen oder während der Nachtstunden (20.00 bis 7.00 Uhr) ausserhalb der Schichtarbeit gibt Anrecht auf eine Erhöhung des Stundenlohnes um 25%.

3. Il servizio svolto durante le ore notturne (dalle ore 20.00 alle ore 7.00) dar  diritto ad una maggiorazione pari al 35% della tariffa oraria di lavoro, qualora vengano prestati almeno 5 servizi notturni nell'arco di un mese svolgendo ai sensi dell'articolo 2, commi 3 e 4 della direttiva CE n. 93/104/CE almeno tre ore del tempo di lavoro giornaliero, impiegate in via normale, nell'intervallo fra le ore 00.00 e le 5.00.

In alternativa alla liquidazione dell'indennit  per lavoro notturno il dipendente pu  richiedere l'accreditamento sulla banca delle ore ai sensi dell'articolo 23, punto 2, accreditando per ogni ora di lavoro notturno prestato 20 minuti sulla banca delle ore.²⁹

indietro

Art. 125

Servizio di reperibilit 

(Art. 7 AC del 25.09.2000)

1. Al fine di garantire esigenze specifiche e improrogabili dei servizi possono essere istituiti fuori dal normale orario di lavoro servizi obbligatori di reperibilit  mediante comunicazione scritta od ordine di servizio, indicanti modalit  ed orari delle prestazioni richieste.

2. Il personale posto in reperibilit  ha l'obbligo di rendersi disponibile in ogni momento tramite idonei mezzi di comunicazione e di recarsi, in caso di necessit , sollecitamente sul posto di lavoro o di intervento.

3. La reperibilit  pu  essere richiesta per un periodo non inferiore a 6 ore giornaliere nei seguenti modi:

3. Der Dienst w hrend der Nachtstunden (20.00 Uhr bis 7.00 Uhr) gibt Anrecht auf eine Erhöhung des Stundenlohnes um 35%, falls im Laufe eines Monats mindestens 5 Nachtdienste abgeleistet werden, wobei im Sinne der Absätze 3 und 4 des Art. 2 der EU-Richtlinie Nr. 93/104/EG mindestens 3 Stunden der täglichen Arbeitszeit normalerweise in der Zeitspanne zwischen 00.00 und 5.00 Uhr verrichtet werden.

Anstelle der Auszahlung der Zulage für Nachtarbeit kann der Bedienstete die Anrechnung für das Zeitkonto gemäß Art. 23, Punkt 2 beantragen, wobei für jede geleistete Stunde Nachtarbeit 20 Minuten auf das Zeitkonto gutgeschrieben werden.²⁹

Zurück

Art. 125

Bereitschaftsdienst

(Art. 7 BA vom 25.09.2000)

1. Um besondere und unaufschiebbare Diensterfordernisse zu gewährleisten, können außerhalb der normalen Arbeitszeit verpflichtende Bereitschaftsdienste mittels schriftlicher Mitteilung oder Dienstanordnung eingerichtet werden, welche die Modalitäten und Einsatzpläne beinhalten.

2. Das sich in Bereitschaft befindende Personal muss jederzeit in Form geeigneter Kommunikationsmittel erreichbar sein und sich bei Bedarf umgehend an den Arbeits- oder Einsatzort begeben.

3. In der Regel kann die Bereitschaft für nicht weniger als sechs Stunden täglich in der folgenden Art und Weise verlangt werden:

²⁹ Absatz so eingefügt durch Art. 4 des Bereichsabkommens vom 30.01.2004

²⁹ Comma cos  inserito dall'articolo 4 dell'accordo di comparto del 30.01.2004

- a) per non piú di un intero mese, eccettuati i giorni di riposo, ferie, festività ed in casi di particolari necessità del lavoratore, in ragione di 5 giorni alla settimana (6 giorni per i lavoratori con un orario articolato su 6 giorni). Tale forma di reperibilità ha carattere eccezionale;
- b) per periodi ricorrenti di 5 o 6 giorni nel mese, di norma contenuti in una settimana ogni quattro;
- c) per singole giornate della settimana, e precisamente:
- . per ciascuna delle giornate settimanali di normale attività lavorativa;
 - . per il sesto giorno ed eccezionalmente per il settimo giorno, comunque non piú di due volte consecutive, la reperibilità puó essere richiesta rispettivamente in aggiunta a quella delle lettere a) e b), qualora non vi sia altro personale da rendere reperibile in detti giorni;
 - . per le domeniche e festività; Va comunque garantito il riposo al 14mo giorno.
- d) Per il servizio di sgombero neve o comunque per servizi a carattere stagionale non superiori a cinque mesi all'anno la reperibilità potrà essere richiesta di norma per un periodo di 15 giorni consecutivi. Ulteriori modalità per la reperibilità neve possono essere concordate a livello decentrato.
- a) für nicht mehr als einen Monat, mit Ausnahme der arbeitsfreien Tage, des Urlaubs, der Feiertage und jener Tage, in denen der Betroffene aufgrund besonderer Umstände frei von dienstlichen Verpflichtungen sein muss, im Ausmass von 5 Tagen in der Woche (6 Tage im Falle jener Arbeitnehmer, deren Wochenarbeitszeit auf 6 Tage ausgelegt ist). Diese Form der Abrufbereitschaft bildet die Ausnahme;
- b) in regelmäßigen Abständen von 5 oder 6 Tagen im Monat, d.h. in der Regel während einer von 4 Arbeitswochen;
- c) an einzelnen Tagen in der Woche und zwar:
- . an jedem einzelnen der normalen Wochentage;
 - . am sechsten Wochentag und in außerordentlichen Fällen am siebten Tag, jedenfalls aber nicht öfter als zwei aufeinanderfolgende Male, kann der Bereitschaftsdienst auch zusätzlich zu jenem nach den Buchstaben a) und b) auferlegt werden, wenn am betreffenden Tag sonst kein Personal zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden kann;
 - . an den Sonntagen und Feiertagen; Auf jeden Fall wird nach 14 Tagen Dienst der Ruhetag gewährleistet.
- d) Für den Schneeräumungsdienst oder saisonbezogene Dienste, welche über einen Zeitraum von nicht mehr als 5 Monaten im Jahr laufen, kann der Bereitschaftsdienst in der Regel für einen Zeitraum von 15 aufeinanderfolgende Tage verlangt werden. Weitere Kriterien für den Schneeräumungsdienst können auf dezentraler Ebene vereinbart werden.

