

**Testo unico degli
accordi di
comparto per i
dipendenti dei
Comuni, delle
Comunità
comprensoriali e
delle A.P.S.P. del
2.7.2015**

**Einheitstext der
Bereichsabkommen
für die
Bediensteten der
Gemeinden, der
Bezirksgemein-
schaften und der
Ö.B.P.B. vom
2.7.2015**

Indice

TITOLO I.....	6
DISPOSIZIONI GENERALI.....	6
Art. 1 Ambito di applicazione.....	6
Art. 2 Decorrenza del contratto.....	6
Art. 3 Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero.....	6
TITOLO II.....	8
RELAZIONI SINDACALI.....	8
Art. 4 Diritti e doveri sindacali.....	8
Art. 5 Assemblee sindacali.....	8
Art. 6 Informazione dei sindacati.....	9
Art. 7 Dirigenti sindacali.....	9
Art. 8 Congedo straordinario per motivi sindacali... 10	
Art. 9 Aspettativa non retribuita per motivi sindacali... 11	
Art. 10 Permessi sindacali.....	11
Art. 11 Fondo per spese sindacali.....	13
Art. 12 Accordi a livello decentrato.....	13
Art. 13 Procedimento di contrattazione decentrata. 14	
TITOLO III.....	16
RAPPORTO DI LAVORO.....	16
Capo I Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro.....	16
Art. 14 Periodo di prova.....	16
Art. 15 Forme der Arbeitszeitflexibilität.....	17
Art. 16 Part time.....	19
Art. 17 Rapporti di lavoro a tempo parziale – clausola elastica.....	23
Art. 18 Contratto di lavoro a tempo determinato.... 24	
Art. 19 Lavoro festivo.....	25
Art. 20 Articolazione dell'orario di lavoro.....	26
Art. 21 riposo giornaliero.....	28
Art. 22 Riposo settimanale e lavoro festivo.....	28
Art. 23 Personale educativo e non docente asili nido. 29	
Capo II Interruzioni e sospensione della prestazione.....	31
Art. 24 Congedo ordinario.....	31
Art. 25 Permessi brevi per esigenze personali e relativi recuperi.....	31
Art. 26 Permessi per motivi di studio.....	32
Art. 27 Aspettativa non retribuita per motivi personali, di famiglia o di studio.....	35
Art. 28 Assenze per malattia.....	35
Art. 29 Congedo aggiuntivo per la rigenerazione psico-fisica.....	36
Capo III Tutela e sostegno della maternità e della paternità.....	37
Art. 30 Aspettativa per il personale con prole.....	37
TITOLO IV.....	38
ASSETTO GIURIDICO E RETRIBUTIVO.....	39
Capo I Inquadramento funzionale.....	39
Art. 31 Pianta organica.....	39
Art. 32 Profili professionali.....	39
Art. 33 Mobilità verticale.....	40

Inhaltsverzeichnis

I. TITEL.....	6
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN.....	6
Art. 1 Anwendungsbereich.....	6
Art. 2 Wirkung des Vertrages.....	6
Art. 3 Gewährleistung der unerlässlichen Dienste im Streikfalle.....	6
II. TITEL.....	8
GEWERKSCHAFTSBEZIEHUNGEN.....	8
Art. 4 Gewerkschaftliche Rechte und Pflichten.....	8
Art. 5 Gewerkschaftsversammlungen.....	8
Art. 6 Information der Gewerkschaften.....	9
Art. 7 Leitende Gewerkschaftsfunktionäre.....	9
Art. 8 Sonderurlaub aus Gewerkschaftsgründen... 10	
Art. 9 Unbezahlter Wartestand aus Gewerkschaftsgründen.....	11
Art. 10 Gewerkschaftsfreistellungen.....	11
Art. 11 Fonds für Gewerkschaftskosten.....	13
Art. 12 Abkommen auf dezentraler Ebene.....	13
Art. 13 Verfahren für dezentrale Abkommen.....	14
III. TITEL.....	16
ARBEITSVERHÄLTNIS.....	16
I. Abschnitt Beginn und Auflösung des Arbeitsverhältnisses.....	16
Art. 14 Probezeit.....	16
Art. 15 Forme di flessibilità dell'orario di lavoro..... 17	
Art. 16 Teilzeit.....	19
Art. 17 Teilzeitarbeitsverhältnisse – elastische Klausel.....	23
Art. 18 Befristeter Arbeitsvertrag.....	24
Art. 19 Feiertagsarbeit.....	25
Art. 20 Arbeitszeitgestaltung.....	26
Art. 21 Tägliche Ruhepause.....	28
Art. 22 Feiertage und wöchentlicher Ruhetag.....	28
Art. 23 Personal mit Erziehungsaufgaben und Hilfspersonal in den Kinderkrippen.....	29
II. Abschnitt Unterbrechungen und Aussetzung der Arbeitsleistung.....	31
Art. 24 Ordentlicher Urlaub.....	31
Art. 25 Kurze Abwesenheiten aus persönlichen Gründen und deren Einbringung.....	31
Art. 26 Bildungsurlaub.....	32
Art. 27 Unbezahlter Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen.....	35
Art. 28 Abwesenheit wegen Krankheit.....	35
Art. 29 Zusätzlicher Urlaub für psycho-physische Erholung.....	36
III. Abschnitt Schutz und Unterstützung der Mutterschaft und Vaterschaft.....	37
Art. 30 Wartestand für Personal mit Kindern.....	37
IV. TITEL.....	38
EINSTUFUNG UND LOHNGEFÜGE.....	39
I. Abschnitt Einstufung in die Funktionsebenen... 39	
Art. 31 Stellenplan.....	39
Art. 32 Berufsbilder.....	39
Art. 33 Vertikale Mobilität.....	40

Art. 34 Mobilità orizzontale tra i profili professionali....	Art. 34 Horizontale Mobilität zwischen den Berufs-
42	ildern.....
Art. 35 Mobilità tra gli enti.....	42
Art. 36 Riconoscimento di servizi prestati nel medesimo ente.....	Art. 35 Mobilität zwischen den Körperschaften.....
44	42
Art. 37 Riconoscimento di servizi prestati negli enti dell'intercomparto.....	Art. 36 Anerkennung von in der selben Körperschaft geleisteten Diensten.....
45	44
Art. 38 Definizioni relative al riconoscimento di servizi.....	Art. 37 Anerkennung der in Körperschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages geleisteten Dienste.....
47	45
Art. 39 Stipendio individuale sulla base dell'esperienza professionale.....	Art. 38 Definitionen bezüglich Anerkennung von Diensten.....
47	47
Art. 40 Necrofori nel comune di Bolzano.....	Art. 39 Individuelles Gehalt aufgrund der Berufserfahrung.....
47	47
Art. 41 Bibliotecari.....	Art. 40 Totengräber in der Gemeinde Bozen.....
48	47
Art. 42 Personale amministrativo della 4. qualifica funzionale.....	Art. 41 Bibliothekare.....
48	48
Art. 43 Personale amministrativo e tecnico della 7. qualifica.....	Art. 42 Verwaltungspersonal der 4. Funktionsebene. .
49	48
Art. 44 Cuochi.....	Art. 43 Verwaltungs- und technisches Personal der 7. Funktionsebene.....
49	49
Art. 45 Profili professionali nel settore sociale.....	Art. 44 Köche.....
50	49
Art. 46 Profili professionali nel settore del sociale- inquadramento nella 7. qualifica funzionale ter.....	Art. 45 Berufsbilder im Sozialbereich.....
52	50
Art. 47 Modifica dei requisiti d'accesso per profili professionali.....	Art. 46 Berufsbilder im Sozialbereich – Umstufung in die 7. FE ter.....
53	52
Art. 48 Valutazioni e progressione economica.....	Art. 47 Änderung von Zugangsvoraussetzungen von Berufsbildern.....
53	53
Art. 49 Obbligo al bilinguismo nel settore handicap....	Art. 48 Beurteilungen.....
54	53
Art. 49 Zweisprachigkeit im Behindertenbereich.....	54
Capo II Struttura retributiva.....	II. Abschnitt Lohnstruktur.....
54	54
Art. 50 Salario di produttività.....	Art. 50 Leistungslohn.....
55	55
Art. 51 Fondo per progetti particolarmente complessi ed innovativi.....	Art. 51 Fonds für besonders komplexe und innovative Projekte.....
57	57
Art. 52 Indennità libero professionale.....	Art. 52 Freiberuflerzulage.....
57	57
Art. 53 Indennità di coordinamento.....	Art. 53 Koordinierungszulage.....
59	59
Art. 54 Indennità di istituto.....	Art. 54 Aufgabenzulage.....
61	61
Art. 55 Indennità di istituto per servizio di sportello.....	Art. 55 Aufgabenzulage für Schalterdienst.....
67	67
Art. 56 Indennità di istituto nei servizi sociali.....	Art. 56 Aufgabenzulage im Sozialbereich.....
68	68
Art. 57 Responsabili di unità organizzative.....	Art. 57 Leiter von Organisationseinheiten.....
70	70
Art. 58 Responsabili di servizio.....	Art. 58 Dienststellenleiter.....
71	71
Art. 59 Indennità di istituto per il personale con funzioni di assistenza sanitaria.....	Art. 59 Aufgabenzulage für Personal mit Aufgaben der Gesundheitsversorgung.....
72	72
Art. 60 Indennità di istituto per i servizi collegati all'alloggio di servizio.....	Art. 60 Aufgabenzulage für die mit der Dienstwohnung verbundenen Dienste.....
72	72
Art. 61 Indennità di cassa.....	Art. 61 Kassenzulage.....
74	74
Art. 62 Indennità di istituto - determinazione.....	Art. 62 Aufgabenzulage Festlegung.....
74	74
Art. 63 Indennità per i sostituti nelle residenze per anziani.....	Art. 63 Stellvertreterzulage in den Seniorenwohnheimen.....
75	75
Art. 64 Effetti dell'indennità di istituto.....	Art. 64 Auswirkungen der Aufgabenzulage.....
75	75
Art. 65 Indennità di istituto per i vigili urbani.....	Art. 65 Aufgabenzulage für die Gemeindepolizei....
76	76
Art. 66 Cumulo di indennità.....	Art. 66 Häufbarkeit von Zulagen.....
77	77
Art. 67 Collaboratori del servizio per la valutazione della non autosufficienza.....	Art. 67 Mitarbeiter der Dienststelle für die Pflegeeinstufung.....
77	77
Art. 68 Aumento individuale dello stipendio.....	Art. 68 Individuelle Gehaltserhöhung.....
78	78
Art. 69 Lavoro straordinario.....	Art. 69 Überstunden.....
79	79
Art. 70 Indennità per servizio di turno, lavoro festivo e notturno.....	Art. 70 Zulage für Turnus, Feiertags- oder Nachtdienst.....
80	80
Art. 71 Servizio di reperibilità.....	Art. 71 Bereitschaftsdienst.....
81	81
Art. 72 Servizio di pronta disponibilità.....	Art. 72 Sofortige Abrufbereitschaft.....
83	83
Art. 73 Indennità di missione per particolari categorie	Art. 73 Außendienstvergütung für besondere Katego-

di personale.....	83	rien.....	83
TITOLO V.....	85	V. TITEL.....	85
DISPOSIZIONI VARIE.....	85	VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN.....	85
Art. 74 Funzioni e responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro.....	85	Art. 74 Aufgaben und Verantwortung im Bereich Arbeitssicherheit.....	85
Art. 75 Rappresentante della sicurezza.....	85	Art. 75 Sicherheitssprecher.....	85
Art. 76 Formazione ed aggiornamento del personale.	86	Art. 76 Aus- und Weiterbildung des Personals.....	86
Art. 77 Corsi in servizio nel settore sociale.....	88	Art. 77 Berufsbegleitende Ausbildung im Sozialwesen.....	88
Art. 78 Iniziative ricreative del personale.....	89	Art. 78 Freizeittätigkeit Personal.....	89
Art. 79 Copertura assicurativa.....	89	Art. 79 Versicherung.....	89
Art. 80 Membri delle commissioni giudicatrici in concorsi pubblici.....	90	Art. 80 Mitglieder der Prüfungskommissionen bei öffentlichen Wettbewerben.....	90
Art. 81 Commissione paritetica del personale.....	91	Art. 81 Paritätische Personalkommission.....	91
Art. 82 Pari opportunità.....	92	Art. 82 Chancengleichheit.....	92
Art. 83 Abrogazioni.....	93	Art. 83 Aufhebungen.....	93

ALLEGATI

Allegato 1

**PROFILI PROFESSIONALI DEI COMUNI,
DELLE COMUNITÀ COMPrensORIALI E
DELLE RESIDENZE PER ANZIANI**

Allegato 2

**QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE PER IL
RICONOSCIMENTO DEL PREMIO DI
PRODUTTIVITÀ**

Allegato 2 A

**QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DEL
PREMIO DI PRODUTTIVITÀ DEL PERSONALE
CON MANSIONI DIRETTIVE O DI
COORDINAMENTO**

Allegato 3

**MODULO PER LA VALUTAZIONE DELLA
PROGRESSIONE ECONOMICA**

Allegato 4

**CONGEDO AGGIUNTIVO PER LA
RIGENERAZIONE PSICO-FISICA**

- **TABELLA A**
- **TABELLA B**

Allegato 5

**ACCORDO DI MEDIAZIONE – congedo per la
rigenerazione psico-fisica**

Allegato 6

AREE PER LA MOBILITÀ VERTICALE

Allegato 7

Interpretazioni autentiche

- **Interpretazione del 18.6.2014**
- **Interpretazione del 1.8.2008**

ANLAGEN

Anlage 1

**BERUFSBILDER DER GEMEINDEN,
BEZIRKSGEMEINSCHAFTEN UND
SENIORENWOHNHEIME**

Anlage 2

**BEURTEILUNGSBOGEN ZUR ZUERKENNUNG
DER LEISTUNGSPRÄMIE**

Anlage 2 A

**BEURTEILUNGSBOGEN FÜR DIE
LEISTUNGSPRÄMIE AN MITARBEITER/INNEN
MIT FÜHRUNGSFUNKTIONEN**

Anlage 3

**FORMBLATT ZUR BEURTEILUNG FÜR DEN
AUFSTIEG IN DER BESOLDUNG**

Anlage 4

**ZUSÄTZLICHER URLAUB FÜR
PSYCHPHYSISCHE ERHOLUNG**

- **TABELLE A**
- **TABELLE B**

Anlage 5

**MEDIATIONSVEREINBARUNG –
Psychophysischer Erholungsurlaub**

Anlage 6

BEREICHE FÜR DIE VERTIKALE MÖBILITÄT

Anlage 7

Authentische Auslegungen

- **Auslegung vom 18.6.2014**
- **Auslegung vom 1.8.2008**

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 e Azienda servizi sociali di Bolzano
- APSP.

Art. 2 Decorrenza del contratto

(Art. 2 AC del 25.09.2000)
(Art. 40 AC del 14.10.2013)

1. Per la decorrenza trattamento economico si rinvia ai singoli articoli nonché alle disposizioni degli accordi di comparto in vigore.

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

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 und Betrieb für Sozialdienste Bozen
- ÖBPB.

Art. 2 Wirkung des Vertrages

(Art. 2 BA vom 25.09.2000)
(Art. 40 BA vom 14.10.2013)

1. Für die Wirksamkeit der wirtschaftlichen Behandlung wird auf die einzelnen Artikel verwiesen sowie auf die Bestimmungen der geltenden Bereichsabkommen.

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

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;
- f) Servizio nettezza urbana, limitatamente al ritiro dei rifiuti solidi urbani degli ospedali, residenze per anziani, nonché dei mercati ed in misura ridotta per le abitazioni civili;
- g) Strutture abitative nei servizi sociali e residenze per anziani nonché servizio di assistenza domiciliare: limitatamente ad un servizio minimo di assistenza da stabilire con accordo a livello decentrato;
- 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.

4. In caso di conflitto si procede alla contrattazione decentrata.

Bestattung der Leichen;

- d) Gemeindepolizei: beschränkt auf Dienste des Unfall- und Notfalleinsatzes;
- e) Gas-, Wasser-, Abwasser- und Stromversorgung;
- f) Müllabfuhr: beschränkt auf die Entsorgung des Hausmülls der Krankenhäuser, der Seniorenwohnheime sowie der Märkte und in reduziertem Ausmaß der zivilen Wohngebäude;
- g) Wohnstrukturen der Sozialdienste und Seniorenwohnheime sowie Hauspflegedienst: beschränkt auf eine Mindestbetreuung, die mit dezentralem Abkommen zu vereinbaren ist;
- h) Straßendienst: Einrichtung eines Bereitschaftsdienstes zur Aufrechterhaltung 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.

4. Im Streitfalle werden dezentrale Verhandlungen aufgenommen.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Diritti e doveri sindacali

(15.0 accordo 19.6.87)

1. È garantito a tutti i dipendenti il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro.

2. L'amministrazione si consulta periodicamente con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative tra i dipendenti 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.

Art. 5 Assemblee sindacali

1. Il personale ha diritto di partecipare al proprio posto di lavoro sia durante l'orario di lavoro che fuori dall'orario di lavoro ad assemblee sindacali per un massimo di 10 ore annue retribuite pro capite.

2. Le assemblee 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.

II. TITEL

GEWERKSCHAFTSBEZIEHUNGEN

Art. 4 Gewerkschaftliche Rechte und Pflichten

(15.0 Abkommen 19.6.87)

1. Allen Bediensteten ist das Recht gewährleistet, Gewerkschaftsorganisationen zu bilden, sich solchen anzuschließen und am Arbeitsplatz gewerkschaftlich tätig zu werden.

2. Die Verwaltung trifft sich regelmäßig mit den unter den Bediensteten am stärksten vertretenen Gewerkschaftsorganisationen, um sich über Fragen zum Arbeitsverhältnis und zu den Arbeitsbedingungen der Bediensteten 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.

Art. 5 Gewerkschaftsversammlungen

1. Das Personal ist berechtigt an seinem Arbeitsplatz, sowohl während der Arbeitszeit, als auch außerhalb der Arbeitszeit pro Kopf im Ausmaß von höchstens 10 bezahlten Arbeitsstunden im Jahr an Gewerkschaftsversammlungen teilzunehmen.

2. Die Versammlungen, die die Bediensteten 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.

Art. 6 Informazione dei sindacati

(Art. 2 AC del 14.10.2013)

1. Il flusso di informazioni tra le organizzazioni sindacali e gli enti nonché dalle organizzazioni sindacali ai dipendenti può avvenire anche tramite l'utilizzo dell' e-mail.

2. Le comunicazioni e circolari del Consorzio dei Comuni ai suoi soci in materia del personale sono trasmesse per conoscenza anche alle organizzazioni sindacali.

Art. 7 Dirigenti sindacali

(15.3 Abkommen 19.6.87)

1. Sono dirigenti sindacali i dipendenti degli enti del comparto membri degli organi direttivi delle rappresentanze sindacali del personale del comparto.

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.

Art. 6 Information der Gewerkschaften

(Art. 2 BA vom 14.10.2013)

1. Der Informationsfluss zwischen den Gewerkschaftsorganisationen und den Körperschaften sowie von den Gewerkschaften an die Bediensteten kann auch mittels E-Mail erfolgen.

2. Die Mitteilungen und Rundschreiben des Gemeindeverbandes an seine Mitglieder im Bereich Personal werden auch den Gewerkschaftsorganisationen zur Kenntnis übermittelt.

Art. 7 Leitende Gewerkschaftsfunktionäre

(15.3 Abkommen 19.6.87)

1. Leitende Gewerkschaftsfunktionäre sind alle Bediensteten der Körperschaften des Bereiches, die Mitglieder der leitenden Gremien der Gewerkschaftsvertretungen der Bediensteten des Bereiches 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.

Art. 8 Congedo straordinario per motivi sindacali

1. Alle organizzazioni sindacali rappresentative a livello compartimentale ai sensi della vigente disciplina, sono concesse su domanda complessivamente 5,5 unità a tempo pieno di distacchi sindacali retribuiti per i rispettivi dirigenti sindacali.

2. I periodi di distacco sindacale sono utili a tutti gli effetti, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto al congedo ordinario. La progressione economica di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 dell'articolo 76 del contratto collettivo intercompartimentale 12.02.2008 viene attribuita d'ufficio.

3. Al personale in distacco sindacale 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.

4. Il distacco sindacale ha termine con la cessazione per qualsiasi causa del mandato sindacale.

5. I congedi straordinari vengono ripartiti tra le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello compartimentale in proporzione al numero complessivo dei loro iscritti, con attribuzione di mezzi distacchi alle organizzazioni sindacali con resti più alti. Le OO.SS. possono concordare, nel rispetto del limite di cui al comma 1, anche una diversa ripartizione.

La ripartizione viene effettuata da parte del Consorzio dei Comuni su proposta concordata tra le OO.SS. entro tre mesi dalla sottoscrizione di questo accordo con efficacia fino al 31.12.2018. Per i seguenti trienni la ripartizione avviene rispettivamente entro il primo trimestre.

Art. 8 Sonderurlaub aus Gewerkschaftsgründen

1. Den laut geltender Regelung auf Bereichsebene repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen werden auf Antrag insgesamt 5,5 Vollzeiteinheiten an bezahlten Sonderurlauben für Gewerkschaftsfunktionärinnen und -funktionäre gewährt.

2. Der Sonderurlaub aus Gewerkschaftsgründen gilt in jeder Hinsicht als effektive Dienstleistung, nicht aber im Hinblick auf die Probezeit und das Recht auf ordentlichen Urlaub. Die Gehaltsentwicklung laut den Absätzen 1, 2, 3, 4 und 5 des Artikels 76 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12.02.2008 wird von Amts wegen zuerkannt.

3. Dem Personal in Sonderurlaub laut Absatz 1 werden alle von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Lohnbezüge ausbezahlt, mit Ausnahme der Überstunden- und Außendienstvergütungen und der Zulagen, die an eine effektive Dienstleistung gebunden sind.

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

5. Die Sonderurlaube werden unter den auf Bereichsebene repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen aufgeteilt, wobei halbe Sonderurlaube jenen Gewerkschaftsorganisationen zuerkannt werden, die höhere Reste aufweisen. Die Gewerkschaften können auch eine andere Aufteilung im Rahmen der insgesamt laut Absatz 1 zustehenden Sonderurlaube vereinbaren.

Die Aufteilung nimmt der Südtiroler Gemeindenverband auf einvernehmlichem Vorschlag der repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen innerhalb von drei Monaten nach Unterzeichnung dieses Abkommens mit Wirkung bis 31.12.2018 vor. Für die folgenden Dreijahreszeiträume erfolgt die Aufteilung jeweils innerhalb der

ersten drei Monate.