4. Nel caso in cui il servizio di reperibilità sia svolto per 7 giorni consecutivi, per la giornata da dedicarsi al riposo settimanale che abbia comportato la prestazione effettiva di servizio, spetta, oltre al compenso per lavoro straordinario, un periodo di riposo corrispondente alle ore di servizio svolte, da effettuare subito dopo o comunque entro la settimana successiva.

5. Compenso per il servizio di reperibilità:

- a) per il servizio di reperibilità é conferito un compenso nella misura del 19 % del normale compenso orario;
- b) per il giorno di riposo settimanale che non abbia comportato la prestazione effettiva di servizio spetta un compenso nella misura del 20 % del normale compenso orario. In alternativa al compenso può essere richiesto anche l'esonero dal servizio. In questo caso spettano per ogni ora di reperibilità 20 minuti di esonero dal servizio, fino al massimo di una giornata lavorativa.

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

7. Con accordo a livello decentrato può essere previsto al posto dell'erogazione del compenso per lavoro straordinario il recupero delle ore lavorative.³⁰

[indietro](#)

Art. 126

Servizio di pronta disponibilità

(Art. 8 AC del 25.09.2000)

4. Falls der Bereitschaftsdienst über einen Zeitraum von 7 aufeinanderfolgende Tage geleistet wird, steht für den wöchentlichen Ruhetag, an welchem ein Arbeitseinsatz verlangt wurde, steht zusätzlich zur Überstundenvergütung eine den Dienststunden entsprechende Ruhepause zu, welche unmittelbar danach, jedenfalls innerhalb der darauffolgenden Woche zu genießen ist.

5. Vergütung für den Bereitschaftsdienst:

- a) Für den Bereitschaftsdienst wird eine Stundenvergütung im Ausmaß von 19% der normalen Stundenvergütung zuerkannt;
- b) für den wöchentliche Ruhetag, an welchem kein Arbeitseinsatz verlangt wurde, steht eine Stundenvergütung im Ausmaß von 20% der normalen Stundenvergütung zu. An Stelle der Vergütung kann auch ein Zeitausgleich beantragt werden. In diesem Falle stehen pro Stunde Bereitschaftsdienst zwanzig Minuten an Zeitausgleich, bis zu einem Höchstausmaß von einem Arbeitstag zu.

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

7. An Stelle der Auszahlung der Überstundenvergütung kann mit dezentralem Abkommen auch der Ausgleich der geleisteten Stunden vorgesehen werden.³⁰

[Zurück](#)

Art. 126

Sofortige Abrufbereitschaft

(Art. 8 BA vom 25.09.2000)

³⁰ Siehe Artikel 3 des Bereichsabkommens vom 30.01.2004

³⁰ Vedi articolo 3 dell'accordo di comparto del 30.01.2004.

1. Nelle strutture abitative dei servizi sociali e nelle case di riposo in accordo tra il personale risp. tra singoli dipendenti e l'Amministrazione può essere concordata la presenza alla sede di servizio nei periodi notturni per garantire, in caso di necessità, la pronta disponibilità. Il servizio di pronta disponibilità, che non può avere durata superiore a 12 ore può essere richiesto al dipendente per non più di 10 volte al mese.

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

[indietro](#)

Art. 127

Lavoro festivo

(Art. 10 AC del 25.09.2000)

1. Il dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale ha diritto ad un giorno di riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il giorno festivo.

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione del lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo

[indietro](#)

1. In den Wohneinrichtungen der Sozialdienste und in den Altersheimen kann zwischen dem Personal bzw. einzelnen Bediensteten und der Verwaltung die Anwesenheit am Arbeitsplatz in den Nachtstunden vereinbart werden, um im Bedarfsfall die sofortige Einsatzbereitschaft zu gewährleisten. Die sofortige Einsatzbereitschaft kann für eine Dauer von nicht mehr als 12 Stunden bzw. nicht mehr als 10 Mal im Monat verlangt werden

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

[Zurück](#)

Art. 127

Feiertagsarbeit

(Art. 10 BA vom 25.09.2000)

1. Der Bedienstete, welcher aus besonderen Dienstgründen nicht den wöchentlichen Ruhetag beanspruchen kann, hat Anrecht auf einen Ausgleichsruhetag in der Regel innerhalb von 15 Tagen, jedenfalls aber innerhalb der beiden nächstfolgenden Monate.

2. Im Falle einer Arbeitsleistung an einem Feiertag, welcher auf einen Wochentag fällt, hat der Bedienstete auf Antrag Anrecht auf einen entsprechenden Ruhetag oder auf die Bezahlung der Überstundenvergütung wie sie für die Feiertage vorgesehen ist.

3. Im Falle einer Arbeitsleistung an einem arbeitsfreien Wochentag bei 5-Tage-Woche, hat der Bedienstete auf Antrag Anrecht auf einen entsprechenden Ruhetag oder auf die Bezahlung der normalen Überstundenvergütung.