6. Su richiesta dell'organizzazione sindacale, in accordo con l'ente di appartenenza del dipendente, e con onere a carico dell'organizzazione sindacale per la rispettiva differenza retributiva oltre ad oneri riflessi, è consentito aumentare congedi straordinari a tempo parziale fino a unità a tempo pieno.

6. Auf Antrag der Gewerkschaftsorganisation und im Einvernehmen mit der Zugehörigkeitskörperschaft des Bediensteten können Sonderurlaube in Teilzeit bis auf Vollzeit erhöht werden, wobei die entsprechenden Mehrausgaben für die Gehaltsdifferenz und die damit zusammenhängenden Sozialbeiträge zu Lasten der Gewerkschaftsorganisation gehen.

Art. 9 Aspettativa non retribuita per motivi sindacali

(Art. 36 AC del 30.01.2004)

1. 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.

Art. 9 Unbezahlter Wartestand aus Gewerkschaftsgründen

(Art. 36 BA vom 30.01.2004)

1. 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.

Art. 10 Permessi sindacali

1. I dirigenti sindacali e i rappresentanti sindacali aziendali con diritto di partecipazione alla contrattazione collettiva, hanno diritto, su richiesta della rispettiva organizzazione sindacale, a permessi sindacali orari retribuiti per l'espletamento del loro mandato e la partecipazione alle riunioni degli organi direttivi e statuari della rispettiva organizzazione sindacale.

2. Per i permessi di cui al comma 1 è a disposizione delle organizzazioni sindacali del rispettivo comparto un monte ore annuale complessivo corrispondente al numero dei dipendenti in servizio alla data del 30 novembre dell'anno precedente, moltiplicato per 1,3 ore. Di queste, 3000 ore possono essere utilizzate dalle OO.SS. anche in forma cumulativa. Il cumulo spetta rispettivamente ad un dirigente per OO.SS.

Art. 10 Gewerkschaftsfreistellungen

1. Die leitenden Funktionärinnen und Funktionäre sowie die betriebsinternen Vertreter der Gewerkschaftsorganisationen, die berechtigt sind, an den Kollektivvertragsverhandlungen teilzunehmen, haben auf Antrag der jeweiligen Gewerkschaftsorganisation Anspruch auf bezahlte Gewerkschaftsfreistellungen auf Stundenbasis zur Ausübung ihres Mandats und zur Teilnahme an den Sitzungen der jeweiligen statutarischen und Leitungsgremien.

2. Für die Freistellungen laut Absatz 1 steht den Gewerkschaftsorganisationen auf Bereichsebene pro Jahr eine Gesamtanzahl an Stunden zur Verfügung, die der Anzahl der Bediensteten zum 30. November des Vorjahres multipliziert mit 1,3 Stunden entspricht. Davon können 3000 Stunden von den Gewerkschaftsorganisationen gehäuft in Anspruch genommen werden. Die Häufung steht je einem Funktionär pro Gewerk-

nella misura massima di 1.000 ore all'anno.

3. I permessi nonché i permessi utilizzati in forma cumulativa sono ripartiti tra le organizzazioni sindacali in proporzione al numero degli iscritti, o secondo diverse regole da loro concordate. La ripartizione avviene da parte del Consorzio dei comuni su proposta concordata tra le OO.SS. rappresentative entro tre mesi dalla sottoscrizione di questo accordo con efficacia fino al 31.12.2018. Per i seguenti trienni la ripartizione avviene rispettivamente entro i primi tre mesi.

4. Le assenze di servizio per permessi del singolo dirigente non possono superare, fatto salvo il cumulo, il monte di 300 ore lavorative annue, ridotto a 150 ore negli enti con meno di 20 dipendenti.

5. I dipendenti eletti o designati, ai sensi dei rispettivi statuti sindacali, quali delegati nei congressi, a tutti i livelli, sono autorizzati a parteciparvi. Questa partecipazione avviene nell'ambito del monte ore stabilito ai sensi del comma 2.

6. In caso di fruizione dell'assenza di cui al comma 1 al funzionario sindacale viene calcolato al massimo l'orario di lavoro teorico previsto per tale giornata di lavoro dal proprio contratto di lavoro.

7. L'avvenuta fruizione dei permessi deve essere certificata dalla rispettiva organizzazione sindacale all'ente.

schaftsorganisation im Höchstausmaß von 1000 Stunden pro Jahr zu.

3. Die Aufteilung der Freistellungen sowie der gehäuften Freistellungen auf die Gewerkschaftsorganisationen erfolgt im Verhältnis zu den eingeschriebenen Mitgliedern, bzw. kann unter den Gewerkschaften im Rahmen der Gesamtstunden auch in anderer Form verteilt werden. Die Aufteilung nimmt der Südtiroler Gemeindenverband auf einvernehmlichem Vorschlag der repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen innerhalb von drei Monaten nach Unterzeichnung dieses Abkommens mit Wirkung bis 31.12.2018 vor. Für die folgenden Dreijahreszeiträume erfolgt die Aufteilung jeweils innerhalb der ersten 3 Monate.

4. Die Abwesenheit vom Dienst wegen Gewerkschaftsfreistellung darf, unbeschadet der Häufung, für jeden leitenden Funktionär jährlich nicht mehr als 300 Stunden betragen. Dieses Höchstkontingent wird für Körperschaften mit weniger als 20 Bediensteten auf 150 Stunden reduziert.

5. Jene Bediensteten, die im Sinne der jeweiligen Gewerkschaftsstatuten zu Delegierten für Kongresse auf allen Ebenen gewählt oder ernannt worden sind, sind ermächtigt, an diesen teilzunehmen. Diese Teilnahme erfolgt im Rahmen des Stundenkontingentes gemäß Absatz 2.

6. Im Falle der Inanspruchnahme einer Abwesenheit laut Absatz 1 wird den Gewerkschaftsfunktionären höchstens die für diesen Arbeitstag laut eigenem Arbeitsvertrag theoretisch vorgesehene Arbeitszeit angerechnet.

7. Die erfolgte Inanspruchnahme der Freistellungen ist von der jeweiligen Gewerkschaftsorganisation der Körperschaft zu bestätigen.

Art. 11 Fondo per spese sindacali

(Art. 3 Accordo transitorio sui diritti sindacali del 29.11.2002)

1. Le spese degli enti risultanti dai congedi straordinari di cui all'articolo 8 e dai permessi sindacali di cui all'art. 10, vengono rimborsate da un apposito fondo costituito presso il Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano che é sostenuto dagli enti del comparto in relazione al numero dei dipendenti.

Art. 12 Accordi a livello decentrato

(Art. 1 AC del 14.10.2013)

1. Formeranno oggetto di contrattazione a livello di Ente, di settore omogeneo o di posto di lavoro, su iniziativa delle parti sociali interessati i criteri, le modalità generali ed i tempi di attuazione delle seguenti materie:

- a) Indirizzi della formazione, aggiornamento, riqualificazione del personale: in comuni con più di 10.000 abitanti, nelle comunità comprensoriali, nelle A.P.S.P. e consorzi di residenze per anziani con più di 100 letti e nell'azienda servizi sociali di Bolzano;
- b) l'identificazione delle qualifiche funzionali e dei relativi profili in caso di passaggio o trasferimento a risp. da parte di un nuovo datore di lavoro;
- c) la struttura dell'orario di lavoro (turni, flessibilità, reperibilità) nonché i sistemi di controllo;
- d) la disciplina della mobilità interna all'interno della stessa Amministrazione: in comuni con più di 10.000 abitanti e comunità comprensoriali;
- e) Le modalità ed i limiti dei contratti di somministrazione di lavoro;
- f) l'istituzione di progetti del telelavoro e le relative modalità di applicazione;

Art. 11 Fonds für Gewerkschaftskosten

(Art. 3 Übergangsabkommen Gewerkschaftsrechte vom 29.11.2002)

1. Die den einzelnen Körperschaften aus den Sonderurlauben gemäß Artikel 8 sowie aus den Gewerkschaftsfreistellungen laut Art. 10 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.

Art. 12 Abkommen auf dezentraler Ebene

(Art. 1 BA vom 14.10.2013)

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) Grundsätze für die Ausrichtung der Ausbildung, Weiterbildung, Umschulung des Personals: in Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern, Bezirksgemeinschaften, in den Ö.B.P.B. und Seniorenwohnheim-Konsortien mit mehr als 100 Betten und im Betrieb für Sozialdienste Bozen;
- b) Bestimmung der Dienstränge und der damit zusammenhängenden Berufsbilder bei Übergang oder Übernahme von bzw. zu einem neuen Arbeitgeber;
- c) die Arbeitszeitregelung (Turnusdienst, flexible Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst) und die entsprechenden Kontrollsysteme;
- d) die Regelung der internen Versetzung im Bereich ein- und derselben Verwaltung: in Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern und Bezirksgemeinschaften;
- e) die Kriterien und Grenzen der Verträge für Leiharbeit;
- f) die Einrichtung von Projekten für Telearbeit sowie diesbezügliche

- 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 del contratto collettivo intercompartimentale;
- possibilità di una disciplina differenziata per determinate categorie di personale;
- j) la disciplina dell'abbigliamento di servizio secondo le indicazioni del contratto collettivo intercompartimentale;
- k) le altre materie indicate nel presente accordo.

Art. 13 Procedimento di contrattazione decentrata

(Art. 19 AC del 25.09.2000)

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

Anwendungskriterien;

- g) Arbeitsaufwand, 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 des bereichsübergreifenden Abkommens zu beachten;
- Möglichkeit einer differenzierten Regelung für bestimmte Personalkategorien;
- j) die Regelung der Dienstkleidung gemäß den Vorgaben des bereichsübergreifenden Abkommens;
- k) weitere Sachbereiche, soweit im vorliegenden Abkommen vorgesehen.

Art. 13 Verfahren für dezentrale Abkommen

(Art. 19 BA vom 25.09.2000)

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) 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) 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.

- 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 Streitfalle 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 anwesenden 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.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 14 Periodo di prova

(Art. 4 AC del 25.09.2000)

1. Il personale assunto in servizio a tempo determinato é soggetto ad un periodo di prova, la cui durata é di tre mesi.
2. In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato inferiore ad un'anno il periodo di prova di cui al comma 1 si riduce a 30 giorni lavorativi.
3. 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.
4. 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.
5. 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, é mantenuto in servizio nel profilo di provenienza.

III. TITEL

ARBEITSVERHÄLTNIS

I. Abschnitt Beginn und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 14 Probezeit

(Art. 4 BA vom 25.09.2000)

1. Das in den Dienst auf befristete Zeit aufgenommene Personal hat eine Probezeit von drei Monaten abzuleisten.
2. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer Dauer von weniger als einem Jahr reduziert sich die Probezeit laut Absatz 1 auf 30 Arbeitstage.
3. 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.
4. 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.
5. 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.

Art. 15 Forme di flessibilità dell'orario di lavoro

(Art. 7 AC del 30.01.2004 e art. 4 AC del 14.10.2013)

A. Organizzazione del lavoro sul monte ore annuale

1. 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.

B. Banca d'ore

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

- a) sulla banca d'ore possono essere accreditate le ore di lavoro straordinario per le quali è stato richiesto il recupero nonché le ore per prestazione di lavoro notturno ai sensi dell'articolo 71, comma 2 ;
- b) 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;
- c) 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.

C. Anno sabbatico

1. L'anno sabbatico consiste nella fruizione di un periodo di riposo della durata di un

Art. 15 Formen der Arbeitszeitflexibilität

(Art. 7 BA vom 30.01.2004 und Art. 4 BA vom 14.10.2013)

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

1. 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.

B. Zeitkonto

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

- a) 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. 71, Absatz 2;
- b) das Zeitguthaben beträgt für Vollzeitbedienstete höchstens 200 Stunden; dieses Ausmaß wird für Teilzeitbedienstete im Verhältnis zur Arbeitszeit reduziert;
- c) das Zeitguthaben ist innerhalb von 3 Jahren nach Einrichtung des Zeitkontos verpflichtend abzubauen; die Aufrechterhaltung der Dienste muss auf jeden Fall gewährleistet werden.

C. Sabbatjahr

1. Das Sabbatjahr besteht in der Beanspruchung einer Erholungsphase von

anno, valido agli effetti dell'anzianità di servizio, nell'arco di un periodo quinquennale. Durante il periodo quinquennale viene erogato l'80% della retribuzione spettante. La fruizione dell'anno sabbatico in un anno antecedente al quinto è subordinata alla presentazione di un'adeguata garanzia proporzionale all'anticipazione stipendiale concessa.

2. Il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato può richiedere l'anno sabbatico di cui al comma 1 qualora siano assolte le seguenti condizioni:

- a) Il richiedente deve aver prestato almeno 15 anni di servizio effettivo in enti del CCI; per il personale di cura dei servizi domiciliari sono sufficienti 10 anni prestati nel servizio domiciliare;
- b) l'orario di lavoro deve comprendere almeno 28 ore settimanali;
- c) può usufruire contemporaneamente dell'anno sabbatico non più del 10% del personale in servizio, con il limite minimo di un dipendente e il limite massimo di 20 dipendenti per ente, tenuto conto delle esigenze di servizio.

3. La richiesta per l'anno sabbatico deve essere presentata entro il 31 ottobre di ogni anno, con decorrenza del periodo quinquennale dal 1 gennaio dell'anno successivo. La domanda di fruizione dell'anno sabbatico stesso deve essere consegnata all'ufficio personale con un preavviso di almeno 6 mesi prima dell'effettivo inizio dello stesso.

4. Il personale può rinunciare all'anno sabbatico con un preavviso di 3 mesi. L'anno sabbatico può essere interrotto, su domanda, in caso di gravi, comprovati ed imprevedibili motivi sopravvenuti. Tale interruzione comporta la perdita del diritto alla fruizione del rimanente periodo dell'anno sabbatico.

der Dauer eines Jahres innerhalb eines Zeitrahmens von 5 Jahren, die für das Dienstaltes zählt. Während des Fünfjahreszeitraumes werden 80% der jeweils zustehenden Besoldung ausbezahlt. Für die Beanspruchung des Sabbatjahres vor dem 5. Jahr ist eine geeignete und dem vorgestreckten Gehalt entsprechende Sicherstellung vorzulegen.

2. Das Personal mit unbefristetem Arbeitsvertrag kann das Sabbatjahr laut Absatz 1 unter Einhaltung folgender Bedingungen beantragen:

- a) Der Antragssteller muss mindestens 15 effektive Dienstjahre in einer Körperschaft des BÜKV geleistet haben; für das Pflegepersonal der Hauspflegedienste genügen 10 im Hauspflegedienst geleistete Jahre;
- b) das Beschäftigungsausmaß muss wenigstens 28 Wochenstunden betragen;
- c) nicht mehr als 10% des im Dienst stehenden Personals, und zwar mindestens ein Bediensteter und höchstens 20 Bedienstete pro Körperschaft, dürfen das Sabbatjahr gleichzeitig beanspruchen, wobei die Diensterfordernisse zu berücksichtigen sind.

3. Der Antrag für das Sabbatjahr ist innerhalb 31. Oktober eines jeden Jahres zu stellen, wobei die 5-Jahresperiode jeweils mit 1. Jänner des darauffolgenden Jahres beginnt. Der Antrag um die Inanspruchnahme des Sabbatjahres selbst ist dem Personalamt mindestens 6 Monate vor dessen effektivem Beginn vorzulegen.

4. Auf die Inanspruchnahme des Sabbatjahres kann das Personal mit einer Vorankündigung von 3 Monaten verzichten. Das Sabbatjahr kann auf Antrag unterbrochen werden, wenn nachträglich und nachweislich triftige und unvorhersehbare Gründe eingetreten sind. Die Unterbrechung bewirkt den Verlust des Anspruches auf den verbliebenen Teil des Sabbatjahres.

5. Nei casi di cui al comma precedente il personale 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.

6. L'anno sabbatico viene interrotto in caso di sopravvenuto congedo di maternità. Salvo il diritto di fruizione del permesso per motivi educativi il periodo rimanente dell'anno sabbatico deve essere fruito immediatamente dopo la fine del congedo di maternità. Con un preavviso di 30 giorni il personale può rinunciare.

7. In caso di rinvio dell'anno sabbatico, rimane salvo il diritto allo stesso nell'ambito del successivo quinquennio.

8. Le categorie di personale, ai quali spetta il congedo aggiuntivo per la rigenerazione psico-fisica, sono escluse dalla fruizione dell'anno sabbatico.

5. In den Fällen laut vorhergehendem Absatz hat das Personal 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.

6. Das Sabbatjahr wird bei nachträglich eingetretenem obligatorischen Mutterschaftsurlaub unterbrochen. Unbeschadet des Anrechts auf die Freistellung aus Erziehungsgründen ist der restliche Teil des Sabbatjahres unmittelbar nach Beendigung des obligatorischen Mutterschaftsurlaubes zu beanspruchen. Mit einer Vorankündigung von 30 Tagen kann das Personal darauf verzichten.

7. Im Falle einer Verschiebung des Sabbatjahres bleibt das Anrecht auf die Beanspruchung desselben innerhalb des darauffolgenden Fünfjahreszeitraumes aufrecht.

8. Die Personalkategorien, welchen der zusätzliche Urlaub für psycho-physische Erholung zusteht, sind von der Inanspruchnahme des Sabbatjahres ausgeschlossen.

Art. 16 Part time

(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

Art. 16 Teilzeit

(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

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. 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.

3. Le domande per l'ammissione ad un rapporto di lavoro a tempo parziale vengono presentate, corredate dal parere del preposto, all'Amministrazione, la quale è 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.

4. 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 gra-

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 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.

3. 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 Dienstfordernissen kann der Beginn um höchstens drei Monate aufgeschoben werden.

4. 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 Rangord-

duatoria sulla base dei criteri di valutazione di cui all' allegato. La graduatoria ha durata annuale.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

nung aufgrund der Bewertungskriterien laut Anlage erstellt. Die Rangordnung hat ein Jahr Gültigkeit.

5. 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.

6. 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.

7. 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

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

9. 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 temporanee 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 70 in proporzione alla misura del rapporto a tempo parziale.

Le ore di lavoro straordinario porteranno in accordo tra il dipendente e l'Amministrazione essere o retribuite o recuperate, applicando la disciplina di cui all'articolo 90 del contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008.

10. In caso di fruizione dell' aspettativa di cui all' articolo 50, comma 7 del contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008, non trova applicazione il precedente comma 2 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*

eine Teilzeitstelle beantragt werden.

8. Dem Teilzeitpersonal stehen die Familienzulagen, sofern sie laut geltenden Bestimmungen geschuldet sind, zur Gänze zu.

9. Das Teilzeitpersonal kann lediglich in folgenden Fällen zur Leistung von Überstunden verpflichtet werden: um unerlässliche Dienste der Körperschaft aufrechtzuerhalten, im Falle von Wahlen oder für vorübergehende Dienstfordernisse; 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. 70 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. 90 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12.02.2008 Anwendung findet

10. Bei Beanspruchung des Wartestandes laut Art. 50, Absatz 7 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12.02.2008, findet der vorhergehende Absatz 2 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) *per ciascun figlio convivente da 4 a 14 anni: 3 punti*
- 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.

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

Art. 17 Rapporti di lavoro a tempo parziale – clausola elastica

(Art. 6 AC del 30.01.2004)

1. Con apposita convenzione scritta può essere concordata nelle residenze per anziani 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

Art. 17 Teilzeitarbeitsverhältnisse – elastische Klausel

(Art. 6 BA 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

espressamente il diritto al recesso, da parte del dipendente e dell'amministrazione, e per quest'ultima senza termine di preavviso.

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.

Art. 18 Contratto di lavoro a tempo determinato

(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 numero di matricola 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 diciotto mesi, eventualmente prorogabili fino al limite massimo complessivo di trentasei mesi;
- c) per temporanea copertura di posti vacanti per un periodo massimo di diciotto mesi, eventualmente prorogabili di ulteriori diciotto mesi. La proroga è possibile, purché contemporaneamente

Rücktrittsrecht zugunsten des Bediensteten und der Verwaltung beinhalten, für Letztere ohne Vorankündigungsfrist.

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.

Art. 18 Befristeter Arbeitsvertrag

(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 die Matrikelnummer 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 18 Monaten, welcher bis zu einer Höchstgesamtdauer von 36 Monaten verlängert werden kann;
- c) zur Besetzung freier Stellen für einen Zeitraum von höchstens 18 Monaten eventuell um weitere 18 Monate verlängerbar. Die Verlängerung kann nur unter der Voraussetzung, dass

venga bandito il pubblico concorso o avviata la procedura di selezione per la copertura dei posti;

d) per l'assunzione di personale stagionale, per un periodo massimo di nove 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. Detto limite massimo può essere aumentato con accordo a livello decentrato nel settore sociale.

Art. 19 Lavoro festivo

(Art. 5 AC del 14.10.2013 e art. 3 accordo integrativo del 25.3.2014)

1. Il dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale ha diritto ad un giorno di riposo compensativo e alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il giorno festivo.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente a un giorno di riposo compensativo e alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il giorno festivo.

3. L'attività prestata dal personale turnante in giorno festivo infrasettimanale ricadenti nel monte ore mensile non dà luogo al compenso per lavoro straordinario ma alla sola indennità per il lavoro festivo. Il monte ore mensile è da intendersi già ridotto delle ore festive infrasettimanali.

gleichzeitig ein öffentlicher Wettbewerb ausgeschrieben oder ein Auswahlverfahren zur Besetzung der Stellen eingeleitet wird, vorgenommen werden;

d) zur Aufnahme von Saisonspersonal, für einen Zeitraum von höchstens 9 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. Dieses Höchstausmaß kann mit einem dezentralen Abkommen im Sozialbereich erhöht werden.

Art. 19 Feiertagsarbeit

(Art. 5 BA vom 14.10.2013 und Art. 3 Ergänzungsabkommen vom 25.3.2013)

1. Der Bedienstete, welcher aus besonderen Dienstgründen nicht den wöchentlichen Ruhetag beanspruchen kann, hat Anrecht auf einen Ausgleichsruhetag und auf die Bezahlung der Überstundenvergütung wie sie für die Feiertage vorgesehen ist.

2. Für die Arbeitsleistung an einem Feiertag, welcher auf einen Wochentag fällt, hat der Bedienstete auf Antrag Anrecht auf einen Ruhetag und auf die Bezahlung der Überstundenvergütung wie sie für die Feiertage vorgesehen ist.

3. Im Falle einer Arbeitsleistung des Personals im Turnusdienst an einem Feiertag, welcher auf einen Wochentag fällt, hat der Bedienstete kein Anrecht auf die Bezahlung der Überstundenvergütung, sondern lediglich auf die Vergütung für Feiertagsarbeit. Das monatliche Stundensoll ist bereits um die Arbeitsstunden an einem Feiertag, der auf einen Wochentag fällt, reduziert.

4. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione del lavoro su cinque giorni, dà titolo, a scelta del dipendente al seguente trattamento:

- a) qualora venga prestato almeno la metà dell'orario di lavoro teorico giornaliero, ad una giornata intera di riposo compensativo oppure alla corresponsione delle ore effettivamente prestate con la tariffa 1:1,50;
- b) qualora venga prestato meno della metà dell'orario di lavoro teorico giornaliero, al recupero delle ore effettivamente prestate con il rapporto 1:1,25 oppure alla corresponsione delle stesse ore con la tariffa 1:1,50.

5. Il giorno di riposo compensativo di cui ai commi precedenti è da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

6. Le disposizioni di cui a questo articolo si applicano per le ore di lavoro festivo prestate con decorrenza dal 1.1.2014.

Art. 20 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

4. Für die Arbeitsleistung an einem arbeitsfreien Wochentag bei 5-Tage-Woche, hat der Bedienstete wahlweise Anrecht auf folgende Behandlung:

- a) falls mindestens die Hälfte der theoretischen täglichen Arbeitszeit geleistet wird, entweder auf einen ganzen Ausgleichsruhetag oder die Bezahlung der effektiv geleisteten Stunden zum Tarif 1:1,50;
- b) falls weniger als die Hälfte der theoretischen täglichen Arbeitszeit geleistet wird, entweder auf den Ausgleich der effektiv gearbeiteten Stunden im Verhältnis 1:1,25 oder die Bezahlung dieser Stunden zum Tarif 1:1,50.

5. Der Ausgleichsruhetag laut vorhergehenden Absätzen ist in der Regel innerhalb von 15 Tagen, jedenfalls aber innerhalb der beiden nächstfolgenden Monate zu beanspruchen.

6. Die Bestimmungen dieses Artikels kommen mit Wirkung ab 1.1.2014 zur Anwendung.

Art. 20 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

esigenze specifiche, delle prestazioni e del funzionamento delle strutture;

- 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 per il personale a tempo pieno è di 38 ore e 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;

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.

5. Ogni singolo dipendente non può effettuare nell'arco di un mese più di 10 turni notturni.

6. 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.

und der Funktionsweise der Strukturen Rechnung trägt;

- 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 beträgt für das Vollzeitpersonal 38 Stunden und kann auf 4,5, 5 oder 6 Arbeitstage verteilt werden. Mit dezentralem Abkommen können folgende Arbeitszeitregelungen vorgesehen werden :

- Gleit- und Kernzeiten;
- Turnusdienst;

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 Turnusdienstes der Gemeindepolizei darf die Arbeitszeit nicht 10 Stunden am Tag überschreiten.

4. Der Turnusdienst setzt einen Arbeitseinsatz von mindestens 12 Stunden pro Tag, aufgeteilt auf mindestens zwei Turnusse voraus.

5. Für Nachtturnusse dürfen die einzelnen Bediensteten in der Regel nicht öfter als zehn Mal im Monat eingesetzt werden.

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

7. 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:²

- fino a 2 ore nelle residenze per anziani;
- da 3 a 5 ore nelle Comunità comprensoriali.

La presenza alle ore di preparazione e programmazione non può essere richiesta durante i giorni non lavorativi.

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.

7. 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:¹

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

An arbeitsfreien Tagen kann die Anwesenheit an den Vorbereitungs- und Programmierungsstunden nicht verlangt werden.

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.

Art. 21 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.

Art. 21 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.

Art. 22 Riposo settimanale e lavoro festivo

(Art. 2 AC del 30.01.2004)
(Art. 10, comma 4 AC del 25.09.2000)
(Art. 23 AC del 8.7.1994)

1. Il personale ha diritto ad un giorno di riposo settimanale nella misura di un residenza per anziani consecutivo di non meno di 24 ore, a cui si sommano le 11 ore di riposo consecutivo previste al precedente

Art. 22 Feiertage und wöchentlicher Ruhetag

(Art. 2 BA vom 30.01.2004)
(Art. 10, Absatz 4 BA vom 25.09.2000)
(Art. 23 BA vom 8.7.1994)

1. Die Bediensteten haben Anspruch auf einen wöchentlichen Ruhetag im Ausmaß einer durchgehenden Ruhepause von 24 Stunden, zu welcher die 11 Stunden Pause laut vorhergehendem Artikel hinzugezählt

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

¹ Abgeändert durch Art. 5, Abs. 2 des Ergänzungsabkommens vom 30.11.2001 zum Bereichsabkommen vom 25.9.2000

articolo; il giorno di riposo di regola coincide 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 é esonerato dal servizio per la metà dell'orario stabilito per le suddette giornate nel contratto individuale di lavoro.

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

Art. 23 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

werden; der Ruhetag fällt in der Regel auf den Sonntag.

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

Art. 23 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 zusammen-

e modi da definirsi in sede di contrattazione decentrata.

hängenden Monatsrhythmus hat schrittweise, nach einem in den dezentralen Abkommen noch zu bestimmenden Zeitplan und in einer ebenso noch zu vereinbarenden Vorgangsweise zu erfolgen

4. 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. 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. 24 Congedo ordinario (Art.6 AC del 14.10.2013)

1. Con accordo decentrato può essere previsto che il congedo ordinario può essere fruito anche in forma di permesso orario fino al limite massimo di 5 giorni.

Art. 25 Permessi brevi per esigenze personali e relativi recuperi

(Art. 5 AC del 25.09.2000)

1. 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.

2. 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.

3. Ulteriori modalità possono essere concordate con accordo decentrato.

II. Abschnitt Unterbrechungen und Aussetzung der Arbeitsleistung

Art. 24 Ordentlicher Urlaub (Art. 6 BA vom 14.10.2013)

1. Mit dezentralem Abkommen kann festgelegt werden, dass der ordentliche Urlaub bis zum Höchstausmaß von 5 Tagen auch stundenweise beansprucht werden kann.

Art. 25 Kurze Abwesenheiten aus persönlichen Gründen und deren Einbringung

(Art. 5 BA vom 25.09.2000)

1. 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.

2. 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.

3. Weitere Modalitäten können mit dezentralem Abkommen vereinbart werden.

Art. 26 Permessi per motivi di studio

(Art. 7 AC del 14.10.2013)

1. 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 nonché di agenzie educative. Questo vale per scuole provinciali o statali nonché per scuole ed agenzie educative pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico. La continuazione di un corso di laurea triennale con un corso di laurea magistrale biennale o l'acquisizione di titoli equivalenti universitari conseguiti all'estero viene considerata come un unico corso di studio.

Per la predisposizione della tesi di laurea i permessi di cui sopra possono essere concessi per non più di un anno accademico.

2. Al personale a tempo pieno possono essere concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di centocinquanta ore individuali per anno o anno scolastico, conteggiando il periodo di calcolo ore a decorrere dall'inizio del rispettivo anno scolastico od accademico. 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.

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

- a) al personale con un rapporto di lavoro a tempo parziale inferiore al 60%;
- b) al personale con un rapporto di lavoro a tempo determinato con un'anzianità di servizio nello stesso ente inferiore a 24 mesi;

Art. 26 Bildungsurlaub

(Art. 7 BA vom 14.10.2013)

1. Der bezahlte Bildungsurlaub wird zum Besuch von Lehrgängen, einschließlich der für das Studium erforderlichen Zeit, für die Erlangung von Studien- oder Berufstiteln durch universitäres oder post-universitäres Studium, an Schulen zweiten Grades, an Berufsschulen oder an Bildungseinrichtungen gewährt. Dies gilt für Schulen des Staates und des Landes sowie für Schulen und Bildungseinrichtungen, welche gleichgestellt oder staatlich anerkannt, oder sonstwie ermächtigt sind, gesetzliche Studientitel oder Berufstitel, die vom öffentlichen Recht anerkannt sind, zu erlassen. Die Weiterführung eines dreijährigen Bachelorstudiums mit einem zweijährigen Masterstudium oder der Erwerb von equivalenten akademischen Studientiteln im Ausland wird als ein einziger Studienlehrgang angesehen; Für das Schreiben der Doktorarbeit kann der Bildungsurlaub für nicht länger als ein akademisches Jahr gewährt werden.

2. Dem Personal mit einem Vollzeitverhältnis kann ein bezahlter Bildungsurlaub von bis zu hundertfünfzig Stunden pro Person pro Jahr oder Schuljahr gewährt werden, wobei der Zeitraum für die Stundenberechnung ab dem jeweiligen vorgesehenen Studien-, Schulbeginn gezählt wird. Für das Personal mit einem Teilzeitverhältnis von wenigstens 60 Prozent wird die Höchstgrenze von 150 Stunden im Verhältnis zur effektiven Arbeitszeit reduziert.

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

- a) dem Teilzeitpersonal mit einem Arbeitsverhältnis von weniger als 60 Prozent;
- b) dem Personal mit befristetem Arbeitsvertrag, das ein Dienstalter von weniger als 24 Monaten in der selben Körperschaft aufweist;

- | | |
|---|---|
| <p>c) al personale laureato per il conseguimento di un'ulteriore laurea, al personale diplomato per il conseguimento di un ulteriore diploma di maturità nonché per il conseguimento di più di due attestati professionali;</p> <p>d) al personale per il conseguimento di un titolo di studio o professionale, per il quale sono già stati concessi permessi per motivi di studio.</p> | <p>c) den AkademikerInnen für den Erwerb eines weiteren Dokortitels, dem Personal mit Reifezeugnis für den Erwerb eines weiteren Reifediploms sowie für den Erwerb von mehr als zwei Berufstiteln;</p> <p>d) dem Personal für die Erlangung eines Studien- oder Berufstitels, für welchen bereits der Bildungsurlaub gewährt wurde.</p> |
|---|---|

4. Per la concessione dei permessi di cui al comma 1 valgono le seguenti modalità:

a) Le relative domande devono essere presentate entro il 31 luglio antecedente l' inizio dell' anno scolastico, a cui si riferiscono, 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 entro 12 mesi a decorrere dal periodo di cui al comma 2 la seguente certificazione:

- per scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale nonché di agenzie educative certificazione in ordine all' iscrizione ed alla frequenza delle scuole, dei corsi e al sostenimento degli esami eventualmente previsti;
- in caso di corsi universitari o post-universitari in ordine all'esito soddisfacente degli studi e cioè:
 - per il primo anno di corso l'iscrizione e l' esame eventualmente previsto;
 - per tutti i seguenti anni di corso la metà dei crediti formativi come previsti per il riconoscimento delle borse di studio nell'ambito dell'assistenza scolastica universitaria della Provincia Autonoma di Bolzano;
 - per il corso abilitante alla professione di segretario comunale;

4. Bei der Gewährung der in Absatz 1 vorgesehenen Urlaube sind folgende Modalitäten einzuhalten:

a) Die entsprechenden Gesuche sind, gemeinsam mit der Stellungnahme 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 innerhalb von 12 Monaten bezogen auf den Zeitraum laut Absatz 2 folgende Unterlagen vorlegen:

- für Schulen zweiten Grades, Berufsschulen und Bildungseinrichtungen die Bestätigung über Einschreibung, Besuch sowie über Ablegung der eventuell vorgesehenen Prüfungen;
- bei universitärer oder postuniversitärer Ausbildung den Nachweis über einen ausreichenden Studienerfolg, und zwar:
 - für das erste Studienjahr die Einschreibung und die eventuell dafür vorgesehene Prüfung;
 - für alle weiteren Studienjahre die Hälfte der Studienkredite, wie sie für die Gewährung der Studienbeihilfen im Rahmen der Hochschulbeihilfen der Autonomen Provinz Bozen vorgesehen sind;
 - bezüglich des Lehrganges zur

certificazione di frequenza di almeno 85% delle ore di insegnamento del corso nonché superamento positivo del periodo di pratica in un comune.

In caso di mancata presentazione di tale certificazione, 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 nel seguente ordine:

- 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 di ruolo e rispettivamente alla pari al personale con incarico annuale nel settore handicap;
- al personale che finora non ha usufruito dei permessi.

5. 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 vengono concordati appositi turni e orari di lavoro.

6. I permessi di cui sopra sono concessi complessivamente per non più di sette anni.

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

Erlangung der Befähigung zum Gemeindesekretär: Bestätigung über den Besuch von mindestens 85% der Unterrichtsstunden des Befähigungslehrgangs sowie positiv abgeleistetes Praktikum in einer Gemeinde.

Werden die entsprechenden Unterlagen nicht eingereicht, wird der bereits beanspruchte Bildungsurlaub 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 das letzte Studienjahr besuchen bzw. bei universitärer bzw. postuniversitärer Ausbildung, welche die Prüfungen des vorhergehenden Jahres bestanden haben;
- den Bediensteten, die sich in der Stammrolle befinden bzw. mit demselben Anrecht dem Personal mit Jahresauftrag in den Diensten für Menschen mit Behinderung;
- den Bediensteten, denen noch kein Bildungsurlaub gewährt wurde.

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

6. Der Bildungsurlaub wird insgesamt für nicht mehr als sieben Jahre gewährt.

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

Art. 27 Aspettativa non retribuita per motivi personali, di famiglia o di studio

(Art. 13 AC del 25.09.2000)

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

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

3. 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.

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

Art. 28 Assenze per malattia

(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 telematico, recante la sola prognosi, deve essere emesso a partire dal primo giorno lavorativo di malattia e pervenire all'amministrazione di appartenenza entro il terzo giorno. Ove richiesto dall'Amministrazione, il numero identificativo del certificato medico deve essere comunicato dal dipendente entro il primo giorno di malattia.

Art. 27 Unbezahlter Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen

(Art. 13 BA vom 25.09.2000)

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

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

3. 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.

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

Art. 28 Abwesenheit wegen Krankheit

(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 telematischen Krankenscheine beschränken sich auf die Prognose, sind ab dem ersten Arbeitstag in Krankenstand auszustellen und müssen innerhalb des dritten Tages bei der Zugehörigkeitsverwaltung einlangen. Die Identifikationsnummer des Krankenscheines muss vom Personal, falls von der Verwaltung verlangt, innerhalb des ersten Krankheitstages mitgeteilt werden.

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 é tenuto a dare preventiva informazione all'Amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento

3. Le assenze per infortunio sul lavoro di cui all'articolo 31 del contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008 non sono utili ai fini della determinazione del limite previsto dal comma 6, dell'articolo 30 del contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008.

Art. 29 Congedo aggiuntivo per la rigenerazione psico-fisica

(Art. 19 AC del 14.10.2013)

1. La disciplina relativa al congedo aggiuntivo per la rigenerazione psico-fisica è contenuta nell'allegato "4" del presente accordo.

2. Si rinvia al protocollo di mediazione del 23.11.2011 di cui all'allegato "5"

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 Abwesenheiten wegen eines anerkanntermaßen dienstbedingten Unfalles laut Artikel 31 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12.2.2008 werden nicht für die Berechnung des Höchstlimits im Sinne von Art. 30, Absatz 6 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12.2.2008 gezählt.

Art. 29 Zusätzlicher Urlaub für psychophysische Erholung

(Art. 19 BA vom 14.10.2013)

1. Die Regelung für den zusätzlichen psychophysischen Erholungsurlaub ist in der Anlage "4" zu diesem Abkommen enthalten.

2. Es wird auf die Mediationsvereinbarung vom 23.11.2011 in der Anlage „5“ verwiesen.

Capo III Tutela e sostegno della maternità e della paternità

Art. 30 Aspettativa per il personale con prole

(Art. 8 AC del 30.01.2004)

1. La domanda per il collocamento in aspettativa deve essere presentata all'ufficio personale almeno 30 giorni prima dell'inizio di ogni periodo richiesto.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. L'opzione di cui all'articolo 50, comma 7 del contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008 è 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.

III. Abschnitt Schutz und Unterstützung der Mutter- schaft und Vaterschaft

Art. 30 Wartestand für Personal mit Kindern

(Art. 8 BA vom 30.01.2004)

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

2. 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.

3. 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.

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

5. Die Option laut Art. 50, Absatz 7 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12.02.2008 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.

TITOLO IV

IV. TITEL

ASSETTO GIURIDICO E RETRIBUTIVO

Capo I Inquadramento funzionale

Art. 31 Pianta organica

(Art. 18 AC del 25.09.2000)

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 .

Art. 32 Profili professionali

(Art. 8 AC del 14.10.2013 e 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. Per diploma equivalente richiesto dall'articolo 72, comma 2, lettera f) del contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008 per l'inquadramento nella settima qualifica funzionale si intende quello rilasciato da una scuola superiore o un istituto autorizzato 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 servizio

3. Previo assenso delle parti contraenti a

EINSTUFUNG UND LOHNGEFÜGE

I. Abschnitt Einstufung in die Funktionsebenen

Art. 31 Stellenplan

(Art. 18 BA vom 25.09.2000)

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

Art. 32 Berufsbilder

(Art. 8 BA vom 14.10.2013 und 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. Unter gleichwertigem Diplom laut Art. 72, Absatz 2, Buchstabe f) des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12.02.2008, 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 berufsbegleitenden 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 berufsbegleitend erworben werden bzw. worden sein.

3. Vorbehaltlich des Einverständnisses der

livello di comparto, gli enti possono individuare ulteriori profili professionali.

4. 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.

Art. 33 Mobilità verticale

(Art. 24 AC del 25.09.2000)
(Art. 14 AC del 14.10.2013)

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

- area tecnica/operativa - A
- area sociale - B
- area amministrativa - C

L'iscrizione dei singoli profili professionali alle aree risulta dall'allegato „6“.

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

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

4. 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

Vertragspartner auf Bereichsebene können die Körperschaften weitere Berufsbilder vorsehen.

4. 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.

Art. 33 Vertikale Mobilität

(Art. 24 BA vom 25.09.2000)
(Art. 14 AC del 14.10.2013)

1. 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 „6“.

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

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

4. 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

- 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“.
 - Seconda qualifica funzionale alla quarta qualifica:
6 anni di servizio nella seconda 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“.
 - 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 e settima qualifica ter all'ottava qualifica:
4 anni di servizio nella settima qualifica
- Berufsbild; Zwei-
 • sprachigkeitsbescheinigung, 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“;
 - 2. Funktionsebene zur vierten Funktionsebene:
6 Dienstjahre in der zweiten 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“.
 - 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 und 7. Funktionsebene ter zur 8. Funktionsebene:

funzionale oppure 7. qualifica ter; attestato della conoscenza delle due lingue „A“.

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

Art. 34 Mobilità orizzontale tra i profili professionali

(Art. 15 AC del 14.10.2013)
(Art. 25 AC del 25.09.2000)

1. La mobilità orizzontale verso profili della stessa qualifica funzionale è subordinata al possesso dei specifici requisiti richiesti per i profili cui si aspira. Nell'ambito delle procedure pubbliche di selezione i requisiti culturali richiesti possono essere sostituiti da un'anzianità di servizio di 4 anni nella stessa qualifica funzionale.

2. 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.

3. 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.

4. Nel caso della mobilità di cui ai commi 2 e 3, l' inquadramento definitivo nel nuovo profilo avviene dopo un periodo di verifica di tre mesi ai fini dell'idoneità al nuovo profilo.

Art. 34 Horizontale Mobilität zwischen den Berufsbildern

(Art. 15 BA vom 14.10.2013)
(Art. 25 BA vom 25.09.2000)

1. Für die horizontale Mobilität zwischen Berufsbildern derselben Funktionsebene ist der Besitz der von den angestrebten Berufsbildern jeweils vorgesehenen Zugangsvoraussetzungen erforderlich. Im Rahmen öffentlicher Wettbewerbe können die kulturellen Zugangsvoraussetzungen durch ein Dienstalter von 4 Jahren in derselben Funktionsebene ersetzt werden.

2. 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.

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

4. Im Falle der Mobilität laut Absatz 2 und 3, erfolgt die endgültige Einstufung in das neue Berufsbild nach Ablauf eines Zeitraumes von drei Monaten zur Überprüfung der Eignung für das Berufsbild.

Art. 35 Mobilità tra gli enti

Art. 35 Mobilität zwischen den

Körperschaften

(Art. 22 AC del 25.09.2000)

1. Nel rispetto di quanto previsto dal contratto collettivo intercompartimentale e per le finalità ivi previste, gli enti pubblici possono far ricorso all'istituto della mobilità tra enti per la copertura di posti vacanti.

2. Gli enti che intendono utilizzare l'istituto della mobilità, oltre a seguire la procedura di cui all'art. 18, comma 4 del contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008, possono utilizzare ulteriori forme di pubblicità.

3. La mobilità è possibile solamente nell'ambito della stessa qualifica funzionale o qualifica equiparabile o rispettivamente della qualifica funzionale immediatamente inferiore. Nel confronto dei profili professionali e delle relative qualifiche funzionali, si tiene conto del contenuto professionale, dei titoli di studio e culturali e dell'attestato di bilinguismo previsti in astratto dal profilo professionale posseduto, nonché di quelli verso il quale si chiede l'inquadramento. Nella valutazione complessiva possono essere considerati anche eventuali ulteriori titoli posseduti a titolo personale dal richiedente.

4. Ai fini dell'inquadramento economico, che segue quello giuridico, si applicano le tabelle retributive riferite alla qualifica funzionale del nuovo inquadramento, fatto salvo il rispetto del trattamento retributivo fisso e continuativo in godimento corrispondente alle tipologie di rapporto di lavoro connesso al posto posseduto, e con esclusione quindi di tutte le indennità collegate allo svolgimento di particolari mansioni o funzioni, o di retribuzioni individuali di stipendio.

La posizione risultante dal nuovo inquadramento viene arrotondata alla classe o allo scatto immediatamente superiore. La presente disposizione si applica anche in caso di immissione in ruolo a seguito di

(Art. 22 BA vom 25.09.2000)

1. Die öffentlichen Körperschaften können unter Beachtung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages und der dort vorgesehenen Zielsetzungen für die Besetzung der freien Stellen das Verfahren der Mobilität zwischen den Körperschaften in Anspruch nehmen.

2. Die Körperschaften, welche dieses Verfahren benutzen, können zusätzlich zur Befolgung des Verfahrens laut Art. 18, Absatz 4 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12.02.2008 auch andere Formen der Veröffentlichung verwenden.

3. Die Mobilität ist lediglich im Rahmen der selben oder entsprechenden Funktionsebene bzw. der unmittelbar darunterliegenden Funktions-ebene möglich. Beim Vergleich der Berufsbilder und der Funktionsebenen werden die beruflichen Inhalte, die ausbildungsmäßigen und beruflichen Voraussetzungen und der vorgesehene Zweisprachigkeitsnachweis des Zugehörigkeitsberufsbildes sowie jenes Berufsbildes berücksichtigt, für welches man die Einstufung beantragt hat. Bei der Gesamtbewertung können auch weitere Voraussetzungen des Antragstellers berücksichtigt werden.