[Zurück](#)

Art. 128

Disciplina di missione

(Art. 84 CCI del 01.08.2002)

1. La missione viene disciplinata interamente nell'allegato "6" al presente contratto.

[indietro](#)

Art. 129

Interessi e rivalutazione monetaria

(Art. 85 CCI del 01.08.2002)

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 retroattivo, 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.

4. Il divieto del cumulo tra interessi legali e rivalutazione monetaria di cui al comma 1 si applica ai crediti il cui diritto alla percezione sia maturato prima dell'entrata in vigore del presente contratto, limitatamente al periodo successivo a tale data.

[indietro](#)

Art. 128

Außendienstregelung

(Art. 84 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Der Außendienst wird in der Anlage „6“ dieses Vertrages vollständig geregelt.

[Zurück](#)

Art. 129

Zinsen und Aufwertung

(Art. 85 BÜKV vom 01.08.2002)

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 90. 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.

4. Das Verbot der Häufung zwischen gesetzlichen Zinsen und Geldaufwertung laut Absatz 1 gilt nicht für Guthaben, deren Anspruch vor Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages anreife, und zwar beschränkt auf den Zeitraum vor diesem Datum.

[Zurück](#)

TITOLO VI

DISPOSIZIONI VARIE

Art. 130

Formazione ed aggiornamento del personale

(Art. 86 CCI del 01.08.2002)

(Art. 41 AC del 25.09.2000)

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.

indietro

2. Gli obiettivi di cui al comma 1 possono essere attuati da parte delle 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 del contratto collettivo intercompartimentale del 01.08.2002.³¹

3. Gli enti del presente comparto sostengono la qualificazione, l'aggiornamento, la specializzazione, la riqualificazione e la formazione professionale del personale dipendente.

VI. TITEL

VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

Art. 130

Aus- und Weiterbildung des Personals

(Art. 86 BÜKV vom 01.08.2002)

(Art. 41 BA vom 25.09.2000)

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.

Zurück

2. Die in Absatz 1 genannten Ziele können von den Verwaltungen durch eigene Dienststellen 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 gewinnorientierter Institutionen, einschließlich Gewerkschaften, zugelassen werden, sofern diese ausschließlich für die Abwicklung institutioneller Aufgaben, wofür die Körperschaften laut Art. 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002³¹ zuständig sind, errichtet wurden.

3. Die Körperschaften dieses Bereiches unterstützen die Qualifizierung, die Fortbildung, Spezialisierung, Umschulung und berufliche Schulung der Bediensteten.

³¹ Siehe Fußnote 2

³¹ Vedi nota 2

4. I dipendenti hanno diritto di partecipare, compatibilmente con le esigenze di servizio e previa valutazione dell'ente di appartenenza, ai corsi di formazione ed aggiornamento entro il limite massimo di 40 ore lavorative all'anno, di cui 10 ore non organizzate dalle organizzazioni piú rappresentative degli enti del presente comparto. Non rientrano nel suddetto limite massimo i corsi di formazione ed aggiornamento previsti e disposti per legge e quelli dichiarati obbligatori o utili dalle organizzazioni piú rappresentative degli enti del presente comparto. Con deliberazione dell'organo esecutivo dell'Ente puó essere autorizzata la partecipazione a corsi fuori del territorio provinciale nel limite massimo di 10 ore lavorative all'anno non rientranti nel limite suddetto.

5. Per la partecipazione del personale dipendente ai corsi di cui al comma precedente gli enti sostengono le quote di iscrizione nonché le spese per l'indennità di trasferta e il rimborso delle spese di viaggio. Le ore necessarie per i corsi vengono considerate a tutti gli effetti come ore lavorative.

6. Nel caso di conseguimento di una qualificazione integrativa della durata minima di 200 ore di teoria e pratica, considerata utile per il profilo professionale di appartenenza, l'ente puó concedere al dipendente l'abbreviazione della progressione economica per non piú di un anno.

7. Il fondo da destinare al finanziamento della formazione viene trattato a livello di ente.

[indietro](#)

Art. 131

4. Die Bediensteten haben, sofern es sich mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbaren lässt und nach positiver Beurteilung durch die Körperschaft, das Recht an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen, und zwar im Höchstausmaß von 40 Arbeitsstunden im Jahr, wovon 10 Stunden der Kurse nicht von den Fachverbänden der Körperschaften dieses Bereiches organisiert sind. Nicht unter das genannte Höchstausmaß fallen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, welche gesetzlich vorgesehen und verfügt oder von den Fachverbänden der Körperschaften dieses Bereiches als verpflichtend erklärt wurden. Mit Beschluss des Exekutivorgans der Körperschaft kann die Teilnahme an Kursen außerhalb des Landes im Höchstausmaß von 10 Arbeitsstunden im Jahr ermächtigt werden; diese Stunden zählen nicht zum obgenannten Höchstausmaß.

5. Für die Teilnahme an den Kursen laut vorhergehendem Absatz übernehmen die Körperschaften die Einschreibgebühren sowie die Außendienstvergütungen und die Rückerstattung von Reisespesen. Die dabei aufgewendeten Stunden werden in jeder Hinsicht als Arbeitsstunden betrachtet.

6. Falls eine Zusatzqualifikation mit einer Mindestdauer von 200 Stunden Theorie und Praxis erlangt wurde, die als nützlich für das Berufsbild betrachtet wird, kann die Körperschaft den Aufstieg in der Besoldung im Ausmaß von höchstens einem Jahr verkürzen.