4. Hinsichtlich der wirtschaftlichen Einstufung, welche der rechtlichen entspricht, werden die Gehaltstabellen der Funktionsebene angewandt, welche der neuen Einstufung entspricht und zwar unter Berücksichtigung der angereiften, fixen und bleibenden Besoldung, bezogen auf die Herkunftsstelle unter Ausschluss aller Zulagen, die mit der Ausübung bestimmter Funktionen zusammenhängen, und von individuellen Lohnelementen.

Die sich aufgrund der Neueinstufung ergebende Gehaltsposition wird auf die unmittelbar darüberliegende Gehaltsklasse oder -vorrückung aufgerundet. Die genannte Bestimmung wird auch im Falle

comando.

5. Le disposizioni del presente articolo sono estese, in quanto applicabili, anche al personale di enti diversi di quelli dell'intercomparto, qualora la mobilità possa trovare applicazione reciproca ed il personale relativo sia in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso all'impiego presso gli enti dell'intercomparto.

Art. 36 Riconoscimento di servizi prestati nel medesimo ente

(Art. 17 AC 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.

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 74, comma 6 del contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008 .
- 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 74, comma 7 del contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008.

der Aufnahme in die Stammrolle in Folge einer Abkommandierung angewendet.

5. Die Bestimmungen dieses Artikels werden auch auf das Personal von anderen nicht dem bereichsübergreifenden Kollektivvertrag angehörenden Körperschaften, soweit anwendbar, ausgedehnt, falls die Mobilität beiderseits Anwendung findet und das diesbezügliche Personal im Besitz der für den Dienst in den Körperschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vorgesehenen Zugangsvoraussetzungen ist.

Art. 36 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. 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 74, Absatz 6 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12.02.2008 gewährleistet wird;
- in einer höheren Funktionsebene bezogen auf jene laut Stammrolle, indem bei der besoldungsmäßigen Einstufung eine Verminderung des neuen Gehaltes um mindestens 6% im Sinne des Artikels 74, Absatz 7 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12.02.2008 gewährleistet wird.

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.

Art. 37 Riconoscimento di servizi prestati negli enti dell'intercomparto

(Art. 20 AC del 14.10.2013 e art. 6 accordo integrativo del 25.3.2014))

1. Al personale di ruolo viene riconosciuto su domanda e con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della domanda il maturato economico

corrispondente all'ultimo servizio prestato senza demerito presso enti e fondazioni pubblici appartenenti all'intercomparto nella qualifica funzionale corrispondente a quella relativa alla posizione di ruolo, anche se il passaggio da un ente all'altro è avvenuto 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 74, comma 6 del contratto collettivo intercompartimentale del 12.2.2008.
- 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

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.

Art. 37 Anerkennung der in Körperschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages geleisteten Dienste

(Art. 20 BA vom 14.10.2013 und Art. 6 Ergänzungsabkommen vom 25.3.2014)

1. Den Stammrollenbediensteten wird auf Antrag, mit Wirkung ab dem ersten Tag nach des auf den Antrag folgenden Monats die angereifte Besoldung, bezogen auf den unmittelbar vor der Neuaufnahme ohne

Beanstandung in einer dem bereichsübergreifenden Kollektivvertrag angehörenden öffentlichen Körperschaften und Stiftungen 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 74, Absatz 6 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12.2.2008 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

scatti, corrispondente allo stipendio del livello in godimento, diminuito almeno del 6% ai sensi dell'articolo 74, comma 7 del contratto collettivo intercompartimentale del 12.2.2008.

Sinne des Artikels 74, Absatz 7 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12.2.2008 vorgenommen.

2. È riconosciuto lo stipendio percepito presso l'ente di provenienza immediatamente prima del passaggio. Il riconoscimento avviene anche nel caso in cui nel periodo tra l'assunzione nell'ente e l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato vigeva un contratto a tempo determinato nell'ente di appartenenza.

2. Es wird jene Besoldung anerkannt, welche unmittelbar vor dem Übergang in der Vorgängerkörperschaft bezogen wurde. Die Anerkennung erfolgt auch dann, wenn zwischen Aufnahme in die Körperschaft und Aufnahme mit unbefristetem Arbeitsverhältnis ein befristetes Arbeitsverhältnis in der eigenen Körperschaft lag.

3. Al personale 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. La misura dei servizi da riconoscere è stabilita dall'ente. Il riconoscimento avviene su domanda e con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della domanda.

3. Dem Personal, das mit befristetem Arbeitsvertrag oder Dienstverpflichtung aufgenommen wird, werden die in einem gleichartigen Aufgabengebiet in der selben Funktionsebene in den Körperschaften, die den bereichsübergreifenden Kollektivvertrag unterzeichnet haben, geleisteten Dienste anerkannt. Das Ausmaß der anzuerkennenden Dienste legt die Körperschaft fest. Die Anerkennung erfolgt auf Antrag und mit Wirkung ab dem ersten Tag des auf den Antrag folgenden Monats.

4. Le disposizioni di cui ai precedenti commi si applicano con decorrenza dal 1.1.2013.

4. Die Bestimmungen der vorhergehenden Absätze kommen mit Wirkung ab 1.1.2013 zur Anwendung.

5. Viene tenuto conto anche della frazione di biennio prestata presso l'ente di provenienza.

5. Es wird auch der bei der Herkunftskörperschaft angereifte Bruchteil des Zweijahreszeitraumes berücksichtigt.

6. 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. Il riconoscimento avviene su domanda e con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della domanda.

6. 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, die den bereichsübergreifenden Kollektivvertrag unterzeichnet haben, geleisteten Dienste anerkannt. Die Anerkennung erfolgt auf Antrag und mit Wirkung ab dem ersten Tag des auf den Antrag folgenden Monats.

7. Con accordo a livello decentrato vengo-

7. Mit dezentralem Abkommen werden auf

no riconosciuti a domanda ai sensi dei precedenti commi anche servizi prestati in aziende convenzionate, qualora il relativo personale abbia svolto mansioni di un profilo professionale equiparabile e sia in possesso dei requisiti d'accesso dall'esterno per il rispettivo profilo professionale.

Art. 38 Definizioni relative al riconoscimento di servizi

(Art. 19 AC del 30.01.2004)

1. I servizi di cui ai precedenti articoli 36 e 37 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 degli articoli 37, comma 2 e dell'art. 38, comma 1 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.

Art. 39 Stipendio individuale sulla base dell'esperienza professionale

(Art. 20 AC del 30.01.2004)

1. Il riconoscimento dell'esperienza professionale ai sensi dell'articolo 78 del contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008 riguarda soltanto i servizi prestati in aziende private nonché in altri enti pubblici non firmatari del CCI del 12.2.2008.

Art. 40 Necrofori nel comune di Bolzano

Antrag im Sinne der vorhergehenden Absätze auch Dienste anerkannt, die in konventionierten Betrieben geleistet wurden, falls das betreffende Personal Aufgaben eines vergleichbaren Berufsbildes ausgeübt hat und im Besitze der für das betreffende Berufsbild geforderten Zugangsvoraussetzungen von außen ist.

Art. 38 Definitionen bezüglich Anerkennung von Diensten

(Art. 19 BA vom 30.01.2004)

1. Die Dienste gemäß den vorhergehenden Artikeln 36 und 37 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 Artikel 37, Absatz 2 und Art. 38, Absatz 1 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.

Art. 39 Individuelles Gehalt aufgrund der Berufserfahrung

(Art. 20 BA vom 30.01.2004)

1. Die Anerkennung der Berufserfahrung im Sinne des Artikels 78 des BÜKV vom 12.2.2008 betrifft lediglich jene Dienste, welche in der Privatwirtschaft oder in anderen öffentlichen Körperschaften, die nicht den BÜKV vom 12.2.2008 unterzeichnet haben, geleistet wurden.

Art. 40 Totengräber in der Gemeinde

Bozen

(Art. 9 AC del 14.10.2013)

1. Al personale di ruolo inquadrato nel profilo professionale n. 10 necroforo della 3. qualifica funzionale viene attribuita un'abbreviazione della carriera pari a 4 anni qualora vengano assolti i seguenti criteri:

- almeno 5 anni di servizio prestati come necroforo/ fossore alla data di consegna della domanda di partecipazione alla prova di idoneità;
- possesso dell'attestato di bilinguismo „D“;
- superamento di una prova di idoneità o di un colloquio di valutazione da organizzare dall'Amministrazione.

Art. 41 Bibliotecari

(Art. 10 AC del 14.10.2013)

1. Al personale di ruolo inquadrato nel profilo professionale n. 46 bibliotecario della 6. qualifica funzionale viene attribuita un'abbreviazione della carriera pari a 4 anni qualora vengano assolti i seguenti criteri:

- almeno 8 anni di servizio prestati nel profilo n. 46 bibliotecario alla data di consegna della domanda di partecipazione alla prova di idoneità;
- possesso dell'attestato di bilinguismo „B“;
- superamento di una prova di idoneità o di un colloquio di valutazione da organizzare dall'Amministrazione.

Art. 42 Personale amministrativo della 4. qualifica funzionale

(Art. 11 AC del 14.10.2013)

1. Al personale di ruolo inquadrato nel profilo professionale n. 25 coadiutore anche

(Art. 9 BA vom 14.10.2013)

1. Dem Personal in der Stammrolle, welches im Berufsbild Bestatter Nr. 10 der 3. Funktionsebene eingestuft ist, wird unter folgenden Voraussetzungen eine Verkürzung der Laufbahn um 4 Jahre zuerkannt:

- mindestens 5 Dienstjahre als Totengräber /Bestatter zum Zeitpunkt der Abgabe des Gesuchs um Teilnahme zum Eignungstest;
- Besitz des Zweisprachigkeitsnachweises „D“;
- Bestehen eines von der Verwaltung durchzuführenden Eignungstests oder Bewertungsgesprächs.

Art. 41 Bibliothekare

(Art. 10 BA vom 14.10.2013)

1. Dem Personal in der Stammrolle, welches im Berufsbild Bibliothekar Nr. 46 der 6. Funktionsebene eingestuft ist, wird unter folgenden Voraussetzungen eine Verkürzung der Laufbahn um 4 Jahre zuerkannt:

- mindestens 8 Dienstjahre im Berufsbild Bibliothekar Nr. 46 zum Zeitpunkt der Abgabe des Gesuchs um Teilnahme zum Eignungstest;
- Besitz des Zweisprachigkeitsnachweises „B“;
- Bestehen eines von der Verwaltung durchzuführenden Eignungstests oder Bewertungsgesprächs .

Art. 42 Verwaltungspersonal der 4. Funktionsebene

(Art. 11 BA vom 14.10.2013)

1. Dem Personal in der Stammrolle, welches im Berufsbild Bürohilfe mit

con mansioni di applicazione dell'informatica della 4. qualifica funzionale viene attribuita un'abbreviazione della carriera pari a 4 anni qualora vengano assolti i seguenti criteri:

- almeno 8 anni di servizio prestati nel profilo n. 25 alla data di consegna della domanda di partecipazione alla prova di idoneità;
- attestazione del diretto superiore che almeno il 50% delle mansioni svolte sono ascrivibili alla 5. qualifica funzionale;
- possesso dell'attestato di bilinguismo „C“;
- superamento di una prova di idoneità o di un colloquio di valutazione da organizzare dall'Amministrazione entro 6 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo del 14.10.2013.

Art. 43 Personale amministrativo e tecnico della 7. qualifica

(Art. 12 AC del 14.10.2013)

1. Il personale inquadrato al 12.2.2008 nei profili professionali n. 56, 57 e 58 della 7. qualifica funzionale di cui all'allegato 1 di questo accordo risp. assunto fino alla data del 1.4.2008 con questi profili e in possesso di un diploma di laurea almeno triennale viene inquadrato con decorrenza 1.4.2008 nel profilo n. 70 della 7. qualifica funzionale ter.

2. Per il personale assunto dopo il 1.4.2008 e fino alla sottoscrizione di questo accordo ai sensi del comma precedente l'inquadramento avviene con decorrenza della data di assunzione.

3. L'inquadramento di cui ai commi precedenti nella 7. qualifica ter avviene ai sensi dell'art. 72, comma 5 del CCI del 12.2.2008.

Art. 44 Cuochi

Aufgaben der Anwendung von EDV-Programmen Nr. 25 der 4. Funktionsebene eingestuft ist, wird unter folgenden Voraussetzungen eine Verkürzung der Laufbahn um 4 Jahre zuerkannt:

- mindestens 8 Dienstjahre im Berufsbild Nr. 25 zum Zeitpunkt der Abgabe des Gesuchs um Teilnahme zum Eignungstest;
- Bestätigung des direkten Vorgesetzten, dass mindestens 50% der ausgeübten Aufgaben der 5. Funktionsebene zuzuschreiben sind;
- Besitz des Zweisprachigkeitsnachweises „C“;
- Bestehen eines Eignungstests oder Bewertungsgesprächs, die von der Verwaltung innerhalb 6 Monaten ab Unterschrift des Vertrages vom 14.10.2013 durchzuführen sind.

Art. 43 Verwaltungs- und technisches Personal der 7. Funktionsebene

(Art. 12 BA vom 14.10.2013)

1. Das Personal, welches zum 12.2.2008 in den Berufsbildern Nr. 56, 57 und 58 der 7. Funktionsebene laut Anlage 1 dieses Abkommens eingestuft war bzw. bis zum 1.4.2008 in diese Berufsbilder aufgenommen wurde und über ein Diplom mit mindestens dreijährigem Universitätsstudium verfügt, wird mit Wirkung ab 1.4.2008 in das Berufsbild Nr. 70 der 7. Funktionsebene ter eingestuft.

2. Für das nach dem 1.4.2008 und bis zur Unterschrift dieses Abkommens im Sinne des vorhergehenden Absatzes aufgenommene Personal erfolgt die Einstufung ab Datum der Aufnahme.

3. Die Einstufung laut vorhergehenden Absätzen in die 7. Funktionsebene ter erfolgt im Sinne von Art. 72, Absatz 5 des BÜKV vom 12.02.2008.

Art. 44 Köche

1. Al personale inquadrato nei profili professionali n. 13 – cuoco qualificato della 3. qualifica funzionale nonché n. 19 - cuoco specializzato della 4. qualifica funzionale e in possesso della specializzazione di cuoco dietista specializzato, al momento della sottoscrizione dell'accordo del 14.10.2013 viene attribuita un'abbreviazione della carriera pari a due anni con decorrenza dalla citata data. Qualora la specializzazione venga conseguita in una data successiva, l'attribuzione della abbreviazione avviene con decorrenza dal primo giorno del mese successivo al conseguimento stesso.

2. Ai cuochi qualificati e specializzati assunti in servizio dopo la sottoscrizione del presente accordo e in possesso della specializzazione di cui al comma precedente al momento dell'assunzione viene attribuita l'abbreviazione della carriera pari a due anni con decorrenza dalla data di assunzione.

3. Al personale inquadrato nel profilo professionale n. 40 – capo cuoco della 5. qualifica funzionale, che al momento della sottoscrizione di questo accordo è in possesso dei diplomi di cuoco dietista diplomato nonché di maestro cuoco, viene attribuita un' abbreviazione della carriera pari a due anni con decorrenza dalla citata data. Qualora i diplomi siano conseguiti in una data successiva l'attribuzione della abbreviazione avviene con decorrenza dal primo giorno del mese successivo al conseguimento stesso..

4. Ai capocuochi assunti in servizio dopo la sottoscrizione del presente accordo e in possesso dei diplomi di cui al comma precedente al momento dell'assunzione viene attribuita l'abbreviazione della carriera pari a due anni con decorrenza dalla data di assunzione.

1. Dem Personal, welches in die Berufsbilder Nr. 13 - qualifizierter Koch der 3. Funktionsebene sowie Nr. 19 - spezialisierter Koch der 4. Funktionsebene eingestuft und zum Zeitpunkt der Unterschrift des Vertrags vom 14.10.2013 im Besitze der Spezialisierung als diätetisch geschulter Koch ist, wird mit Wirkung des genannten Zeitpunktes eine Verkürzung der Laufbahn um zwei Jahre zuerkannt. Falls die Spezialisierung zu einem späteren Zeitpunkt erworben wird, erfolgt die Zuerkennung der Verkürzung ab dem 1. Tag des darauffolgenden Monats.

2. Für die nach Unterschrift dieses Vertrages aufgenommenen qualifizierten und spezialisierten Köche, welche bei der Aufnahme über die Spezialisierung laut vorhergehendem Absatz verfügen, wird die Verkürzung der Laufbahn um zwei Jahre ab Datum der Aufnahme gewährt.

3. Dem Personal, welches in das Berufsbild Nr. 40 - Chefkoch der 5. Funktionsebene eingestuft und zum Zeitpunkt der Unterschrift dieses Vertrags im Besitze der Diplome als Küchenmeister sowie als Diätkoch ist, wird mit Wirkung des genannten Zeitpunktes eine Verkürzung der Laufbahn um zwei Jahre zuerkannt. Falls die Diplome zu einem späteren Zeitpunkt erworben werden, erfolgt die Zuerkennung der Verkürzung ab dem 1. Tag des darauffolgenden Monats.

4. Für die nach Unterschrift dieses Vertrages aufgenommenen Chefköche, welche bei der Aufnahme über die Diplome laut vorhergehendem Absatz verfügen, wird die Verkürzung der Laufbahn um zwei Jahre ab Datum der Aufnahme gewährt.

Art. 45 Profili professionali nel settore

Art. 45 Berufsbilder im Sozialbereich

sociale

(Art. 16 AC del 14.10.2013 e art. 1 dell' accordo integrativo del 25.3.2014)

1. Il profilo professionale n. 35 bis della 5. qualifica funzionale - infermiere generico dalla data di sottoscrizione dell'accordo del 14.10.2013 è ad esaurimento.

2. Il profilo professionale n. 39 della 5. qualifica funzionale - animatore viene sostituito dal seguente:

39 – Assistente per le attività diurne

3. Al personale di ruolo inquadrato nel profilo professionale di assistente all'infanzia n. 36 nella 5. qualifica funzionale viene attribuita un'abbreviazione della carriera pari a 4 anni qualora vengano assolti i seguenti criteri:

- diploma di maturità
- diploma di assistente all'infanzia diplomata
- possesso dell'attestato di conoscenza delle due lingue „C“.

4. Il finora esistente profilo professionale n. 47 - responsabile di asili nido con decorrenza dalla sottoscrizione dell'accordo del 14.10.2013 viene abolito e il personale finora in servizio inquadrato nel nuovo profilo di assistente all'infanzia diplomata della 6. qualifica funzionale. Al personale spetta un'indennità di coordinamento ai sensi dell'articolo 53 del presente accordo.

5. Per le assunzioni nel profilo professionale n. 36 - assistente all'infanzia nella 5. qualifica funzionale di cui all'allegato n. 1 fino alla data del 31.08.2016 come requisito d'accesso vale inoltre anche il seguente titolo:

assolvimento di una scuola superiore triennale ad orientamento sociale o pedagogico o di economia domestica.

6. Al personale di ruolo della 6. qualifica

(Art. 16 BA vom 14.10.2013 und Art. 1 des Ergänzungsabkommens vom 25.3.2014)

1. Das Berufsbild Nr. 35 bis – Einfacher Krankenpfleger der 5. Funktionsebene wird mit Wirkung ab Unterschrift des Abkommens vom 14.10.2013 zum Auslaufsberufsbild erklärt.

2. Das Berufsbild Nr. 39 – Animator der 5. Funktionsebene wird durch das folgende ersetzt:

39 – Freizeitgestalter/Tagesbegleiter

3. Dem Personal in der Stammrolle, welches im Berufsbild Kinderassistent/in Nr. 36 der 5. Funktionsebene eingestuft ist, wird unter folgenden Voraussetzungen eine Verkürzung der Laufbahn um 4 Jahre zuerkannt:

- Reifediplom
- Diplom Kinderbetreuer
- Besitz des Zweisprachigkeitsnachweises „C“.

4. Das bisherige Berufsbild Nr. 47 - Kinderhortleiter wird mit Wirkung ab Unterschrift des Abkommens vom 14.10.2013 abgeschafft und das im Dienst stehende Personal in das neue Berufsbild Nr. 47 - Diplomierte Kinderbetreuerin der 6. Funktionsebene eingestuft.

Dem Personal steht eine Koordinierungszulage im Sinne des Artikels 53 dieses Abkommens zu.

5. Für die Aufnahme in das Berufsbild Nr. 36- Kinderassistentin der Anlage 1 in der 5. Funktionsebene ist bis zum 31.08.2016 als Zugangsvoraussetzung von außen zusätzlich noch die folgende Ausbildung gültig:

- Abschluss einer dreijährigen Oberschule mit einer sozialen, pädagogischen oder hauswirtschaftlichen Fachrichtung.

6. Dem Personal in der Stammrolle der 6.

funzionale, inquadrato nel profilo professionale ad esaurimento n. 50 bis, educatore per soggetti portatori di handicap di cui all'allegato 1 di questo accordo viene attribuita un'abbreviazione della carriera pari a 4 anni qualora vengano assolti i seguenti criteri:

- almeno 8 anni di servizio prestati nel profilo n. 50 bis alla data di sottoscrizione dell'accordo del 14.10.2013;
- possesso dell'attestato di conoscenza delle due lingue „B“.

Art. 46 Profili professionali nel settore del sociale- inquadramento nella 7. qualifica funzionale ter

(Art. 17 AC del 14.10.2013 e art. 2 dell'accordo integrativo del 25.3.2014)

1. Il personale inquadrato nei profili professionali educatore per soggetti portatori di handicap, educatore d'istituto ed educatore/educatore professionale della 7. qualifica funzionale in possesso del diploma di laurea di primo livello per educatore professionale o di un diploma conseguito dopo un corso almeno triennale dichiarato equipollente ai sensi del D.M. del 27.7.2000 o del D.P.R. n. 689/1973 e dell'attestato di bilinguismo „B“ è inquadrato ai sensi dell'articolo 72, c. 4 del CCI del 12.02.2008 con decorrenza 1.4.2008 nel profilo n. 63 educatore sociale nella 7. qualifica ter. Qualora i requisiti vengano conseguiti in una data successiva l'inquadramento avviene con decorrenza dal primo giorno del mese successivo al conseguimento dei requisiti.

2. Il personale inquadrato nei profili professionali n. 65 logopedista, n. 66 fisioterapista, n. 67 ergoterapista e n. 68 podologo della 7. qualifica funzionale in possesso dei requisiti d'accesso dall'esterno

Funktionsebene, welches im Auslaufsberufsbild Nr. 50 bis Behindertenerzieher laut Anlage 1 dieses Abkommens eingestuft ist, wird unter folgenden Voraussetzungen eine Verkürzung der Laufbahn um 4 Jahre zuerkannt:

- mindestens 8 geleistete Dienstjahre im Berufsbild Nr. 50 bis zum Datum der Unterschrift des Abkommens vom 14.10.2013;
- Besitz des Zweisprachigkeitsnachweises „B“.

Art. 46 Berufsbilder im Sozialbereich – Umstufung in die 7. FE ter

(Art. 17 BA vom 14.10.2013 und und Art. 2 des Ergänzungsabkommens vom 25.3.2014)

1. Das Personal der 7. Funktionsebene, welches in den Berufsbildern Behindertenerzieher, Heim- und Jugenderzieher sowie Erzieher/ Sozialpädagoge eingestuft ist und im Besitz des Doktors ersten Grades in Sozialpädagogik oder eines nach Abschluss eines mindestens dreijährigen Lehrganges im Sinne des M.D. vom 27.7.2000 oder des D.P.R. Nr. 689/1973 gleichgestellten Diploms sowie des Zweisprachigkeitsnachweises „B“ ist, wird im Sinne von Art. 72, Absatz 4 des BÜKV vom 12.02.2008 mit Wirkung ab 1.4.2008 in das Berufsbild Nr. 63 Sozialpädagoge der 7. Funktionsebene ter eingestuft. Falls die obgenannten Voraussetzungen zu einem späteren Zeitpunkt erworben werden, erfolgt die Einstufung ab dem 1. Tag des darauffolgenden Monats ab Erlangung der Voraussetzungen.

2. Das Personal der 7. Funktionsebene, welches in den Berufsbildern Nr. 65 Logopäde, Nr. 66 Physiotherapeut, Nr. 67 Ergotherapeut und Nr. 68 Podologe eingestuft ist und über die

per la 7. qualifica ter è inquadrato ai sensi dell'articolo 72, c. 4 del CCI del 12.02.2008 con decorrenza 1.4.2008 nella 7. qualifica ter.

Zugangsvoraussetzungen von außen für die 7. Funktionsebene ter verfügt, wird im Sinne von Art. 72, Absatz 4 des BÜKV vom 12.02.2008 mit Wirkung ab 1.4.2008 in die 7. Funktionsebene ter eingestuft.

Art. 47 Modifica dei requisiti d'accesso per profili professionali

(Art. 18 AC del 14.10.2013)

1. Al fine di evitare ingiustificate esclusioni di diplomi universitari di nuova istituzione, i requisiti di accesso in vigore, riguardanti studi universitari, sono integrati, nei rispettivi profili professionali, nel senso che oltre ai singoli diplomi già ivi indicati, vengono presi in considerazione anche gli altri diplomi universitari di pari livello esistenti nello stesso ambito di studi, materia o specializzazione. A tali fini si fa riferimento principalmente alle classi di laurea stabilite a livello statale e che sono contemplate nell'articolo 4 del decreto 22 ottobre 2004, n. 270, del Ministero dell'università e della ricerca e successive modifiche. Nei bandi di concorso possono essere specificati ulteriormente i titoli d'accesso.

Art. 47 Änderung von Zugangsvoraussetzungen von Berufsbildern

(Art. 18 BA vom 14.10.2013)

1. Um ungerechtfertigte Ausschlüsse von neu eingeführten Hochschuldiplomen zu vermeiden, werden die geltenden Zugangs-voraussetzungen, aufgrund von Hochschulstudien in die entsprechenden Berufsbilder aufgenommen. Dies bedeutet, dass zusätzlich zu den in den Berufsbildern bereits angeführten Diplomen auch andere gleichrangige Hochschuldiplome desselben Studiumbereichs, Faches oder Spezialisierung als gültige Zugangs-titel gelten. Zu diesem Zwecke wird hauptsächlich auf die auf Staatsebene bestimmten Laureatsklassen Bezug genommen, die im Artikel 4 des Dekretes des Universitäts- und Forschungsministeriums vom 22. Oktober 2004, Nr. 270 i. g. F. vorgesehen sind. In den Wettbewerbsausschreibungen können die Zugangsvoraussetzungen zusätzlich näher bestimmt werden.

Art. 48 Valutazioni e progressione economica

(Art. 21 AC del 14.10.2013)

1. Le valutazioni per la progressione economica nel livello inferiore e superiore nonché per il passaggio al livello superiore sono espresse dal dirigente responsabile o dal segretario comunale/ comprensoriale nei comuni privi di dirigenti su proposta del responsabile delle singole unità organizzative. La valutazione per il dirigente apicale dell'ente viene espressa direttamente dall'organo esecutivo dell'ente, per il direttore di un APSP dal rispettivo

Art. 48 Beurteilungen

(Art. 21 BA vom 14.10.2013)

1. Die Beurteilungen für den besoldungsmäßigen Aufstieg in der unteren und oberen Besoldungsstufe sowie für den Aufstieg in die obere Besoldungsstufe werden von der verantwortlichen Führungskraft oder vom Gemeinde/Bezirkssekretär in den Gemeinden ohne Führungskräfte, auf Vorschlag der Verantwortlichen der einzelnen Organisationseinheiten vorgenommen. Die Beurteilung für die am

consiglio di amministrazione.

2. Il responsabile esprime nel colloquio con il personale la sua proposta di valutazione utilizzando il formulario di valutazione di cui all'allegato „3“, il quale costituisce parte essenziale di questo accordo.

3. Per poter riconoscere la progressione economica è necessario che la valutazione risulti positiva. La valutazione è positiva quando le prestazioni del personale durante il periodo di valutazione sono state eseguite in modo corretto e soddisfacente in corrispondenza al mansionario del profilo professionale e in osservanza del regolamento organico del personale .

4. Il dipendente sottoposto alla valutazione attesta con la sua firma sul formulario che ne prende conoscenza e ha la possibilità di apporre le proprie osservazioni.

Art. 49 Obbligo al bilinguismo nel settore handicap

(Art. 1 AC del 29.10.2008)

1. In caso di nuova assunzione con decorrenza dal 1.9.2010 anche il personale del servizio handicap di prima assunzione antecedente alla data del 1.02.2002 deve essere in possesso dell'attestato di conoscenza delle due lingue previsto come requisito d'accesso nei rispettivi profili professionali.

höchsten eingestufte Führungskraft erfolgt direkt durch das Exekutivorgan der Körperschaft, für den Direktor eines ÖBPB durch den jeweiligen Verwaltungsrat.

2. Der Verantwortliche formuliert in einem Gespräch mit dem Personal seinen Vorschlag zur Beurteilung, wobei das Formblatt laut Anlage „3“ zu verwenden ist, welches wesentlichen Bestandteil dieses Abkommens bildet.

3. Damit der besoldungsmäßige Aufstieg zuerkannt werden kann, muss die Beurteilung positiv sein. Die Beurteilung gilt als positiv, wenn die Leistungen des Personals während der Beurteilungsperiode in korrekter und zufriedenstellender Weise in Bezug auf die Aufgabenbeschreibung des Berufsbildes und unter Einhaltung der Bestimmungen der Personaldienstordnung erfüllt wurden.

4. Der Bedienstete, welcher beurteilt wurde, bestätigt mit seiner Unterschrift auf dem Formblatt, dass er die Beurteilung zur Kenntnis nimmt und hat die Möglichkeit eigene Anmerkungen anzubringen.

Art. 49 Zweisprachigkeit im Behindertenbereich

(Art. 1 BA vom 29.10.2008)

1. Bei Neuanstellungen mit Wirkung ab dem 1.9.2010 muss auch das erstmals vor dem 1.02.2002 im Behindertensektor eingesetzte Personal über den in den Zugangsvoraussetzungen zum jeweiligen Berufsbild erforderlichen Zweisprachigkeitsnachweis verfügen.

Capo II
Struttura retributiva

Art. 50 Salario di produttività

(Art. 22 AC del 14.10.2013)

1. Il fondo di produttività per il rispettivo anno è erogato, in quote parametrizzate per qualifica funzionale corrispondente al 40% dello stanziamento complessivo, tenendo conto del servizio retribuito riguardante l'anno di riferimento.

2. La quota fissa del premio di produttività ai sensi del comma precedente spetta ai singoli dipendenti in servizio nel corso dell'anno di riferimento, purché il periodo di servizio non sia inferiore a 180 giorni retribuiti.

3. 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.

4. 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.

5. La determinazione del premio per qualifica funzionale avviene nel rispetto della seguente proporzione tra le qualifiche funzionali:

1.	qualifica funzionale	100
2.	qualifica funzionale	109
3.	qualifica funzionale	114
4.	qualifica funzionale	118
5.	qualifica funzionale	126
6.	qualifica funzionale	134
7.	qualifica funzionale	149

II. Abschnitt
Lohnstruktur

Art. 50 Leistungslohn

(Art. 22 BA vom 14.10.2013)

1. Der Fond für Leistungsprämien für das jeweilige Jahr wird im Ausmaß von 40% des Gesamtfonds in individuellen Quoten im Verhältnis zur Gehaltsstufe ausbezahlt, unter Berücksichtigung der im Laufe des Bezugsjahres bezahlten Dienstzeit.

2. Der fixe Teil der Leistungsprämie laut vorhergehendem Absatz steht dem im Laufe des Bezugsjahres im Dienst stehenden Personal zu, sofern sich die Dienstzeit über nicht weniger als 180 bezahlte Tage erstreckt.

3. Vorbehaltlich der Bestimmung laut vorhergehendem Absatz werden Bruchteile über bzw. unter/gleich 15 Tagen auf das Monat auf- oder abgerundet.

4. 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 laut folgendem Absatz geteilt.

5. Die Berechnung der Prämie erfolgt für jede Funktionsebene unter Beachtung des folgenden Verhältnisses zwischen den Funktionsebenen:

1.	Funktionsebene	100
2.	Funktionsebene	109
3.	Funktionsebene	114
4.	Funktionsebene	118
5.	Funktionsebene	126
6.	Funktionsebene	134
7.	Funktionsebene	149

7.ter	qualifica funzionale	153
8.	qualifica funzionale	169
9.	qualifica funzionale	190

7.ter	Funktionsebene	153
8.	Funktionsebene	169
9.	Funktionsebene	190

6. In caso di una valutazione negativa del periodo biennale ai sensi dell'articolo 76, commi 1, 2 e 3 del contratto collettivo intercompartimentale del 12.2.2008 la quota fissa del premio non viene erogata, limitatamente all'anno nel quale viene espressa la valutazione.

6. Im Falle einer negativen Beurteilung der Zweijahresperiode im Sinne von Art. 76, Absatz 1, 2 und 3 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12.2.2008 wird der fixe Teil der Leistungsprämie, beschränkt auf das Jahr in dem die Beurteilung erfolgt, nicht gewährt.

7. Il restante 60% del fondo di produttività nonché il controvalore degli aumenti individuali non assegnati ai sensi dell'art. 77, c. 2 CCI del 12.2.2008 vengono assegnati su proposta da parte dei responsabili delle singole strutture organizzative o segretario comunale con atto dell'organo esecutivo competente dell'ente di appartenenza risp. dei dirigenti con differenziazione individuale in applicazione dei criteri di cui al comma successivo. Con accordo a livello decentrato la quota variabile del fondo può essere aumentata anche oltre il 60% del fondo complessivo.

7. Die restlichen 60% des Fonds für die Leistungsprämie sowie der Betrag der nicht gewährten individuellen Gehaltserhöhungen laut Art. 77, Absatz 2 BÜKV vom 12.2.2008 werden auf Vorschlag der Verantwortlichen der einzelnen Organisationseinheiten bzw. des Gemeindesekretärs mit Maßnahme des zuständigen Vollzugsorgans der jeweiligen Körperschaft bzw. der leitenden Beamten mit individueller Differenzierung in Anwendung der Kriterien laut folgendem Absatz zugewiesen. Mit dezentralem Abkommen kann der variable Anteil auch auf mehr als 60% des Gesamtfonds erhöht werden.

8. La quota variabile del premio di cui al precedente comma viene riconosciuta al singolo dipendente in relazione alla misura del rispettivo orario di lavoro ed esclusivamente per il servizio effettivamente prestato incluso il congedo ordinario nonché per le assenze per malattia, infortunio e per permesso sindacale fino a 30 giorni di calendario per ciascun assenza tenendo conto dei seguenti criteri, a condizione che sia comunque possibile la valutazione del periodo di servizio effettivamente prestato:

8. Der variable Teil der Leistungsprämie im Sinne des vorhergehenden Absatzes wird dem einzelnen Bediensteten im Verhältnis zum jeweiligen Arbeitsausmaß und ausschließlich für die tatsächlich geleistete Dienstzeit inklusive des ordentlichen Urlaubs sowie der Abwesenheiten wegen Krankheit, Unfall und wegen Gewerkschaftsurlaub bis zu jeweils 30 Kalendertagen sowie unter Berücksichtigung der folgenden Kriterien zuerkannt, unter der Bedingung, dass auf jeden Fall eine Bewertung der effektiv geleisteten Dienstzeit möglich ist:

- a) del grado di raggiungimento e della complessità dei compiti assegnati;
- b) dei risultati;
- c) della competenza sociale.

- a) des Erreichungsgrades und der Komplexität der zugewiesenen Ziele;
- b) der erbrachten Leistung;
- c) der sozialen Kompetenz.

9. La valutazione dei singoli dipendenti viene eseguita dal rispettivo diretto superiore in considerazione dei criteri menzionati al comma 8 tramite il modulo di valutazione di cui all'allegato "2" a questo accordo.

9. Die Beurteilung des einzelnen Bediensteten wird anhand des Beurteilungsbogens laut Anlage „2“ zu diesem Abkommen aufgrund der im vorhergehenden Absatz 8 genannten Kriterien durch den

Con accordo a livello decentrato il citato modulo di valutazione può essere integrato per singole categorie di personale o profili professionali con eventuali ulteriori criteri di valutazione.

10. Eventuali ulteriori modalità di distribuzione della quota variabile del premio di produttività possono essere concordate a livello di contrattazione decentrata.

11. Il premio di produttività ai sensi di questo articolo non viene erogato a chi durante l'anno di riferimento ha riportato sanzioni disciplinari.

12. La quota variabile del premio di produttività può essere assegnato anche indipendentemente dal diritto alla quota fissa.

13. Le disposizioni di questo articolo si applicano per i premi di produttività riferiti agli anni 2014 e successivi. Vengono applicate anche per i premi riferiti all'anno 2013 applicando però per la valutazione della quota variabile i criteri e il modulo di cui all'accordo di comparto del 25.9.2000.

Art. 51 Fondo per progetti particolarmente complessi ed innovativi

(Art. 21 AC 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.

jeweiligen direkten Vorgesetzten durchgeführt. Der genannte Beurteilungsbogen kann aufgrund eines dezentralen Abkommens für bestimmte Personalkategorien oder Berufsbilder um eventuelle weitere Beurteilungskriterien ergänzt werden.

10. Eventuelle weitere Verteilungskriterien für den variablen Teil der Leistungsprämie können auf dezentraler Verhandlungsebene vereinbart werden.

11. Wurde gegen einen Bediensteten während des Jahres eine Disziplinarmaßnahme verhängt, steht ihm keine Leistungsprämie im Sinne dieses Artikels zu.

12. Der variable Teil der Leistungsprämie kann, unabhängig vom Anrecht auf den fixen Teil, zuerkannt werden.

13. Die Bestimmungen dieses Artikels finden auf die Leistungsprämien für die Jahre 2014 und folgende Anwendung. Für das Jahr 2013 werden sie ebenfalls angewandt, wobei jedoch die Beurteilung des variablen Teils noch anhand der Kriterien und des Bogens laut Bereichsabkommen vom 25.9.2000 durchzuführen ist.

Art. 51 Fonds für besonders komplexe und innovative Projekte

(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.

Art. 52 Indennità libero professionale

(Art. 23 AC del 14.10.2013)

1. Alle seguenti categorie professionali viene accordata un'indennità libero professionale fino alla misura massima del 90 % dello stipendio iniziale annuo del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza:

- 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. I criteri per l'assegnazione dell'indennità vengono preventivamente determinati sentite le OO.SS. sulla base dei relativi progetti o programmi di attività o dal numero di cause sostenute direttamente dall'Amministrazione. L'indennità 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. Oltre all'indennità libero professionale al personale di cui al comma 1, lettera a) spetta anche la compartecipazione ai diritti ed onorari delle cause in cui l'Amministrazione risulta coinvolta e che sono state seguite con proprio personale e hanno avuto esito

Art. 52 Freiberuflerzulage

(Art. 23 BA vom 14.10.2013)

1. Folgenden Berufskategorien wird eine Freiberuflerzulage bis zu einem Höchstausmaß von 90 % des jährlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zuerkannt:

- 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 Kriterien für die Zuerkennung der Zulage sind nach Anhören der Fachgewerkschaften im Vorhinein aufgrund entsprechender Projekte oder eines entsprechenden Tätigkeitsprogramms oder aufgrund der Anzahl der direkt von der Körperschaft geführten Rechtsstreite festzulegen. Die Zulage wird nach Überprüfung der vereinbarten Ergebnisse und unter Berücksichtigung des bereits von der Aufgabenbeschreibung des jeweiligen Berufsbildes vorgesehenen Verantwortungsgrades ausgezahlt.

3. Zusätzlich zur Freiberuflerzulage steht dem Personal laut Absatz 1, Buchstabe a) auch die Beteiligung an den Rechtsanwaltshonoraren und –gebühren der von den Bediensteten der Körperschaft erfolgreich geführten Streitverfahren,

favorevole all'ente. Dagli onorari sono detratte le spese rimaste a carico dell'ente. Le modalità di erogazione sono disciplinate con accordo a livello decentrato.

Art. 53 Indennità di coordinamento

(Art. 24 AC del 14.10.2013)

1. Ai dipendenti ai quali, indipendentemente dal profilo professionale ricoperto, viene assegnato il coordinamento di almeno 4 persone, è corrisposta un' indennità di coordinamento mensile, se tale attività non trova già considerazione nell' inquadramento in atto 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. L' incarico di coordinamento viene conferito dall'Amministrazione per la durata massima di 4 anni ed è rinnovabile.

3. Gli incarichi di coordinamento sono da limitare ai seguenti settori di servizio:

- Pulizie
- Operai
- Cuochi
- servizi sociali
- assistenza all'infanzia
- area di vigilanza
- messi e uscieri comunali
- uffici demografici, qualora non esiste già un incarico per carica direttiva/unità organizzativa.

Altre ipotesi possono essere concordate dalle parti contrattuali a livello di comparto.

4. L'indennità viene determinata dall'organo esecutivo dell'ente di appartenenza nell'ambito delle seguenti

abzùglich der von der Körperschaft getragenen Spesen, zu. Die Auszahlungsmodalitäten werden mit dezentralem Abkommen festgelegt.

Art. 53 Koordinierungszulage

(Art. 24 BA vom 14.10.2013)

1. Den Bediensteten, denen unabhängig von der jeweiligen Einstufung die Koordinierung von mindestens 4 Personen anvertraut wird, wird eine monatliche Koordinierungszulage zugewiesen, falls diese Tätigkeit nicht aufgrund der Einstufung bzw. der 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. Der Koordinierungsauftrag wird von der Verwaltung für höchstens 4 Jahre erteilt und ist erneuerbar.

3. Die Koordinierungsaufträge sind auf folgende Dienstbereiche zu beschränken :

- Reinigungspersonal
- Arbeiter
- Köche
- Sozialdienste
- Kinderbetreuung
- Wachpersonal
- Gemeindediener
- demographische Ämter, falls nicht bereits ein Auftrag zur Leitung einer Dienststelle/ Organisationseinheit dafür besteht.

Weitere Fälle können von den Vertragsparteien auf Bereichsebene vereinbart werden.

4. Die Zulage wird vom Exekutivorgan der jeweiligen Körperschaft im Rahmen folgender Höchstausmaße des monatlichen

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 %.

5. 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.

6. Nel settore dei servizi sociali le indennità possono essere aumentate di un ulteriore 10% fino al limite massimo del 30%.

7. Al responsabile di struttura o di distretto nelle comunità comprensoriali nonché al responsabile del servizio di cura nelle residenze per anziani può essere riconosciuto un'indennità di coordinamento nella misura massima del 20 per cento, qualora coordini 3 o più unità organizzative, servizi o unità di cura, nella misura massima del 30 per cento, qualora coordini 4 o più unità organizzative, servizi o unità di cura.

8. 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.

9. L'indennità di cui a questo articolo con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione di questo

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%.

5. 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.

6. Im Bereich der Sozialdienste können die Zulagen um weitere 10% bis zu einem Höchstausmaß von 30% erhöht werden.

7. 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%.

8. 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.

9. Die Zulage laut diesem Artikel kann mit Wirkung ab dem ersten Tag des Monats nach Unterschrift dieses Abkommens mit bereits fix

accordo non può essere cumulata con assegni già divenuti fissi e continuativi. Il rispettivo importo trasformato viene assorbito dall'indennità di cui a questo articolo. Qualora l'importo trasformato fisso superi l'importo complessivo dell'indennità di cui a questo articolo, spetta l'importo superiore degli elementi trasformati. Il rispettivo assegno segue la propria disciplina economica e previdenziale.

10. 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.

Art. 54 Indennità di istituto

(Art. 25 AC del 14.10.2013 e art. 8 accordo integrativo del 25.3.2014)

1. 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, fabbro
- macellaio
- meccanico
- addetto alle autorimesse sotterranee
- autista con responsabilità di trasporto persone
- operai addetti prevalentemente con la conduzione di caldaie

gewordenen bleibenden Lohnelementen nicht gehäuft werden. Der jeweilige umgewandelte Betrag wird von der Zulage laut diesem Artikel absorbiert. Falls der umgewandelte Betrag höher ist als der Gesamtbetrag der Zulage laut diesem Artikel, steht der höhere Betrag der umgewandelten Lohnelemente zu. Das jeweilige umgewandelte Lohnelement folgt seiner eigenen wirtschaftlichen und beitragsmäßigen Regelung.

10. 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.

Art. 54 Aufgabenzulage

(Art. 25 BA vom 14.10.2013 und Art. 8 Ergänzungsabkommen vom 25.3.2014)

1. Nachstehenden Berufsgruppen steht eine Aufgabenzulage im folgenden Ausmaß des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zu:

a) Aufgabenzulage von 5%:

- Hausmeister mit Instandhaltungsfunktionen;
- Schuliener mit Instandhaltungsfunktionen;
- Maurer, Spengler, Maler, Tischler, Elektriker, Hydrauliker, Schlosser
- Metzger
- Mechaniker
- Angestellte der unterirdischen Garagen
- Fahrer für Personentransporte
- Arbeiter, die vorwiegend mit der Führung von Heizkesseln betraut sind;

- operai abilitati all'uso di sostanze velenose, come presupposto per l'esercizio dell'attività
- messo comunale
- personale di pulizia
- agente di polizia ausiliaria che opera prevalentemente in servizi interni
- addetti agli acquedotti con diploma
- dipendenti in comuni oltre 10.000 abitanti risp. dell'Azienda servizi sociali di Bolzano addetti al servizio di sportello; la misura dell'indennità può essere aumentata per i dipendenti degli uffici anagrafe, stato civile e relazioni con il pubblico fino al 7 %;
- Arbeiter, die wie im Aufgabenbereich vorgeschrieben, im Besitz des Giftpasses sind
- Gemeindediener
- Reinigungspersonal
- Polizeihilfskraft, welche vorwiegend im Innendienst tätig ist
- Wasserwärter mit Diplom
- Bedienstete in Gemeinden über 10.000 Einwohner bzw. des Betriebs für Sozialdienste Bozen, welche dem Schalterdienst zugeteilt sind; das Ausmaß der Zulage kann für die Bediensteten des Melde-, Standesamtes und des Bürgerschalters auf bis zu 7% erhöht werden;

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'aspurgo e alle 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
- al responsabile EDP in piccole strutture
- ai responsabili delle biblioteche centri di sistema
- operai addetti a lavori di saldatura
- agente di polizia ausiliaria, qualora operi prevalentemente all'esterno.