7. Der für die Finanzierung der Weiterbildung vorzusehende Fonds wird auf Körperschaftsebene verhandelt

[Zurück](#)

Art. 131

Corsi di aggiornamento e formazione volontari

(Art. 24 CA del 30.01.2004)

1. I dipendenti hanno la facoltà di partecipare al di fuori del servizio a corsi di aggiornamento e di formazione. Qualora i corsi di aggiornamento e di formazione sono considerati utili per l'amministrazione questa sostiene le quote d'iscrizione nonché le eventuali altre spese.

2. I corsi di aggiornamento e di formazione volontari non rientrano nella disciplina di cui all'articolo precedente, comma 4.

[indietro](#)

Art. 132

Corsi in servizio

(Art. 42 AC del 25.09.2000)

(Art. 25 CA del 30.01.2004)

1. Le organizzazioni più rappresentative degli enti del presente comparto determinano ogni anno in collaborazione con la Ripartizione provinciale servizi sociali il programma, contenente il numero dei corsi, il numero minimo e massimo dei partecipanti e le altre modalità dei corsi in servizio del settore sociale. I suddetti corsi non rientrano nel limite massimo previsto all'articolo 130, comma 4.

2. I corsi in servizio possono essere richiesti da un massimo del 20% dei dipendenti del rispettivo servizio ed almeno da una persona.

Freiwillige Weiterbildung

(Art. 24 BA vom 30.01.2004)

1. Die Bediensteten können außerhalb der Arbeitszeit an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen. Falls die Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen auch für die Verwaltung von Nutzen sind, übernimmt diese die Einschreibgebühren sowie eventuelle weitere Spesen.

2. Die freiwillige Weiterbildung fällt nicht unter die Regelung laut vorhergehendem Artikel, Absatz 4.

[Zurück](#)

Art. 132

Berufsbegleitende Ausbildung

(Art. 42 BA vom 25.09.2000)

(Art. 25 BA vom 30.01.2004)

1. Die Fachverbände der Körperschaften dieses Bereiches legen alljährlich in Zusammenarbeit mit der Landesabteilung für Sozialwesen das Programm der berufsbegleitenden Ausbildungs-kurse im Sozialwesen fest, welches die Anzahl der Kurse, die Mindest- und Höchstanzahl der teilnahme-berechtigten Bediensteten sowie andere Modalitäten beinhaltet. Obgenannte Kurse fallen nicht unter das im Art. 130, Absatz 4 genannte Höchstausmaß.

2. Die berufsbegleitende Ausbildung kann von höchstens 20% der Bediensteten des jeweiligen Dienstes und mindestens von einer Person beantragt werden.

3. Durante i corsi in servizio di cui al primo comma ai dipendenti spetta un congedo straordinario retribuito per le ore di teoria dei corsi per non più di 17 giorni all'anno, senza ulteriori oneri a carico dell'amministrazione.

4. La pratica assolta all'interno delle strutture e dei servizi del datore di lavoro di appartenenza viene riconosciuta a tutti gli effetti come servizio. L'amministrazione non sostiene ulteriori spese. Per la pratica assolta in una struttura o un servizio degli enti firmatari del contratto collettivo intercompartimentale del 01.08.2002 spetta ai dipendenti lo stipendio nella misura del 50%. L'amministrazione non sostiene ulteriori spese.

5. La pratica è utile per intero ai fini del congedo ordinario, della progressione economica e del trattamento di quiescenza.³²

[indietro](#)

Art. 133

Servizio mensa

(Art. 87 CCI del 01.08.2002)

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 comparto³³. 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.

3. Während der berufsbegleitenden Ausbildung laut Absatz 1 steht den Bediensteten ein bezahlter Sonderurlaub zu, welcher für die Theoriestunden der Kurse nicht mehr als 17 Tage im Jahr umfasst; die Verwaltung übernimmt keine weiteren Spesen.

4. Das Praktikum, das innerhalb einer Struktur oder Dienstes des eigenen Arbeitgebers absolviert wird, wird in jeder Hinsicht als Arbeitszeit angesehen; die Verwaltung übernimmt keine weiteren Spesen. Für das Praktikum in einer Struktur oder einem Dienst in einer der Körperschaften, welche den bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 01.08.2002 unterschrieben haben, steht den Bediensteten 50% des Gehaltes zu, ohne dass weitere Spesen übernommen werden.

5. Das Praktikum zählt zur Gänze für den ordentlichen Urlaub, die berufliche Entwicklung und das Ruhegehalt.³²

[Zurück](#)

Art. 133

Mensadienst

(Art. 87 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Mit Bereichsabkommen³³ werden geregelt: die Errichtung von Auspeisungen 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 Personals mit täglich nicht weniger als sechs Arbeitsstunden den Mensadienst oder einen Ersatzdienst für zumindest eine Mahlzeit beanspruchen kann.

³² Absatz so eingefügt durch Art. 4 des Bereichsabkommens vom 30.01.2004

³² Comma così inserito dall'articolo 4 dell'accordo di comparto del 30.01.2004.

³³ Vedi art. 5: materie degli accordi a livello decentrato

³³ Siehe Art. 5: Sachbereiche der Abkommen auf dezentraler Ebene

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.

[indietro](#)

Art. 134

Obbligo di residenza ed agevolazioni per il personale pendolare

(Art. 88 CCI del 01.08.2002)

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.

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.

[indietro](#)

Art. 135

Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare volontaria

(CCI Art. 89 del 01.08.2002)

2. Dem Personal, welches Anrecht auf eine Mahlzeit hat, muss die notwendige Zeit zur Einnahme der Mahlzeit gewährt werden.

3. Die Ausspeisungen, einschließlich die Schulausspeisungen, können auf Grund eigener Vereinbarung auch vom Personal anderer Körperschaften beansprucht werden, vorausgesetzt, dass dies vereinbar ist.

[Zurück](#)

Art. 134

Ansässigkeitspflicht und Begünstigungen für die Pendler

(Art. 88 BÜKV vom 01.08.2002)

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

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. Der Personal ist verpflichtet, der eigenen Verwaltung jeden Wechsel des ständigen Wohnortes und, sofern nicht übereinstimmend, des Wohnsitzes, sofort bekanntzugeben.

[Zurück](#)

Art. 135

Abfertigung und freiwillige Ergänzungsvorsorge

(Art. 89 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Il trattamento di fine rapporto e la previdenza complementare volontaria sono disciplinate nel contratto collettivo interpartimentale del 17.8.1999 prevedendo in sede di prima applicazione, in quanto compatibile con la normativa del fondo di cui al comma 2, la decorrenza 1 luglio 1999.

2. Al personale è comunque data fin d'ora la facoltà di preiscrizione al fondo previdenziale denominato "Laborfond".

3. Le amministrazioni si impegnano di favorire la preiscrizione mettendo a disposizione a tal fine le proprie strutture.

[indietro](#)

Art. 136

Contributi sindacali

(CCI Art. 90 del 01.08.2002)

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 statutari. 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 comunicazione 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.

1. Die Abfertigung und die freiwillige Ergänzungsvorsorge sind im bereichsübergreifenden Vertrag vom 17.8.1999 geregelt. Soweit mit den Regeln des Fonds laut Absatz 2 vereinbar, wird bei der Erstanwendung die

Wirksamkeit ab 1. Juli 1999 vorgesehen.

2. Dem Personal ist jedenfalls ab sofort die Möglichkeit der Voreinschreibung in den Sozialfond, „Laborfond“ genannt, gegeben.

3. Die Verwaltungen verpflichten sich, die Voreinschreibung zu unterstützen, und stellen dafür die eigenen Strukturen zur Verfügung.

[Zurück](#)

Art. 136

Gewerkschaftsbeiträge

(Art. 90 BÜKV vom 01.08.2002)

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

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.

[indietro](#)

Art. 137

Controllo sull'idoneità al servizio ed equo indennizzo

(CCI Art. 91 del 01.08.2002)

1. La disciplina sull'idoneità al servizio e sull'equo indennizzo è contenuta nell'allegato 8 del presente contratto.

[indietro](#)

Art. 138

Copertura assicurativa

(Art. 26 CA del 30.01.2004)

1. Gli enti assumono nei riguardi dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui al presente accordo iniziative in relazione a:

- c) l'assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti per la copertura dei rischi connessi all'espletamento delle mansioni professionali;
- d) la copertura della responsabilità amministrativa per colpa grave con onere a carico del personale. L'adesione da parte del personale è comunque facoltativa ed avviene su base volontaria in forma scritta.

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 darauffolgenden Monats gemäß den mit den entsprechenden Gewerkschaften vereinbarten Regeln an die Gewerkschaften überwiesen.

[Zurück](#)

Art. 137

Überprüfung der Diensteignung und angemessene Entschädigung

(BÜKV Art. 91 vom 01.08.2002)

1. In der Anlage 8 zum vorliegenden Vertrag ist die Regelung über die Diensteignung und die angemessene Entschädigung enthalten.

[Zurück](#)

Art. 138

Versicherung

(Art. 26 BA vom 30.01.2004)

1. Die Körperschaften ergreifen bezüglich der Bediensteten, die eine Beauftragung im Sinne dieses Abkommens erhalten, geeignete Maßnahmen in Hinsicht auf:

- c) die Haftpflichtversicherung der Bediensteten für Risiken, welche mit der Ausübung der beruflichen Tätigkeiten zusammenhängen;
- d) die Deckung der grob fahrlässigen Verwaltungshaftung, wobei die Prämien zu Lasten der Bediensteten gehen und der Beitritt vonseiten der Bediensteten jedenfalls freiwillig und fakultativ in schriftlicher Form zu erfolgen hat.

2. Gli enti si impegnano altresí ad assicurare gli automezzi in proprietá dei dipendenti autorizzati a servirsi dei medesimi in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio limitatamente al tempo strettamente necessario.

Deve essere prevista a livello decentrato una franchigia a carico del dipendente.

3. Per danni relativi agli automezzi di servizio di proprietá dell'amministrazione a livello decentrato viene stabilita una franchigia a carico del dipendente non superiore al 20% del danno e comunque non superiore a 250,00 €.

[indietro](#)

Art. 139

Libretto sanitario e visite mediche

(AC Art. 44 del 25.09.2000)

1. In coordinamento con il servizio sanitario provinciale saranno effettuate visite mediche preventive e controlli periodici per i lavoratori con attività soggette a rischio con l'istituzione di un libretto sanitario personale, che evidenzii i rischi e le prevenzioni per la tutela della salute.

2. Il costo del libretto sanitario e delle visite mediche prescritte dalla legge sono rimborsate al personale ivi compreso il personale supplente, a tempo determinato, e con contratto di lavoro annuale a carico dell'Amministrazione.

2. Die Körperschaften verpflichten sich weiters die Kraftfahrzeuge im Eigentum der Bediensteten zu versichern, welche ermächtigt sind, das Fahrzeug für Außendienste oder zur Erfüllung eines Dienstes beschränkt für die dafür notwendige Zeit zu benutzen.

Zu Lasten des Bediensteten ist auf dezentraler Ebene ein Selbstbehalt vorzusehen.