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
- dem EDV-Verantwortlichen in kleinen Strukturen
- den Leitern von Mittelpunktbibliotheken
- Arbeiter, die mit Schweißarbeiten betraut sind
- Polizeihilfskraft, welche vorwiegend im Außendienst tätig ist.

c) Indennità del 15%:

- dipendenti con la qualifica di capo servizio funivia
- custode del cimitero
- 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.

d) indennità del 20%:

- al personale inquadrato nel profilo di necroforo n. 10
- dipendenti inquadrati nel profilo professionale di operaio specializzato n. 15 nel settore crematorio
- autista necroforo
- responsabili tecnici dei servizi ambientali delle comunità comprensoriali nella 6. qualifica funzionale.

e) indennità del 5%:

- responsabili del procedimento ai sensi della L.P. n. 17/1993 e L. n. 241/1990 e successive modifiche nominati con atto ufficiale, dalla data della nomina, ma non prima del 1.1.2013 nonché gli ufficiali di stato civile ed anagrafe. L'indennità è cumulabile con altre indennità fino alla misura massima del 18%. Base per il calcolo del limite massimo é la somma delle mere percentuali delle singole indennità e non la somma dei relativi importi
- personale amministrativo del servizio pompe funebri in comuni con oltre 30.000 abitanti.

c) Aufgabenzulage von 15%:

- Bedienstete mit der Funktion eines Seilbahndienstleiters
- Friedhofswärter
- 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.

d) Aufgabenzulage von 20 %:

- den Bediensteten, welche in das Berufsbild Bestatter Nr. 10 eingestuft sind
- den Bediensteten, die in das Berufsbild spezialisierter Arbeiter Nr. 15 im Bereich Krematorium eingestuft sind
- Fahrer von Totentransporten
- den technischen Verantwortlichen der Umweltdienste der Bezirksgemeinschaften in der 6. F.E.

e) Aufgabenzulage von 5%:

- Verfahrensverantwortliche im Sinne des L.G. Nr. 17/1993 und des Gesetzes Nr. 241/1990 i.g.F., die mit ordentlicher Maßnahme ernannt wurden, ab Datum der Ernennung, jedoch nicht vor dem 1.1.2013 sowie die Standes- und Meldebeamten. Die Zulage ist mit anderen Zulagen bis zu einem Höchstausmaß von 18% häufbar. Grundlage für die Berechnung des Höchstausmaßes ist die Summe der reinen Prozentsätze der einzelnen Zulagen und nicht die Summe der entsprechenden Beträge
- Verwaltungspersonal des Bestattungsdienstes in Gemeinden über 30.000 Einwohner.

2. Alle seguenti categorie professionali è riconosciuta un'indennità d'istituto entro i seguenti limiti minimi e massimi dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza:

a) indennità da 5 fino al 10%:

- all'economista, al funzionario delegato.²
- addetti di un centro EDP con mansioni tecniche; i criteri per la determinazione dell'indennità di istituto nell'ambito dei coefficienti minimi e massimi sono concordati con accordo a livello decentrato.
- giardinieri.

b) indennità dal 5 fino al 15%:

- in caso di convenzione tra comuni per la gestione associata di servizi, al personale del comune che svolge il servizio. Sono esclusi il servizio di segretario comunale e quello della polizia municipale svolto da un comune con un corpo di polizia municipale.

c) Indennità dal 6 al 13%:

- Inserviente, qualora non espletta esclusivamente attività di pulizia;

d) indennità dal 10 fino al 15%:

- ai cuochi specializzati, profilo professionale n. 19 nonché agli aiuto cuoco, profilo professionale n. 14 addetti alle scuole

2. Nachstehenden Berufsgruppen wird eine Aufgabelzulage im Rahmen der folgenden Mindest- bzw. Höchstgrenzen des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt:

a) Aufgabelzulage von 5 bis zu 10%:

- dem Ökonom, dem bevollmächtigten Beamten.
- Mitarbeiter eines EDV-Zentrums mit technischen Aufgaben; die Kriterien für die Festlegung der Aufgabelzulage im Rahmen der Mindest- bzw. Höchstkoeffizienten werden mit dezentralem Abkommen vereinbart.
- Gärtner.

b) Aufgabelzulage von 5 bis zu 15%:

- im Falle einer Vereinbarung zwischen Gemeinden zur gemeinsamen Führung von Diensten, den Mitarbeitern der Gemeinde, welche den Dienst erbringt. Davon ausgenommen sind der Gemeindegemeinschaftsdienst und der Gemeindepolizeidienst, der durch eine Gemeinde mit einem Gemeindepolizeikommando durchgeführt wird.

c) Aufgabelzulage von 6 bis 13%:

- Heimgehilfe, falls er nicht ausschließlich Reinigungsaufgaben ausführt;

d) Aufgabelzulage von 10 bis zu 15%:

- den spezialisierten Köchen, Berufsbild Nr. 19 sowie den Hilfsköchen, Berufsbild Nr. 14 in den Kindergärten und in der

² Mindestbetrag: Die Zulage ist von der Verwaltung innerhalb der Mindest- und Höchstsätze festzulegen, wobei auf jeden Fall der Mindestsatz zusteht.

Bevollmächtigter Beamter: Darunter sind jene Beamte zu verstehen, welche aufgrund einer internen Verordnung als solche ernannt worden sind und Zahlungen aufgrund von der Verwaltung festgelegter Ausgabenprogramme tätigen.

Importo minimo: L'ammontare dell'indennità deve essere stabilito dall'Amministrazione entro i limiti minimi e massimi; l'importo minimo spetta comunque.

Funzionario delegato: Per funzionari delegati si intendono quelli impiegati, che sono stati nominati in base ad un regolamento interno e che effettuano pagamenti in base a programmi di spesa prestabiliti dall'Amministrazione.

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.

Qualora il servizio venga svolto come cuoco unico della struttura spetta un'indennità nella misura del 15%.

- ai dipendenti in comuni con oltre 65.000 abitanti, ai quali sono stati conferiti mansioni e responsabilità nel settore dell'antincendio in strutture adibite a manifestazioni pubbliche, nel rispetto dei seguenti criteri:

- numero delle manifestazioni
- numero dei partecipanti
- complessità della struttura.

Tale indennità non spetta, qualora per la stessa attività è stata riconosciuta un'indennità di coordinamento.

e) indennità dal 10 fino al 20%:

- ai cuochi qualificati, profilo professionale n. 13 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.

Qualora il servizio venga svolto come cuoco unico della struttura è riconosciuta un'indennità nella misura dal 15% al 20%.

- al referente di segreteria degli assessori nonché del direttore generale nei Comuni con più di 65.000 abitanti; i criteri per la determinazione dell'indennità di istituto nell'ambito dei coefficienti minimi e massimi sono concordati con accordo a livello decentrato.

Schulausspeisung, wobei folgende Kriterien zu berücksichtigen sind:

- die Komplexität der Strukturen
- die Anzahl der Essen
- die Anzahl und die Komplexität der Menüs.

Falls der Dienst als Alleinkoch ausgeübt wird, steht den spezialisierten Köchen die Aufgabenzulage im Ausmaß von 15% zu.

- den Bediensteten in Gemeinden mit mehr als 65.000 Einwohnern, denen Aufgaben und Verantwortung im Bereich Brandschutz in Einrichtungen für öffentliche Veranstaltungen übertragen wurde, wobei folgende Kriterien zu berücksichtigen sind:

- Anzahl der Veranstaltungen
- Anzahl der Besucher
- Komplexität der Struktur.

Diese Zulage steht nicht zu, falls für dieselbe Aufgabe bereits eine Koordinierungszulage zuerkannt wird.

e) Aufgabenzulage von 10 bis zu 20%:

- den qualifizierten Köchen, Berufsbild Nr. 13 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 Menüs.

Falls der Dienst als Alleinkoch ausgeübt wird, wird die Aufgabenzulage im Ausmaß von 15% bis 20% zuerkannt.

- dem Beauftragten des Sekretariates der Referenten sowie des Generaldirektors in Gemeinden über 65.000 Einwohnern; die Kriterien für die Festlegung der Aufgabenzulage im Rahmen der Mindest- bzw. Höchstkoeffizienten werden mit dezentralem Abkommen vereinbart.

f) indennità dal 15 fino al 20%:

- al personale al quale risulta affidata la responsabilità di una farmacia;

g) indennità dal 20 fino al 30%:

- al referente di segreteria del sindaco o vice-sindaco nei Comuni con più di 30.000 abitanti, purché il Comune non abbia incaricato un segretario particolare.

h) indennità fino al 25 %:

- 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 è cumulabile con l'indennità libero professionale.

i) indennità dal 20 fino al 45%:

- al responsabile interno del servizio di prevenzione e protezione (art. 31 e segg. del D.lgs. n. 81/2008 e succ. modifiche) che per la stessa mansione non percepisce già un'indennità di coordinamento ai sensi dell'art. 84, c. 2 CCI del 12.02.2008.

3. Le indennità di cui a questo articolo non sono cumulabili con l'indennità di funzione del personale con incarico dirigenziale nonché con l'indennità di istituto dei responsabili di servizio.

4. In deroga al comma precedente le indennità di istituto riconosciute in data 14.10.2013 assieme all'indennità per

f) Aufgabenzulage von 15 bis zu 20%:

- Jenem Personal, welchem die Verantwortung für eine Apotheke übertragen worden ist;

g) Aufgabenzulage von 20 bis zu 30%:

- Dem Beauftragten des Sekretariates des Bürgermeisters/Vizebürgermeisters, in Gemeinden über 30.000 Ew., sofern die Gemeinde keinen persönlichen Referenten beauftragt hat.

h) Aufgabenzulage bis zu 25 %:

- 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 häufbar.

i) Aufgabenzulage von 20 bis 45%:

- dem internen Leiter der Dienststelle für die Arbeitssicherheit (Art. 31 ff. des Gv.D. Nr. 81/2008 i.g.F.), der nicht bereits eine Koordinierungszulage im Sinne des Art. 84, Absatz 2 BÜKV vom 12.02.2008 für dieselbe Aufgabe erhält.

3. Die Zulagen laut diesem Artikel sind nicht mit der Funktionszulage der leitenden Beamten sowie der Aufgabenzulage der Dienststellenleiter häufbar.

4. In Abweichung zum vorhergehenden Absatz bleiben die am 14.10.2013 zusammen mit der Aufgabenzulage für die Leitung eines

incarichi di servizio di cui all'articolo 33 dell'accordo di comparto del 25.9.2000 continuano ad essere cumulate fino al termine dell'incarico di responsabile del servizio.

5. L' indennità di istituto per personale, al quale sono affidate funzioni e responsabilità in materia di prevenzione e protezione dei rischi professionali (art. 31, comma 1, lettera c) dell'accordo di comparto del 25.9.2000) spetta fino al 31.12.2013.

Art. 55 Indennità di istituto per servizio di sportello

(Accordo integrativo del 15.11.2007)

1. L'indennità d'istituto per il servizio di sportello di cui all'art. 54, comma 1, lettera a) compete ai dipendenti nei comuni con più di 10.000 abitanti, i quali espletano la loro prevalente attività, nell'ambito dei compiti a loro affidati, alla presenza del cliente/utente esterno.
2. In casi particolari l'indennità di istituto per il servizio di sportello può essere assegnata anche soltanto per uno o più mesi all'anno.
3. I singoli settori per i quali viene riconosciuta l'indennità d'istituto come definita al primo e secondo comma vengono determinati mediante accordo decentrato rispettando in modo equo lo spirito della predetta definizione.
4. L'indennità d'istituto per servizio di sportello a decorrere dal 1.1.2013 non é cumulabile con altre indennità ad eccezione delle seguenti: indennità d'istituto di cui all'art. 54, comma 1, lettera a) (custode manutentore), lettera e) (personale amministrativo del servizio pompe funebri), di cui all'art. 54 comma 2,

Dienstbereiches laut Art. 33 des Bereichsabkommens vom 25.9.2000 zuerkannten Aufgabenzulagen bis zum Ablauf der Beauftragung als Dienststellenleiter weiterhin häufbar.

5. Die Aufgabenzulage für Bedienstete, welche Aufgaben und Verantwortung im Bereich des Arbeitsschutzes wahrnehmen (Art. 31, Absatz 1, Buchstabe c) des Bereichsabkommens vom 25.9.2000) steht bis zum 31.12.2013 zu.

Art. 55 Aufgabenzulage für Schalterdienst

(Ergänzungsabkommen vom 15.11.2007)

1. Die Aufgabenzulage für Schalterdienst laut Art. 54, Abs. 1, Buchstabe a) steht in Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern jenen Bediensteten zu, die ihre vorwiegende Tätigkeit im Rahmen ihrer zugewiesenen Aufgaben in Anwesenheit des externen Kunden abwickeln.
2. In bestimmten Fällen kann die Aufgabenzulage für Schalterdienst auch nur für einen oder mehrere Monate im Jahr zugewiesen werden.
3. Die einzelnen Bereiche, für welche die wie in den Absätzen 1 und 2 definierte Aufgabenzulage zuerkannt wird, werden mit dezentralem Abkommen bestimmt, wobei eine ausgewogene Anwendung im Sinne der genannten Definition zu gewährleisten ist.
4. Die Aufgabenzulage für Schalterdienst ist mit Wirkung ab 1.1.2013 mit anderen Zulagen mit Ausnahme der folgenden nicht häufbar: Aufgabenzulage gemäß Artikel 54, Absatz 1, Buchstabe a) (Hausmeister mit Instandhaltungsaufgaben), Buchstabe e) (Verwaltungspersonal des Bestattungsdienstes), Artikel 54, Absatz 2, Buchstabe a) (Ökonom und bevollmächtigter Beamter) und

lettera a) (econo­mo e funzionario delegato), e d) ultimo periodo (antiincendio), e di cui all'art. 62 (indennità di cassa) nonché di cui all'art. 65, comma 1, lettera a) (vigile urbano servizio interno) fino al limite massimo del 60%. È cumulabile invece fino al limite massimo del 18% con l'indennità d'istituto di cui all'art. 54, comma 1, lettera e) (responsabile di procedimento) nonché con quella di cui all'art. 60 (alloggio di servizio) per intero.

5. I dipendenti, ai quali prima dell'accordo integrativo del 15.11.2007 è stata riconosciuta l'indennità per servizio di sportello per un'attività per la quale in base al citato accordo risp. all'accordo decentrato non spetterebbe più, continuano a percepirla, compreso il cumulo, fino al 31.12.2012, sempre ché continuano a prestare la medesima attività.

Art. 56 Indennità di istituto nei servizi sociali

(Art. 26 AC del 14.10.2013 e art. 9 accordo integrativo del 25.3.2014)

1. 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 della 6. qualifica funzionale
 - operatore sociale (nel settore handicap)
 - tecnico di servizi sociali;
- b) Indennità dal 6% al 13%:
- Inserviente, qualora non espletati

d) letzter Punkt (Brandschutz) sowie jener gemäß Artikel 61 (Kassazulage) sowie laut Art. 65 Absatz. 1, Buchstabe a) (Gemeindepolizei im Innendienst) bis zum Höchstausmaß von 60 %. Sie ist mit der Aufgabenzulage gemäß Artikel 54, Absatz 1, Buchstabe e) (Verfahrens-verantwortlicher) hingegen bis 18% sowie mit jener gemäß Artikel 60 (Dienstwohnung) zur Gänze häufbar.

5. Die Bediensteten, denen die Aufgabenzulage für Schalterdienst vor Unterschrift des Abkommens vom 15.11.2007 für eine Tätigkeit zuerkannt wurde, für welche laut dem zitierten Abkommen bzw. laut dem dezentralen Abkommen die Zulage nicht mehr zustehen würde, behalten die Zulage, einschließlich der Häufung, bis zum 31.12.2012 bei, solange sie dieselbe Tätigkeit ausüben.

Art. 56 Aufgabenzulage im Sozialbereich

(Art. 26 BA vom 14.10.2013 und Art. 9 Ergänzungsabkommen vom 25.3.2014)

1. Nachstehenden Berufsgruppen steht eine Aufgabenzulage im folgenden Ausmaß des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zu:

- a) Aufgabenzulage von 5%:
- Behindertenbetreuer (im Behindertensektor)
 - Behindertenerzieher der 6. Funktionsebene
 - Sozialbetreuer (im Behindertensektor)
 - Fachkraft für soziale Dienste;
- b) Aufgabenzulage von 6% bis 13%:
- Heimgehilfe, falls er nicht

- | | |
|--|---|
| <p>esclusivamente attività di pulizia;</p> <p>c) Indennità dal 10% al 13%:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ausiliario socio assistenziale; <p>d) Indennità dal 10% al 15%:</p> <ul style="list-style-type: none"> • assistente per le attività diurne • 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; <p>e) Indennità del 13%:</p> <ul style="list-style-type: none"> • operatore socio sanitario; <p>f) Indennità del 15%:</p> <ul style="list-style-type: none"> • assistente geriatrico e socio-assistenziale; • assistente di portatori con handicap (nelle residenze per anziani e nell'assistenza domiciliare); • operatore sociale (nelle residenze per anziani e nell'assistenza domiciliare); <p>g) Indennità del 17%:</p> <ul style="list-style-type: none"> • educatore al lavoro; <p>h) Indennità del 18,1%:</p> <ul style="list-style-type: none"> • infermiere professionale; <p>i) Indennità del 25%:</p> <ul style="list-style-type: none"> • infermiere generico. | <p>ausschließlich Reinigungsaufgaben ausführt;</p> <p>c) Aufgabenzulage von 10% bis 13%:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sozialhilfekraft; <p>d) Aufgabenzulage von 10% bis 15%:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Freizeitgestalter/Tagesbegleiter • 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; <p>e) Aufgabenzulage von 13%:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pflegehelfer; <p>f) Aufgabenzulage von 15%:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Altenpfleger und Familienhelfer; • Behindertenbetreuer (in den Altersheimen und im Hauspflege-dienst); • Sozialbetreuer (in den Altersheimen und im Hauspflegedienst); <p>g) Aufgabenzulage von 17%:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitserzieher; <p>h) Aufgabenzulage von 18,1%:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufskrankenpfleger; <p>i) Aufgabenzulage von 25%:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einfacher Krankenpfleger. |
|--|---|

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, 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 c) e f).

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 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 c) und f) nicht Anwendung, falls es sich am 25.9.2000 in der Stammrolle befand.

3. 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. 53, comma 1.

Art. 57 Responsabili di unità organizzative

(Art. 34 AC del 25.09.2000)

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 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 è composta da non più di due collaboratori rispettivamente nella misura dal 10% al 25%, qualora l'unità organizzativa è 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'indennità può essere aumentata di un ulteriore 5% se al dipendente viene attribuita la responsabilità di più unità organizzative.³

2. La misura dell'indennità viene determi-

3. Den Köchen in den Wohnstrukturen der Sozialdienste kann 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. 53, Absatz 1 abgesehen wird.

Art. 57 Leiter von Organisationseinheiten

(Art. 34 BA vom 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 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;
- 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 Exeku-

³ Jenen Bediensteten, denen die Verantwortung über eine Organisationseinheit übertragen wurde, steht auf jeden Fall die Aufgabenzulage im Mindestausmaß von 10% zu.

Ai dipendenti, ai quali è stata affidata la responsabilità di un'unità organizzativa spetta comunque l'indennità di istituto nella misura minima del 10%.

nata 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.

Art. 58 Responsabili di servizio

(Art. 31 AC del 14.10.2013)

1. Ai dipendenti dei comuni con più di 5.000 abitanti, delle comunità comprensoriali e dell'Azienda servizi sociali di Bolzano, incaricati della gestione di un servizio previsto come tale nel regolamento di organizzazione è riconosciuta un'indennità di istituto fino alla misura massima del 40% dello stipendio mensile iniziale del livello inferiore della qualifica di appartenenza. Nei comuni con più di 10.000 abitanti la misura massima dell'indennità ammonta al 50%.

2. 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.

3. Le condizioni per il riconoscimento dell'indennità di cui ai commi precedenti sono:

- i dipendenti devono essere inquadrati, anche ai soli fini economici, o nella settima qualifica funzionale o superiore oppure nella sesta qualifica funzionale e in questo caso devono avere svolto 4 anni di servizio nella medesima;
- il servizio è composto di almeno 4 collaboratori.

tivorgan 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.

Art. 58 Dienststellenleiter

(Art. 31 BA vom 14.10.2013)

1. Den Bediensteten der Gemeinden mit mehr als 5.000 Einwohnern, der Bezirksgemeinschaften und des Betriebs für Sozialdienste Bozen, die mit der Leitung eines Dienstbereiches, welcher in der Ämterordnung als solcher ausgewiesen ist, beauftragt sind, wird eine Zulage in der Höhe von maximal 40% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt werden. In Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern beträgt das Höchstausmaß dieser Zulage 50%.

2. 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.

3. Die Voraussetzungen für die Zuerkennung der Zulage laut vorhergehenden Absätzen sind:

- die Bediensteten müssen, auch nur in wirtschaftlicher Hinsicht, entweder in der 7. oder einer höheren Funktionsebene eingestuft sein oder in der 6. Funktionsebene und in diesem Falle 4 Dienstjahre in derselben aufweisen.
- der Dienstbereich umfasst mindestens 4 Mitarbeiter.

4. Ai responsabili del servizio di cura e ai responsabili dei servizi domestici nelle residenze per anziani nonché ai responsabili dei distretti e delle strutture con più di 15 collaboratori nei servizi sociali viene riconosciuta un'indennità fino alla misura massima del 40% dello stipendio mensile iniziale nel livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza.

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.

5. L'incarico viene conferito da parte dell'amministrazione per un periodo massimo di 4 anni ed è rinnovabile.

6. L'indennità di istituto di cui a questo articolo non è cumulabile con assegni già divenuti fissi e continuativi. Qualora l'importo trasformato fisso superi l'importo complessivo dell'indennità di cui a questo articolo, spetta l'importo superiore degli elementi trasformati.