3. Auf dezentraler Ebene wird bei Schäden an den Dienstfahrzeugen im Eigentum der Verwaltung zu Lasten des Bediensteten ein Selbstbehalt vorgesehen, der höchstens 20% des Schadens, aber auf keinen Fall mehr als 250,00 € ausmacht.

[Zurück](#)

Art. 139

Gesundheitsbüchlein und Arztvisiten

(BA Art. 44 vom 25.09.2000)

1. In Zusammenarbeit mit dem Landesgesundheitsdienst werden präventive Arztvisiten und periodische Kontrollen für jene Beschäftigten vorgenommen, welche risikobelasteten Tätigkeiten zugeteilt sind. Zu diesem Zwecke wird der persönliche Gesundheitspass eingeführt, worin die gesundheitlichen Risiken und die entsprechenden Vorbeugemaßnahmen aufgeführt werden.

2. Die Kosten für das Gesundheitsbüchlein und für die Arztvisiten, welche vom Gesetz vorgeschrieben sind, werden von der Verwaltung dem Personal, auch dem Ersatzpersonal, dem befristet angestellten Personal und dem Personal mit Jahresauftrag rückvergütet.

3. Qualora la legge non dispone diversamente per il personale assunto con contratto annuale senza interruzione del rapporto di lavoro superiore a un mese, viene tenuta valida la documentazione sanitaria presentata prima dell'interruzione del rapporto di lavoro.

[indietro](#)

Art. 140

Acconto sul trattamento di fine rapporto in attività di servizio

(Art. 93 CCI del 01.08.2002)

1. L'acconto sul trattamento di fine rapporto in attività del servizio è disciplinato nell'allegato „7“ del presente contratto.

[indietro](#)

Art. 141

Abbigliamento di servizio

(Art. 94 CCI del 01.08.2002)

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.

3. Falls mit Gesetz nicht anders geregelt, behalten die vom Personal mit Jahresauftrag vor der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses vorgelegten sanitären Bescheinigungen ihre Gültigkeit, vorausgesetzt, dass keine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses von mehr als einem Monat vorliegt.

[Zurück](#)

Art. 140

Anzahlung auf die Abfertigung während der Dienstzeit

(Art. 93 BÜKV vom 01.08.2002)

1. Die Anzahlung auf die Abfertigung während der Dienstzeit ist in der Anlage „7“ zu diesem Vertrag geregelt.

[Zurück](#)

Art. 141

Dienstkleidung

(Art. 94 BÜKV vom 01.08.2002)

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. L'assegnazione dell'abbigliamento di 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 di 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 nel contratto di comparto³⁴ Il mancato rispetto di tale obbligo può comportare l'irrogazione di una sanzione disciplinare.

[indietro](#)

Art. 142

Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro

(Art. 95 CCI del 01.08.2002)

2. Die Zuweisung der Dienstkleidung stellt in 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 vorge-sehen 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 auf Bereichsebene.³⁴ Die Nichteinhaltung dieser Pflicht kann auch die Verhängung einer Disziplinarstrafe zur Folge haben.

[Zurück](#)

Art. 142

Verpflichtender Schlichtungsversuch bei Arbeitsstreitfällen

(Art. 95 BÜKV vom 01.08.2002)

³⁴ Vedi art. 5:materie degli accordi a livello decentrato

³⁴ Siehe Art. 5: Sachbereiche der Abkommen auf dezentraler Ebene

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 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.

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 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. Il collegio di conciliazione è composto da tre membri fissi, di cui un rappresentante delle amministrazioni ed un rappresentante designato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel rispettivo comparto. Del collegio fanno, inoltre, parte un altro rappresentante nominato dall'amministrazione nelle osservazioni scritte di cui al comma 7 nonché un rappresentante del personale da nominare nella richiesta di cui al comma 6. Esso è presieduto da un membro esterno all'amministrazione, di provata esperienza ed indipendenza. Il presidente, in mancanza di accordo tra l'amministrazione e le organizzazioni sindacali, è nominato, su richiesta dell'amministrazione o di una delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentativa, dal presidente del Tribunale. Per ogni membro fisso viene previsto un sostituto. I componenti fissi del collegio rimangono in carica per la durata di due anni. Salvo il rispetto della rappresentanza proporzionale dei gruppi linguistici per i membri fissi del collegio, in caso di vertenza concernente personale appartenente al gruppo linguistico ladino, uno dei rappresentanti dell'amministrazione all'interno del collegio deve essere sostituito con un rappresentante appartenente al gruppo linguistico ladino, salvo che il rappresentante nominato dal personale nella richiesta di cui al comma 6 appartenga a tale gruppo linguistico.

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;

3. Die Schlichtungskommission setzt sich aus drei fixen Mitgliedern zusammen. Eines dieser Mitglieder vertritt die Verwaltungen und eines wird von den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch im jeweiligen Bereich namhaft gemacht. Der Kommission gehören außerdem ein von der Verwaltung in der Stellungnahme laut Absatz 7 sowie ein vom Personal im Antrag laut Absatz 6 namhaft gemachter Vertreter an. Vorsitzender der Kommission ist ein unabhängiges, externes Mitglied mit erwiesener Erfahrung. Der Vorsitzende, wird, falls sich Verwaltung und Gewerkschaften nicht einigen, auf Antrag der Verwaltung oder einer der Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch vom Präsidenten des Landesgerichtes ernannt. Für jedes Mitglied wird ein Ersatzmitglied bestimmt. Die fixen Mitglieder der Kommission bleiben für die Dauer von zwei Jahren im Amt. Für die fixen Mitglieder der Kommission wird der Sprachgruppenproporz berücksichtigt, wobei im Falle von Streitigkeiten, die Personal der ladinischen Sprachgruppe betreffen, einer der Vertreter der Verwaltung innerhalb der Kommission mit einem Vertreter zu ersetzen ist, der der ladinischen Sprachgruppe angehört, außer der vom Personal im Antrag laut Absatz 6 namhaft gemachte Vertreter gehört bereits dieser Sprachgruppe an.

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 eingeschriebenem Brief 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 Personal;

- 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, 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. Dinanzi 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 € per ogni controversia trattata.

- 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 annimmt, 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 € für jeden behandelten Streitfall zu.

[indietro](#)

Art. 143

Arbitrato per le controversie di lavoro

(Art. 96 CCI del 01.08.2002)

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 142 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 e viene inserita nel verbale; essa può essere inoltre presentata mediante successiva richiesta da depositare alla sede del collegio arbitrale.

3. La richiesta di cui al comma 2 deve contenere la precisa pretesa nonché le altre indicazioni previste al comma 6 dell'articolo 142.

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 viene emesso entro sei mesi dal deposito della richiesta di cui al comma 2 può essere adita l'autorità giudiziaria.

[Zurück](#)

Art. 143

Schiedsgericht für Arbeitsstreitfälle

(Art. 96 BÜKV vom 01.08.2002)

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 142 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. Der Antrag laut Absatz 2 muss die genaue Forderung sowie alle übrigen Angaben laut Absatz 6 des Artikels 142 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. Ai membri fissi del collegio arbitrale, escluso il Presidente chiamato dall'esterno, spetta un compenso di 103,29 € 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 parte vincitrice per le attività rilevanti ai fini della decisione.

[indietro](#)

Art. 144

Osservatorio giurisdizionale ed estensione di giudicati

(Art. 97 CCI del 01.08.2002)

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.

[indietro](#)

Art. 145

Rappresentante della sicurezza

(Art. 11 AC del 30.01.2004)

1. Il numero dei rappresentanti della sicurezza negli enti è fissato nella seguente misura:

- . enti fino a 20 dipendenti : 1 rappresentante;
- . enti da 21 a 200 dipendenti: 2 rappresentanti;
- . enti da 201 a 600 dipendenti: 3 rappresentanti;

6. Den fixen Mitgliedern des Schiedsgerichtes steht, ausgenommen der von außen ernannte Vorsitzende, eine Vergütung von 103,29 € 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.

[Zurück](#)

Art. 144

Sammlung der Urteile und Ausdehnung rechtskräftiger Urteile

(Art. 97 BÜKV vom 01.08.2002)

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 dem Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch.

[Zurück](#)

Art. 145

Sicherheitssprecher

(Art. 11 BA 30.01.2004)

1. Die Anzahl der Sicherheitssprecher in den Körperschaften wird wie folgt festgelegt:

- . Körperschaften mit bis zu 20 Bediensteten: 1 Sicherheitssprecher;
- . Körperschaften mit 21 bis 200 Bediensteten: 2 Sicherheitssprecher;
- . Körperschaften mit mit 201 bis 600 Bediensteten: 3 Sicherheitsspreche;

- . enti da 601 a 1000 dipendenti: 4 rappresentanti;
- . enti con oltre 1000 dipendenti: 6 rappresentanti.

2. La durata dell'incarico del rappresentante per la sicurezza é di 4 anni.

Fino alla costituzione delle R.S.U. il rappresentante per la sicurezza é eletto direttamente dai dipendenti al loro interno; l'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il dipendente che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Hanno diritto al voto i dipendenti in servizio e possono essere eletti i dipendenti a tempo indeterminato che prestano la propria attività nelle Amministrazioni.

L'elezione viene organizzata da parte dell'Amministrazione.

Dopo la costituzione delle R.S.U. la procedura di elezione é quella applicata per le elezioni delle R.S.U.

3. Il rappresentante ha diritto per l'espletamento delle sue mansioni a permessi retribuiti nella seguente misura annuale:

- . enti fino a 20 dipendenti: 20 ore;
- . enti oltre 20 dipendenti: 30 ore.

4. Oltre ai permessi di cui al comma precedente il rappresentante per la sicurezza ha diritto a permessi retribuiti per la formazione di base in materia di salute e sicurezza nella misura di 32 ore. Gli oneri della formazione sono a carico dell'Amministrazione.

[indietro](#)

Art. 146

Commissione paritetica del personale

(Regolamento tipo sull'assunzione del personale nei comuni del novembre 1999, art. 17,18)

- . Körperschaften mit mit 601 bis 1000 Bediensteten: 4 Sicherheitssprecher;
- . Körperschaften mit mehr als 1000 Bediensteten: 6 Sicherheitssprecher.

2. Die Dauer des Auftrages des Sicherheitssprechers beträgt 4 Jahre.

Bis zur Schaffung der RSU wird der Sicherheitssprecher direkt aus der Mitte der Bediensteten gewählt; die Wahl erfolgt in allgemeiner und unmittelbarer Form durch geheime Abstimmung auch zwischen konkurrierenden Kandidaten. Jener Bedienstete gilt als gewählt welcher die größte Anzahl an abgegebenen Stimmen erhalten hat.

Das aktive Wahlrecht hat das sich im Dienst befindliche Personal; das passive Wahlrecht haben die Bediensteten in der Stammrolle, welche ihren Dienst in der eigenen Verwaltung ausüben.

Die Wahl wird von der Verwaltung organisiert. Nach der Einführung der RSU wird der Wahlmodus für die Wahlen der RSU angewandt.

3. Der Sicherheitssprecher hat zur Ausübung seiner Aufgaben Anrecht auf bezahlte Freistellungen in folgendem jährlichen Ausmaß:

- . Körperschaften mit bis zu 20 Bediensteten: 20 Stunden;
- . Körperschaften mit über 20 Bediensteten: 30 Stunden.