Art. 59 Indennità di istituto per il personale con funzioni di assistenza sanitaria

(Art. 27 AC del 14.10.2013)

1. Ai dipendenti inquadrati nei profili n. 20, 37, 38, e 41 che sono in possesso del diploma di formazione integrativa in assistenza sanitaria ai sensi dell'art. 6, D.P.G.P. n. 42/2009 e che espletano le connesse attività viene riconosciuta un'indennità di istituto aggiuntiva del 3%.

4. Den Pflegedienstleitern und den Leitern der Hauswirtschaft der Seniorenwohnheime, den Sprengelleitern und den Leitern von Strukturen mit mehr als 15 Mitarbeitern in den Sozialdiensten wird eine Zulage in der Höhe von maximal 40% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt.

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.

5. Die Beauftragung wird von der Verwaltung für höchstens 4 Jahre erteilt und ist erneuerbar.

6. Die Aufgabenzulage laut diesem Artikel ist mit bereits fix gewordenen bleibenden Lohnelementen nicht häufbar. Falls der bereits fix umgewandelte Betrag höher ist als der Gesamtbetrag der Aufgabenzulage laut diesem Artikel, steht der höhere Betrag der umgewandelten Lohnelemente zu.

Art. 59 Aufgabenzulage für Personal mit Aufgaben der Gesundheitsversorgung

(Art. 27 BA vom 14.10.2013)

1. Die Bediensteten, die in die Berufsbilder Nr. 20, 37, 38 und 41 eingestuft sind und über die Zusatzausbildung laut D.LH. Nr. 42/2009, Art. 6 in Gesundheitsversorgung verfügen sowie die damit verbundenen Aufgaben ausüben, steht eine zusätzliche Aufgabenzulage im Ausmaß von 3% zu.

Art. 60 Indennità di istituto per i servizi collegati all'alloggio di servizio

(Art. 28 AC del 14.10.2013)

1. È considerato alloggio di servizio quello dato in concessione al personale per l'espletamento dei servizi di custodia, di portineria, di assistenza e di altri servizi similari.

2. Per l'espletamento delle funzioni connesse con l'alloggio di servizio, prestate al di fuori dell'orario di lavoro previsto nel contratto di lavoro individuale, al concessionario spetta un'indennità disciplinata con apposito accordo.

3. I compiti e il connesso carico di lavoro espresso in ore vengono determinati dall'Amministrazione a priori con un apposito modulo di rilevamento.

4. L'indennità di istituto determinata in ore viene calcolata sulla base della tariffa del compenso per lavoro straordinario ordinario riferita allo stipendio iniziale del livello inferiore della 3. qualifica funzionale.

5. Le Amministrazioni fissano il canone per l'utilizzo dell'alloggio di servizio.

6. Le disposizioni di cui a questo articolo si applicano con decorrenza dal 1.1.2014 o da data successiva in accordo tra Amministrazione e personale.

7. Il presente articolo non trova applicazione al personale inquadrato nel profilo professionale di custode o bidello, qualora nel rispettivo contratto individuale di lavoro sia già previsto l'espletamento di compiti quale custode in connessione con un alloggio di servizio. In questo caso si applica la disciplina generale sulle ore straordinarie.

Art. 60 Aufgabenzulage für die mit der Dienstwohnung verbundenen Dienste

(Art. 28 BA vom 14.10.2013)

1. Als Dienstwohnungen gelten Wohnungen, die an Bedienstete vergeben werden, um Aufsichts-, Hausmeister-, Wartungs- und ähnliche Dienste auszuüben.

2. Für die Ausübung der mit der Dienstwohnung verbundenen Aufgaben, welche außerhalb des im Individual-Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitszeit- ausmaßes geleistet werden, steht dem Nutznießer eine Aufgabenzulage zu, die in einem eigenen Vertrag bestimmt wird.

3. Die Aufgaben und der damit verbundene Arbeitsaufwand in Stunden wird mittels eigenem Erhebungsbogen durch die Verwaltung im Vorhinein festgelegt.

4. Die Aufgabenzulage in Stunden wird auf der Grundlage des ordentlichen Überstundentarifes gemäß Anfangsgehalt, untere Besoldungsstufe der 3. Funktionsebene berechnet.

5. Die Verwaltungen legen jeweils den Nießbrauchzins für die Nutzung der Dienstwohnungen fest.

6. Die Bestimmungen dieses Artikels kommen ab 01.01.2014 zur Anwendung oder ab einem späteren Datum in gegenseitigem Einvernehmen zwischen der Verwaltung und dem Personal.

7. Dieser Artikel findet keine Anwendung auf Bedienstete, die im Berufsbild Hausmeister oder Schuldienner eingestuft sind, falls in deren individuellem Arbeitsvertrag bereits vorgesehen ist, dass die Hausmeistertätigkeiten in Verbindung mit einer Dienstwohnung auszuüben sind. In diesem Fall bleibt die allgemeine Überstundenregelung aufrecht.

8. L'indennità di istituto di cui a questo articolo in deroga a quanto previsto all'articolo 66 è cumulabile con tutte le altre indennità.

Art. 61 Indennità di cassa

(Art. 29 AC del 14.10.2013 e art. 5 accordo integrativo del 25.3.2014)

1. Al personale che maneggia denaro, che risponde personalmente per gli importi mancanti e esegue la necessaria registrazione, spetta un'indennità di istituto nella misura massima del 10% dello stipendio iniziale del livello inferiore della 6. qualifica funzionale.

2. L'indennità di cui al comma 1 spetta mensilmente a condizione che nel rispettivo mese venga maneggiato almeno l'importo di uno stipendio mensile lordo iniziale lordo del livello inferiore della 6. qualifica funzionale.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano con decorrenza dal 1.1.2014.

Art. 62 Indennità di istituto - determinazione

(Art. 30 AC del 14.10.2013 e art. 7 accordo integrativo del 25.3.2014)

1. Qualora per l'indennità d'istituto sia previsto un limite minimo e massimo, la misura esatta è determinata dall'organo esecutivo del rispettivo ente in base ad oggettivi criteri, sentite le OO.SS. maggiormente rappresentative. Per OO.SS. maggiormente rappresentative si intendono quei sindacati, che hanno titolo a fare parte della delegazione sindacale per gli accordi a livello decentrato ai sensi dell'art. 19 dell'accordo di comparto del 25.09.2000. Su proposta dell'amministrazione la determinazione dei criteri può avvenire anche tramite accordo a livello decentrato.

8. Die Aufgabenzulage laut diesem Artikel ist in Abweichung zum Art. 66 mit allen anderen Zulagen häufbar.

Art. 61 Kassenzulage

(Art. 29 BA vom 14.10.2013 und Art. 5 Ergänzungsabkommen vom 25.3.2014)

1. Dem Personal, das Bargeld verwaltet, für Fehlbeträge persönlich haftet und die dafür notwendigen Aufzeichnungen vornimmt, steht eine Aufgabenzulage im Ausmaß von höchstens 10% des Anfangsgrundgehaltes der 6. Funktionsebene der unteren Besoldungsstufe zu.

2. Die Zulage laut Absatz 1 steht pro Monat zu, und zwar unter der Voraussetzung, dass im entsprechenden Monat mindestens der Betrag von einem Anfangsbruttomonatsgehalt der 6. Funktionsebene der unteren Besoldungsstufe verwaltet wird.

3. Die Bestimmungen laut diesem Artikel kommen mit Wirkung ab 1.1.2014 zur Anwendung.

Art. 62 Aufgabenzulage Festlegung

(Art. 30 BA vom 14.10.2013 und Art. 7 Ergänzungsabkommen vom 25.3.2014)

1. Falls für die Aufgabenzulage ein Mindest- und ein Höchstausmaß vorgesehen ist, wird das genaue Ausmaß vom Exekutivorgan der jeweiligen Körperschaft aufgrund von objektiven Kriterien nach Anhören der mitgliederstärksten Gewerkschaften festgelegt. Unter mitgliederstärkste Gewerkschaften sind jene Gewerkschaften zu verstehen, die im Sinne von Art. 19 des Bereichsabkommens vom 25.09.2000 in der Delegation für die dezentralen Abkommen vertreten sind. Auf Vorschlag der Verwaltung kann die Festlegung der Kriterien auch mittels dezentralem Abkommen erfolgen.

2. In prima applicazione del comma precedente come decorrenza della misura fissata dell'indennità di istituto vale il 1.7.2013; con accordo a livello decentrato può essere prevista come decorrenza per la prima applicazione anche il 1.1.2013.

In caso di una modifica della misura dell'indennità di istituto in un momento successivo questa si applica con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla data della determinazione oppure della sottoscrizione dell'eventuale accordo a livello decentrato.

La nuova misura minima della rispettiva indennità di istituto definita nell'accordo di comparto del 14.10.2013 spetta a partire dal 1.1.2013.⁴

Art. 63 Indennità per i sostituti nelle residenze per anziani

(Art. 35 AC del 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 residenze per anziani nominati con provvedimento di ciascun ente, spetta 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 impedimento⁵

Art. 64 Effetti dell'indennità di istituto

(Art. 32 AC del del 14.10.2013)

1. Le indennità di cui agli articoli 54, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 63 di questo accordo vengono erogate per 12 mensi-

2. Bei der Erstanwendung dieses Artikels gilt als Anlaufdatum für das festgelegte Ausmaß der Aufgabenzulage der 1.7.2013; mit dezentralem Abkommen kann als Anlaufdatum für die Erstanwendung auch der 1.1.2013 festgelegt werden.

Im Falle einer späteren Abänderung des Ausmaßes der Aufgabenzulage kommt dieses mit Wirkung ab dem ersten Tag des Monats, der auf die Beschlussfassung bzw. auf die Unterzeichnung eines eventuellen dezentralen Abkommens folgt, zur Anwendung.

Das im Bereichsabkommen vom 14.10.2013 neu definierte Mindestausmaß der jeweiligen Aufgabenzulage steht ab 1.1.2013 zu.⁴

Art. 63 Stellvertreterzulage in den Seniorenwohnheimen

(Art. 35 BA vom 25.09.2000)

1. Den von den Körperschaften mit Beschluss ernannten stellvertretenden Pflegedienstleitern, Heimleitern und Leitern von Pflegeeinheiten steht 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.⁵

Art. 64 Auswirkungen der Aufgabenzulage

(Art. 32 BA vom del 14.10.2013)

1. Die Zulagen laut Artikel 54, 55, 56, 57, 59, 60, 61, 63 dieses ET werden für 12 Monate ausbezahlt, während jene

4 Mindestbetrag: Die Zulage ist von der Verwaltung innerhalb der Mindest- und Höchstsätze festzulegen, wobei auf jeden Fall der Mindestsatz zusteht

Importo minimo: L'ammontare dell'indennità deve essere stabilito dall'Amministrazione entro i limiti minimi e massimi; l'importo minimo spetta comunque.

5 Als Grundlage für die Berechnung der monatlichen Aufgabenzulage im Ausmaß von 20% sind die Zulagen laut Art. 53, 57 und 58 heranzuziehen. Den Bediensteten mit Teilzeitarbeitsverhältnis steht die Stellvertreterzulage im vollen Ausmaß zu.

Come base di calcolo per l'indennità di istituto nella misura del 20% sono da considerare le indennità di cui agli articoli 53, 57 e 58.

Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale l'indennità spetta per intero.

lità, mentre l'indennità di cui all'articolo 58 del presente accordo spetta per 13 mensilità.

2. Le indennità di cui al comma precedente spettano 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.
3. Durante i casi di malattia grave di cui all'articolo 30, comma 13 del contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008 il diritto al riconoscimento dell'indennità di coordinamento nonché delle indennità di istituto di cui agli articoli 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63, e 65 non viene ridotto dopo la scadenza di 30 giorni lavorativi consecutivi.

Art. 65 Indennità di istituto per i vigili urbani

(Art. 15 AC del 30.01.2004)

1. Ai vigili urbani spetta un'indennità da calcolarsi sullo stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza nella seguente misura:
 - a) 13 % se operano esclusivamente in servizi interni,
 - b) 22 % se operano all'esterno ;
 - c) 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

laut Art. 58 dieses Abkommens für 13 Monate zusteht.

2. Die Zulagen laut vorhergehendem Absatz 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.
3. In Falle von schweren Krankheiten gemäß Art. 30, Absatz 13 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12.02.2008 wird das Recht auf Zuerkennung der Koordinierungszulage und der Aufgabenzulagen laut Art. 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63 und 65 auch nach Ablauf von 30 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen nicht eingeschränkt.

Art. 65 Aufgabenzulage für die Gemeindepolizei

(Art. 15 BA vom 30.01.2004)

1. Den Gemeindepolizisten steht eine monatliche Institutszulage im nachstehenden Ausmaß des monatlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zu:
 - a) 13 % falls sie ausschließlich im Innendienst tätig sind,
 - b) 22 %, falls sie Dienst im Freien ableisten
 - c) 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

effetto sulla tredicesima mensilità. Nel caso di incarico di dirigente l'indennità d'istituto è sostituita dalla concessione dell'indennità di funzione.

Art. 66 Cumulo di indennità

(Art. 16 AC del 30.01.2004)

1. Fatta salva una disciplina diversa nei singoli articoli l'indennità di coordinamento di cui all'art. 53 è cumulabile solo con le indennità di istituto di cui agli art. 54 (indennità di istituto), art. 56 (servizi sociali), art. 57 (resp. di unità organizzativa), art. 58 (responsabili di servizio), art. 59 (personale con funzioni di assistenza sanitaria), art. 60 (indennità di cassa), art. 63 (sostituti nelle residenze per anziani) e art. 65 (ind. di istituto per vigili urbani della 5. qualifica funzionale) fino alla misura massima del 60% dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.

2. Fatta salva una disciplina diversa nei singoli articoli le indennità di istituto sono tra di loro cumulabili fino alla misura massima del 60% dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.

3. Le indennità di cui all'articolo 54, comma 1 non sono cumulabili all'interno di ogni lettera, mentre sono cumulabili tra le singole lettere rispettando comunque il limite massimo del 60%.

4. Base per il calcolo del limite massimo è la somma delle mere percentuali delle singole indennità e non la somma dei relativi importi.

Art. 67 Collaboratori del servizio per la valutazione della non autosufficienza

(Art. 35 AC del 14.10.2013)

1. Ai dipendenti delle comunità comprensoriali e delle residenze per anziani

außerdem auf das 13. Monatsgehalt aus. Im Falle der Beauftragung als leitender Angestellter wird die Institutszulage durch die Zuerkennung der Funktionszulage ersetzt.

Art. 66 Häufbarkeit von Zulagen

(Art. 16 BA vom 30.01.2004)

1. Vorbehaltlich einer anderslautenden Regelung in den einzelnen Artikeln, ist die Koordinierungszulage laut Art. 53 nur mit den Aufgabenzulagen gemäß Art. 54 (Aufgabenzulage), Art. 56 (Sozialbereich), Art. 57 (Leiter von Organisationseinheiten), Art. 58 (DienststellenleiterInnen), Art. 59 (Personal mit Aufgaben in Gesundheitsversorgung), Art. 61 (Kassenzulage), Art. 63 (Stellvertreterzulage in den Seniorenwohnheimen) und Art. 65 (Aufgabenzulage für Gemeindepolizisten der 5. Funktionsebene) bis zu einem Höchstausmaß von 60% des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar.

2. Vorbehaltlich einer anderslautenden Regelung in den einzelnen Artikeln sind die Aufgabenzulagen untereinander bis zu einem Höchstausmaß von 60% des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar.

3. Die Aufgabenzulagen des Artikels 54, Absatz 1, sind, unter Berücksichtigung des Höchstausmaßes von 60%, zwischen den einzelnen Buchstaben häufbar, jedoch nicht innerhalb der einzelnen Buchstaben.

4. Grundlage für die Berechnung des Höchstausmaßes ist die Summe der reinen Prozentsätze der einzelnen Zulagen und nicht die Summe der entsprechenden Beträge.

Art. 67 Mitarbeiter der Dienststelle für die Pflegeeinstufung

(Art. 35 BA vom del 14.10.2013)

1. An die Mitarbeiter, die von den Bezirksgemeinschaften und Altersheimen in

messi a disposizione della Provincia autonoma di Bolzano per la valutazione della non autosufficienza in attuazione della L.P. 09/2007 spetta un'indennità di istituto nella misura del 20%; tale indennità è a carico della Provincia autonoma di Bolzano e sostituisce le indennità di istituto spettanti a questo personale per lo svolgimento delle attività presso l'ente di appartenenza.

2. Al 10% dei dipendenti di cui al comma 1 da gennaio 2010 viene erogato un aumento individuale. Per l'erogazione si applicano i seguenti criteri:

- il contingente non viene considerato ai fini del contingente del rispettivo ente;
- il numero degli scatti per dipendente è quello previsto dal CCI;
- il riconoscimento avviene su proposta della ripartizione 24 dell'Amministrazione provinciale da parte dell'ente di appartenenza;
- i costi sono a carico del fondo di assistenza di non autosufficienza di cui alla L.P. n. 09/2007 ;
- l' aumento individuale spetta esclusivamente per il servizio effettivamente prestato incluso il congedo ordinario.

Art. 68 Aumento individuale dello stipendio

(Art. 10 AC del 30.01.2004 e Art. 36 AC del 14.10.2013)

1. Per il riconoscimento dell'aumento individuale di stipendio ai sensi dell'articolo 77 del contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008 si applicano i seguenti criteri, a condizione che il dipendente abbia prestato almeno 2 anni di servizio effettivo nel proprio ente:

- a) particolare competenza professionale;
- b) svolgimento di compiti aggiuntivi rispetto al proprio profilo professionale;
- c) assunzione di responsabilità particolari;
- d) assegnazione di progetti specifici.

Anwendung des L.G. Nr. 9/2007 an die Autonome Provinz Bozen für die Pflegeeinstufung abgestellt wurden steht eine Aufgabelzulage im Ausmaß von 20% zu; diese Zulage geht zu Lasten der Autonome Provinz Bozen und ersetzt die Aufgabelzulagen, die diesem Personal für die Tätigkeit bei der Zugehörigkeitskörperschaft zustehen würden.

2. An 10% aller Mitarbeiter laut Absatz 1 wird ab Jänner 2010 eine individuelle Gehaltserhöhung ausgezahlt. Für die Auszahlung sind folgende Kriterien anzuwenden:

- das Kontingent zählt nicht zu jenem der jeweiligen Körperschaft;
- die Anzahl der Vorrückungen pro Bediensteten ist jene laut BÜKV;
- die Zuerkennung erfolgt auf Vorschlag der Abteilung 24 der Landesverwaltung durch die jeweilige Körperschaft;
- die Kosten übernimmt der Pflegefonds laut L.G. Nr. 9/2007;
- die individuelle Gehaltserhöhung steht ausschließlich für die tatsächlich geleistete Dienstzeit einschließlich des ordentlichen Urlaubs zu.

Art. 68 Individuelle Gehaltserhöhung

(Art. 10 BA vom 30.01.2004 und Art. 36 BA vom 14.10.2013)

1. Für die Zuerkennung der individuellen Gehaltserhöhung im Sinne des Art. 77 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12.02.2008 werden folgende Kriterien angewandt, wobei mindestens 2 Jahre effektiver Dienst in der eigenen Körperschaft geleistet worden sein muss:

- a) Außergewöhnliche berufliche Fachkompetenz;
- b) Ausübung von zusätzlichen über das eigene Berufsbild hinausgehende Aufgaben ;
- c) Übertragung besonderer Verantwortung;
- d) Betrauung mit spezifischen Projekten.

2. L'aumento individuale spetta esclusivamente per il servizio effettivamente prestato. Viene inoltre erogato durante il congedo ordinario, l'assenza obbligatoria per maternità e puerperio, il congedo aggiuntivo per la rigenerazione psico-fisica, l'assenza per malattia fino a 30 giorni lavorativi consecutivi nonché durante le assenze per congedi straordinari di cui all'articolo 24 del contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008.

3. L'aumento individuale non é cumulabile con l'indennità di funzione dei dirigenti.

Art. 69 Lavoro straordinario

(Art. 11 AC del 25.09.2000 und Art. 37 AC del 14.10.2013)

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. La disciplina prevista 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;

2. Die individuelle Gehaltserhöhung steht ausschließlich für die tatsächlich geleistete Dienstzeit zu. Sie wird außerdem während des ordentlichen Urlaubs, des obligatorischen Mutterschafts- und Schwangerschaftsurlaubes, des zusätzlichen Urlaubs für die psychophysische Erholung, der Krankheit bis zu 30 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen sowie während der Sonderurlaube laut Art. 24 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12.02.2008 ausbezahlt.

3. Die individuelle Gehaltserhöhung ist mit der Funktionszulage der Führungskräfte nicht kumulierbar.

Art. 69 Überstunden

(Art. 11 BA vom 25.09.2000 und Art. 37 BA vom 14.10.2013)

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 Gemeinsekretäre, welche den Sitzungen des Gemeindevorstandes, des Gemeinderates und der Gemeindevorstände 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, nicht programmierten Notfällen, die sich im Zeitraum der vorangegangenen 24 Stunden ergeben haben, wie insbesondere:

- Einsätze bei Katastrophen und Unfällen;
- Einsätze bei außerordentlichen

- 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. Le ore straordinarie prestate in relazione di consultazioni elettorali non fanno parte del contingente di ore di cui al comma 1 di questo articolo.
 5. Tra la cessazione della prestazione in straordinario e la ripresa dell'attività lavorativa devono intercorrere di norma almeno 8 ore di residenza per anziani.

- Witterungsunbilden;
- Dienstesätze 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. Die für Wahlhandlungen geleisteten Überstunden fallen nicht unter das Stundenkontingent laut Absatz 1 dieses Artikels
 5. Zwischen der letzten Überstunde und der Wiederaufnahme der Arbeit muss in der Regel eine Ruhepause von wenigstens 8 Stunden gewährleistet werden.

Art. 70 Indennità per servizio di turno, lavoro festivo e 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 é 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. L'indennità per lavoro in turni ai sensi del comma precedente spetta ai dipendenti che devono svolgere la loro attività in periodi di tempo alternanti previsti da un piano di servizio in turni.
3. Il servizio svolto, non in turni prestabiliti, ricadente in giornate festive od in ore notturne (dalle 20.00 alle 7.00) dará diritto ad una maggiorazione pari al 25% della tariffa

Art. 70 Zulage für Turnus, Feiertags- oder Nachtdienst

(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 Turnusdienst wie folgt erhöht:
 - 5% der normalen Stundenvergütung in der Zeit von 7.00 Uhr bis 20.00 Uhr, vorausgesetzt dass ein Turnusdienst 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. Die Zulage für Turnusdienst gemäß vorhergehendem Absatz steht jenen Bediensteten zu, welche laut Turnusplan ihre Tätigkeit in alternierenden Tagesabschnitten zu leisten haben.
3. Der Dienst an Feiertagen oder während der Nachtstunden (20.00 bis 7.00 Uhr) außerhalb des Turnusses gibt Anrecht auf eine Erhöhung des Stundenlohnes um 25%.

oraria di lavoro.