4. Zusätzlich zu den Freistellungen laut vorhergehendem Absatz hat der Sicherheitssprecher Anrecht auf bezahlte Freistellungen für die Grundausbildung im Bereich der Gesundheit und Sicherheit im Ausmaß von 32 Stunden. Die Spesen für diese Ausbildung gehen zu Lasten der Körperschaft.

[Zurück](#)

Art. 146

Paritätische Personalkommission

(Musterverordnung über die Aufnahme in den Dienst der Gemeinden vom November 1999, Art. 17,18)

1. All'inizio di ogni periodo di mandato il Consiglio comunale nomina la commissione paritetica del personale.

La commissione è composta pariteticamente dai seguenti rappresentanti del personale e del Comune:

- a) dal sindaco o da un assessore da lui delegato, che presiede la commissione;
- b) dal segretario comunale;
- c) da due risp. *quattro* * rappresentanti nominati dalla giunta comunale;
- d) da due risp. *quattro* * rappresentanti eletti dal personale.

2. I rappresentanti del personale nella commissione paritetica sono eletti in una votazione generale segreta. Tutti i dipendenti del comune hanno diritto di voto attivo e passivo.

3. Ad ogni dipendente compete il diritto di dare il voto ad un unico candidato. Possono assistere alle operazioni elettorali un rappresentante dell'amministrazione ed uno delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

4. * nei comuni con oltre 100 dipendenti sono previsti quattro rappresentanti (v. art. 8 dell'accordo di comparto per i dipendenti comunali dd. 8.7.1994)

5. Oltre alle funzioni previste dall'accordo di comparto per i dipendenti comunali la commissione esprime pareri preventivi sulla ristrutturazione dei servizi e può promuovere indagini conoscitive in ordine al funzionamento degli stessi.

6. La commissione può chiamare altri amministratori e funzionari perché riferiscano su particolari problemi in esame.

[indietro](#)

1. Zu Beginn einer jeden Verwaltungsperiode wird durch den Gemeinderat die paritätische Personalkommission ernannt.

Die Kommission ist paritätisch aus folgenden Vertretern des Personals und der Gemeinde zusammengesetzt:

- a) aus dem Bürgermeister oder einem von ihm beauftragten Assessor, der den Vorsitz führt;
- b) aus dem Gemeindesekretär;
- c) aus zwei bzw. *vier* * vom Gemeindeausschuss ernannten Vertretern;
- d) aus zwei bzw. *vier* * vom Personal gewählten Vertretern.

2. Die Personalvertreter in der paritätischen Kommission werden in einer allgemeinen geheimen Wahl, bei der alle Bediensteten der Gemeinde das aktive und passive Wahlrecht haben, gewählt.

3. Jedem Bediensteten steht das Recht zu, einem einzigen Kandidaten die Stimme zu geben. Je eine Vertretung der Verwaltung und der am stärksten vertretenen Gewerkschaftsorganisationen sind berechtigt, dem Wahlvorgang beizuwohnen.

4. * in Gemeinden mit mehr als 100 Bediensteten sind jeweils vier Vertreter vorgesehen (s. Art. 8 des Bereichsabkommens für die Gemeindebedienstete vom 8.7.1994)

5. Zusätzlich zu den Aufgaben laut Bereichsabkommen für die Gemeindebediensteten gibt die Kommission Gutachten über die Neuordnung der Dienste ab und kann Untersuchungen über deren Funktionieren veranlassen.

6. Auf Ersuchen der Kommission berichten andere Verwalter und Funktionäre der Verwaltung über einzelnene Problembereiche.

[Zurück](#)

Art. 147

Membri delle commissioni giudicatrici in concorsi pubblici

(Art. 2 AC del 6.10.1999)

1. Al fine di una fattiva e reciproca collaborazione tra gli enti di questo comparto, l'organo esecutivo della rispettiva amministrazione può autorizzare il proprio personale ad assumere le funzioni di membro di commissione giudicatrice per non più di tre concorsi all'anno presso enti appartenenti al proprio comparto e per non più di un concorso all'anno presso un'altra pubblica amministrazione.

2. Il tempo strettamente necessario per lo svolgimento del concorso incluso il tempo di viaggio è considerato a tutti gli effetti come servizio.

3. Al dipendente spettano, a carico dell'ente che ha bandito il concorso, l'indennità di missione ed i gettoni di presenza previsti per le sedute della commissione giudicatrice.

[indietro](#)

Art. 147

Mitglieder der Prüfungskommissionen bei öffentlichen Wettbewerben

(Art. 2 BA vom 6.10.1999)

1. Im Sinne einer tatkräftigen und gegenseitigen Zusammenarbeit zwischen den Körperschaften dieses Bereiches, kann das Vollzugsorgan der jeweiligen Körperschaft das eigene Personal ermächtigen die Aufgaben eines Mitgliedes einer Prüfungskommission zu übernehmen, und zwar bei nicht mehr als drei Wettbewerben im Jahr bei Körperschaften des eigenen Bereiches und nicht mehr als einem Wettbewerb im Jahr bei anderen öffentlichen Körperschaften.

2. Der für die Abwicklung des Wettbewerbes unbedingt notwendige Zeitraum, die Fahrtzeit inbegriffen, wird in jeder Hinsicht als Dienstzeit betrachtet.

3. Dem Bediensteten stehen außerdem die Außendienstvergütung und die für die Sitzungen der Prüfungskommission vorgesehenen Sitzungsgelder zu Lasten jener Körperschaft, welche den Wettbewerb ausgeschrieben hat, zu.

[Zurück](#)