4. 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 15, punto A, accreditando per ogni ora di lavoro notturno prestato 20 minuti sulla banca delle ore.

Art. 71 Servizio di reperibilit 

(Art. 7 AC del 25.09.2000
Art. 3 AC del 30.01.2004)

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:

a) per non pi  di un intero mese, eccettuati i giorni di riposo, ferie, festivit  ed in casi di particolari necessit  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

4. Der Dienst während 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. 15, Punkt A beantragen, wobei für jede geleistete Stunde Nachtarbeit 20 Minuten auf das Zeitkonto gutgeschrieben werden.

Art. 71 Bereitschaftsdienst

(Art. 7 BA vom 25.09.2000
Art. 3 BA vom 30.01.2004)

1. Um besondere und unaufschiebbare Diensterfordernisse zu gewährleisten, können außerhalb der normalen Arbeitszeit verpflichtende Bereitschaftsdienste mittels schriftlicher Mitteilung oder Dienstordnung 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:

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

- 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 più di due volte consecutive, la reperibilità può 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.
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, il trattamento di cui all'art. 19, comma 1.
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.
- 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. Falls der Bereitschaftsdienst über einen Zeitraum von 7 aufeinanderfolgende Tage geleistet wird, steht für den wöchentlichen Ruhetag, an welchem ein Arbeitseinsatz verlangt wurde, die Behandlung laut Art. 19, Absatz 1 zu.
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. 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.

8. Nel caso di chiamata all'intervento durante il servizio di reperibilità di cui comma 6, il servizio inizia dal momento di chiamata al servizio e non dal momento di arrivo al luogo di intervento.

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.

8. Falls während des Bereitschaftsdienstes der Einsatz in den Dienst gemäß Absatz 6 verlangt wird, beginnt dieser ab dem Moment an dem man zum Einsatzort gerufen wird und nicht erst ab Eintreffen am Einsatzort.

Art. 72 Servizio di pronta disponibilità

(Art. 8 AC del 25.09.2000)

1. Nelle strutture abitative dei servizi sociali e nelle residenze per anziani in accordo tra il personale risp. tra singoli dipendenti e l'Amministrazione può essere concordata annualmente 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 8 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 due ore di compenso per lavoro straordinario per interventi comunque possibili durante il servizio. Se si rende necessario un intervento della durata superiore a due ore, per le ore effettivamente prestate spetta il compenso per lavoro straordinario.

Art. 72 Sofortige Abrufbereitschaft

(Art. 8 BA vom 25.09.2000)

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 jährlich 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 8 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 Diensteinsätze die Bezahlung der Vergütung für zwei Überstunden zu. Falls ein Diensteinsatz von mehr als 2 Stunden notwendig ist, steht für die effektiv geleisteten Stunden die Überstundenvergütung zu.

Art. 73 Indennità di missione per particolari categorie di personale

(AC del 5.6.2008)

1. Ai dipendenti, ai quali l'ente di appartenenza affida l'accompagnamento rispettivamente la sorveglianza di gruppi di persone fuori dell'ambito del territorio provinciale, spetta un'indennità di missione giornaliera nella misura di 40,00 euro.
2. Rimangono salve le ulteriori disposizioni contrattuali.⁸

Art. 73 Außendienstvergütung für besondere Kategorien

(BA vom 5.6.2008)

1. Den Bediensteten, denen von der Angehörigkeitskörperschaft die Begleitung bzw. Betreuung von Personengruppen außerhalb des Landesgebietes anvertraut wird, steht eine tägliche Außendienstvergütung im Ausmaß von 40,00 Euro zu.
2. Für alles Weitere finden die kollektivvertraglichen Bestimmungen Anwendung.⁸

⁸ Die Außendienstvergütung laut Art. 1 des Bereichsabkommens vom 5.6.2008 steht jenen Bediensteten zu, welche im Auftrag der Angehörigkeitskörperschaft ab dem 1.4.2008 Personengruppen außerhalb des Landesgebietes begleitet und betreut haben.

L'indennità di missione ai sensi dell'articolo 1 dell'accordo di comparto del 5.6.2008 spetta ai dipendenti ai quali l'ente di appartenenza ha affidato l'accompagnamento e la sorveglianza di gruppi di persone al di fuori del territorio provinciale a partire dal 1.4.2008.

TITOLO V DISPOSIZIONI VARIE

Art. 74 Funzioni e responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro

(Art. 33 AC del 14.10.2013)

1. Il personale al quale è stato conferito un incarico di coordinamento, la gestione di unità organizzativa o di un servizio o che ai sensi del mansionario del proprio profilo professionale deve svolgere funzioni di coordinamento assume anche le funzioni di preposto ai sensi dell'articolo 19 del D.lgs. n. 81/2008 e succ. modifiche. Tale funzione non dà luogo ad una remunerazione aggiuntiva.

Art. 75 Rappresentante della sicurezza

(Art. 34 AC del 14.10.2013)

1. Il numero dei rappresentanti della sicurezza negli enti è fissato nella seguente misura:

- enti fino a 80 dipendenti: 1 rappresentante;
- enti da 81 fino a 200 dipendenti: 2 rappresentanti;
- enti da 201 a 950 dipendenti: 3 rappresentanti;
- enti con oltre 950 dipendenti: 6 rappresentanti.

2. Il numero dei rappresentanti della sicurezza di cui al comma precedente decorre dalla prossima elezione dei rappresentanti della sicurezza ai sensi del comma seguente.

3. La durata dell'incarico del rappresentante per la sicurezza è di 4 anni.

V. TITEL VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

Art. 74 Aufgaben und Verantwortung im Bereich Arbeitssicherheit

(Art. 33 BA vom 14.10.2013)

1. Bedienstete, denen ein Koordinierungsauftrag, die Leitung einer Organisationseinheit oder ein Auftrag als Dienststellenleiter erteilt wurde, oder die im Sinne der Aufgabenbeschreibung ihrer jeweiligen Berufsbilder Koordinierungsfunktionen ausüben, übernehmen auch die Aufgaben im Bereich Arbeitssicherheit als Vorgesetzte im Sinne des Art. 19 des Gv.D. Nr. 81/2008 i.g.F.. Durch diese Aufgabe entsteht kein Anrecht auf eine zusätzliche Vergütung.

Art. 75 Sicherheitssprecher

(Art. 34 BA vom 14.10.2013)

1. Die Anzahl der Sicherheitssprecher in den Körperschaften wird wie folgt festgelegt:

- Körperschaften mit bis zu 80 Bediensteten: 1 Sicherheitssprecher;
- Körperschaften mit 81 bis 200 Bediensteten: 2 Sicherheitssprecher;
- Körperschaften mit 201 bis 950 Bediensteten: 3 Sicherheitssprecher;
- Körperschaften mit mehr als 950 Bediensteten: 6 Sicherheitssprecher.

2. Die Anzahl der Sicherheitssprecher laut vorhergehendem Absatz gilt ab der nächsten Wahl der Sicherheitssprecher laut folgendem Absatz.

3. Die Dauer des Auftrages des Sicherheitssprechers beträgt 4 Jahre.

Fino alla costituzione delle R.S.U. il rappresentante per la sicurezza è 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 è quella applicata per le elezioni delle R.S.U.

4. Il rappresentante della sicurezza per l'espletamento delle sue mansioni ha diritto a permessi retribuiti nella seguente misura annuale:

- enti fino a 80 dipendenti: 20 ore;
- enti oltre 80 dipendenti: 30 ore.

5. 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.

Art. 76 Formazione ed aggiornamento del personale

(Art. 41 AC del 25.09.2000)

1. Gli enti del presente comparto sostengono la qualificazione, l'aggiornamento, la specializzazione, la riqualificazione e la formazione professionale del personale dipendente.
2. Il personale può partecipare previa autorizzazione dell'amministrazione e compatibilmente con le esigenze di servizio a corsi di formazione e

Bis zur Schaffung der R.S.U. 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 R.S.U. wird der Wahlmodus für die Wahlen der R.S.U. angewandt.

4. Der Sicherheitssprecher hat zur Ausübung seiner Aufgaben Anrecht auf bezahlte Freistellungen in folgendem jährlichen Ausmaß:

- Körperschaften mit bis zu 80 Bediensteten: 20 Stunden;
- Körperschaften mit über 80 Bediensteten: 30 Stunden.

5. 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 Verwaltung.

Art. 76 Aus- und Weiterbildung des Personals

(Art. 41 BA vom 25.09.2000)

1. Die Körperschaften dieses Bereiches unterstützen die Qualifizierung, die Fortbildung, Spezialisierung, Umschulung und berufliche Schulung der Bediensteten.
2. Das Personal hat mit Ermächtigung der Verwaltung und sofern es sich mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbaren lässt die Möglichkeit an

aggiornamento, nelle seguenti forme:

a) Partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento dichiarati obbligatori da parte dell'amministrazione o che costituiscono un requisito indispensabile ai fini dell'espletamento delle mansioni del proprio profilo professionale oppure previsti nel piano di formazione e aggiornamento dando precedenza ai corsi di formazione ed aggiornamento organizzati o proposti dall'ente di appartenenza. In questo caso l'amministrazione provvede alle spese d'iscrizione e al rimborso delle spese di viaggio e di vitto e alloggio. Le ore necessarie per i corsi vengono considerate a tutti gli effetti come ore lavorative.

b) Partecipazione facoltativa a corsi di formazione e aggiornamento, che risultino essere utili anche per l'amministrazione. In questo caso l'eventuale accollo delle spese d'iscrizione, di viaggio, di vitto e alloggio nonché di eventuali altre spese può essere concordato tra l'amministrazione e il personale.

3. 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 può concedere al dipendente l'abbreviazione della progressione economica per non più di un anno

4. A richiesta alle OO.SS. vengono fornite informazioni sui mezzi finanziari messi a disposizione da parte dell'ente per il rispettivo anno per la formazione e l'aggiornamento del personale.

Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Diese finden in folgenden Formen statt:

a) Obligatorische Teilnahme, die von der Verwaltung als verpflichtend erklärt wird oder die eine unabdingbare Voraussetzung für die Ausübung der Aufgaben des eigenen Berufsbildes bilden oder Weiterbildungsveranstaltungen, die im Aus- und Weiterbildungsplan vorgesehen sind. Dabei haben die von der eigenen Verwaltung organisierten oder vorgeschlagenen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen Vorrang. In diesem Fall übernimmt die Verwaltung die Einschreibegebühren und die Vergütung der Fahrt- sowie der Spesen für Verpflegung und Übernachtung. Die dabei aufgewendeten Stunden werden in jeder Hinsicht als Arbeitsstunden betrachtet.

b) Freiwillige Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, die auch für die Verwaltung von Nutzen sind. In diesem Fall kann die eventuelle Übernahme der Einschreibegebühren, der Fahrt- sowie der Spesen für Verpflegung und Übernachtung sowie weiterer Spesen zwischen der Verwaltung und den Bediensteten vereinbart werden.

3. 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.

4. Auf Anfrage erhalten die Gewerkschaften Informationen über die von der Körperschaft für die Aus- und Weiterbildung des Personals für das jeweilige Jahr zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel.

Art. 77 Corsi in servizio nel settore sociale

(Art. 42 AC del 25.09.2000)
(Art. 25 AC del 30.01.2004)

1. In aggiunta ai corsi di formazione e aggiornamento di cui all'articolo precedente, al personale a tempo indeterminato, così come al personale a tempo determinato con un'anzianità di servizio di almeno 4 anni nel settore sociale, possono essere concessi permessi retribuiti per la frequenza di corsi in servizio nel settore sociale.

2. I corsi in servizio nel settore sociale possono essere richiesti da un massimo del 20% dei dipendenti del rispettivo servizio ed almeno da una persona.

3. Durante i corsi in servizio di cui al primo comma ai dipendenti spetta un congedo straordinario retribuito per le ore effettive di teoria dei corsi per non più di 17 giorni all'anno scolastico, 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 in proporzione al proprio rapporto lavorativo. L'amministrazione non sostiene ulteriori spese. Per la pratica assolta in una struttura o un servizio degli enti firmatari del contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008 spetta ai dipendenti lo stipendio nella misura del 50% in proporzione al proprio rapporto lavorativo. 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.

6. I congedi straordinari di cui a questo

Art. 77 Berufsbegleitende Ausbildung im Sozialwesen

(Art. 42 BA vom 25.09.2000)
(Art. 25 BA vom 30.01.2004)

1. Zusätzlich zu den im vorhergehenden Artikel vorgesehenen Aus- und Weiterbildungstätigkeiten können den Bediensteten mit unbefristetem Arbeitsvertrag sowie jenen mit einem befristeten Arbeitsvertrag und einem Dienstalster von mindestens 4 Jahren im Sozialwesen bezahlte Sonderurlaube zum Besuch von berufsbegleitenden Ausbildungskursen im Sozialwesen gewährt werden.

2. Die berufsbegleitende Ausbildung im Sozialwesen kann von höchstens 20% der Bediensteten des jeweiligen Dienstes und mindestens von einer Person beantragt werden.

3. Während der berufsbegleitenden Ausbildung laut Absatz 1 steht den Bediensteten ein bezahlter Sonderurlaub zu, für die effektiven Theoriestunden der Kurse, jedoch für nicht mehr als 17 Tage im Schuljahr zu; die Verwaltung übernimmt keine weiteren Spesen.

4. Das Praktikum, das innerhalb einer Struktur oder eines Dienstes des eigenen Arbeitgebers absolviert wird, wird in jeder Hinsicht im Verhältnis zum jeweiligen Arbeitsausmaß, 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 12.02.2008 unterschrieben haben, steht den Bediensteten 50% des Gehaltes bezogen auf das jeweilige Arbeitsverhältnis zu, ohne dass weitere Spesen übernommen werden.

5. Das Praktikum zählt für den ordentlichen Urlaub, die berufliche Entwicklung und das Ruhegehalt.

6. Die bezahlten Sonderurlaube laut

articolo non sono cumulabili con i permessi per motivi di studio di cui all'articolo 26 ad eccezione di corsi finalizzati al conseguimento di un diploma professionale oppure per quelli finalizzati al conseguimento di un diploma professionale in seguito ad un corso di riqualificazione.

diesem Artikel sind mit dem bezahlten Bildungsurlaub laut Artikel 26 nicht häufbar. Davon ausgenommen sind Kurse zur Erlangung eines Berufsdiploms sowie Kurse zur Erlangung eines Berufsdiploms aufgrund einer Umschulung.

Art. 78 Iniziative ricreative del personale

(Art. 38 AC del 14.10.2013)

1. L'Amministrazione può organizzare annualmente un'attività ricreativa di carattere culturale, sportivo o simile al fine di incentivare i contatti e la solidarietà tra il personale. A tale scopo può essere utilizzata una mezza giornata lavorativa riconoscendo per questo la metà dell'orario di lavoro teorico per questa giornata. L'Amministrazione può anche contribuire alla relativa spesa stabilendo la relativa misura tenuto conto degli stanziamenti previsti a tale scopo dal bilancio di previsione per il rispettivo esercizio finanziario. Il personale che non partecipa all'iniziativa deve svolgere regolarmente il proprio servizio.

Art. 78 Freizeittätigkeit Personal

(Art. 38 BA vom 14.10.2013)

1. Die Verwaltung kann jährlich für das Personal eine Freizeitinitiative mit kulturellem, sportlichem oder ähnlichem Inhalt organisieren, um den Kontakt und die Solidarität unter dem Personal zu fördern. Dafür kann ein halber Arbeitstag verwendet werden, wobei dafür die Hälfte der theoretisch für diesen Tag vorgesehene Arbeitszeit anerkannt wird. Die Verwaltung kann sich auch an den entsprechenden Kosten beteiligen und legt dafür das Ausmaß fest, und zwar unter Berücksichtigung der dafür im Haushaltsvoranschlag für das jeweilige Finanzjahr vorgesehenen Mittel. Das Personal, welches sich nicht an der Initiative beteiligt, hat regulär Dienst zu leisten.

Art. 79 Copertura assicurativa

(Art. 39 CA del 14.10.2013)

1. Nel rispetto della normativa vigente l'Amministrazione stipula una polizza assicurativa per il personale al quale è attribuito uno degli incarichi di cui al presente accordo contro i rischi di responsabilità civile verso terzi nonché contro qualsiasi rischio connesso alle mansioni, ivi comprese le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie da terzi.

2. Gli enti si impegnano altresì ad assicurare gli automezzi in proprietà dei dipendenti autorizzati a servirsi dei medesimi

Art. 79 Versicherung

(Art. 39 BA vom 14.10.2013)

1. Die Verwaltung schließt für das Personal, das eine Beauftragung im Sinne dieses Abkommens erhält, unter Einhaltung der einschlägigen geltenden Rechtsnormen eine Haftpflichtversicherung bzw. eine Versicherung gegen sämtliche sonstige Risiken, die mit der beruflichen Tätigkeit zusammenhängen, ab, inklusive der eventuellen Folgen gerichtlicher Klagen von Seiten Dritter.

2. Die Körperschaften verpflichten sich weiters die Kraftfahrzeuge im Eigentum der Bediensteten zu versichern, welche

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 proprietà dell'amministrazione a livello decentrato viene stabilita una franchigia a carico del dipendente non superiore al 20% del danno e comunque non superiore a 100,00 €.

Art. 80 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, il rimborso delle spese di vitto e di viaggio nonché l'indennità di missione ed i gettoni di presenza previsti per le sedute della commissione giudicatrice.

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 100,00 € ausmacht .

Art. 80 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 Vergütung der Verpflegungs- und Fahrtkosten und die für die Sitzungen der Prüfungskommission vorgesehenen Sitzungsgelder zu Lasten jener Körperschaft, welche den Wettbewerb ausgeschrieben hat, zu.

Art. 81 Commissione paritetica del personale

1. All'inizio di ogni periodo di mandato l'organo esecutivo dell'ente ha la facoltà di nominare la commissione paritetica del personale.

La commissione è composta pariteticamente dai seguenti rappresentanti del personale e dell'Amministrazione:

a) dal sindaco/presidente o da un amministratore da lui delegato, che presiede la commissione;

b) dal segretario comunale/segretario comprensoriale/direttore;

c) da un impiegato nominato dall'organo esecutivo ;

d) da tre rappresentanti eletti dal personale.

2. I rappresentanti del personale nella commissione paritetica sono eletti per la durata di cinque anni in una votazione generale segreta. Tutti i dipendenti del comune hanno diritto di voto attivo e passivo.

3. Ogni dipendente può esprimere una sola preferenza; risultano eletti i rappresentanti che hanno conseguito, nell'ordine di graduatoria per ciascun gruppo linguistico, le cifre individuali più alte.

4. La composizione della Commissione deve adeguarsi alla consistenza dei gruppi linguistici, quale risulta dall'ultimo censimento generale della popolazione.

5. La commissione paritetica ha le seguenti funzioni:

- esprime pareri ai fini della riorganizzazione dei servizi;
- per prevenire e risolvere conflitti nell'ambito del personale il responsabile del personale del rispettivo ente può farsi consultare dalla commissione paritetica;
- su iniziativa dell'Amministrazione la commissione paritetica può essere

Art. 81 Paritätische Personalkommission

1. Zu Beginn einer jeden Verwaltungsperiode hat das Exekutivorgan der Körperschaft die Möglichkeit die paritätische Personalkommission zu ernennen.

Die Kommission ist paritätisch aus folgenden Vertretern des Personals und der Verwaltung zusammengesetzt:

a) aus dem Bürgermeister/Präsident oder einem von ihm beauftragten Verwalter, der den Vorsitz führt;

b) aus dem Gemeinsekretär/, Bezirkssekretär/Direktor;

c) aus einem vom Exekutivorgan ernannten Beamten;

d) aus drei 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, für die Dauer von 5 Jahren gewählt.

3. Jeder Angestellte darf nur eine Vorzugsstimme abgeben; es werden jene Vertreter ernannt, die in der Rangordnung der einzelnen Sprachgruppen die meisten Vorzugsstimmen erhalten haben.

4. Die Zusammensetzung der Kommission muss der Stärke der Sprachgruppen entsprechen, die aus der zuletzt stattgefundenen allgemeinen Volkszählung hervorgeht.

5. Die paritätische Personalkommission hat folgende Aufgaben:

- sie gibt Gutachten bei der Neuordnung der Dienste ;
- zur Vorbeugung und Lösung von Konflikten im Personalbereich kann die paritätische Kommission vom Personalverantwortlichen der jeweiligen Körperschaft beratend beigezogen werden;
- auf Initiative der Verwaltung kann

sentita su altri temi in materia del personale.

die paritätische Personalkommission zu anderen Themen im Personalbereich angehört werden.

Art. 82 Pari opportunità

(Art. 23 AC del 30.01.2004)

1. I Comuni con più di 30.000 abitanti nonché il Consorzio dei comuni istituiscono un comitato unico di garanzia 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 comprensoriali l'istituzione del comitato unico di garanzia è facoltativo.

2. Il Comitato è 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. più 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 parità tra uomo e donna saranno definiti specifici interventi che si concretizzino in „azioni positive“ a favore delle lavoratrici.

5. Il Comitato propone misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relaziona almeno una volta all'anno sull'attività svolta. Il Comitato ha diritto di avvalersi dei locali dell'Amministrazione. Di

Art. 82 Chancengleichheit

(Art. 23 BA vom 30.01.2004)

1. In den Gemeinden mit mehr als 30.000 Einwohnern sowie beim Gemeindenverband werden einheitliche Garantiekomitees 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 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. 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

ogni riunione del Comitato viene redatto un verbale da conservarsi a cura dell'Amministrazione

6. La partecipazione alle riunioni del comitato è considerata attività di servizio.

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

8. Con accordo a livello decentrato possono essere previste ulteriori modalità.

Räumlichkeiten der Verwaltung zu bedienen. Über jede Zusammenkunft des Komitees wird ein Protokoll verfasst, welches von der Verwaltung aufzubewahren ist.

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

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

8. Mit dezentralem Abkommen können weitere Modalitäten festgelegt werden.

Art. 83 Abrogazioni

1. Con decorrenza dalla data di sottoscrizione di questo accordo cessa l'applicazione delle norme incompatibili con lo stesso, ed in particolare delle seguenti disposizioni:

- a) Accordo del 19.6.1987, punti 15.0, 15.2 e 15.3;
- b) Accordo di comparto del 08.07.1994, ad eccezione degli articoli. 11, commi 7 e 11 e art. 13;
- c) Accordo di comparto del 20.10.1994;
- d) Accordo economico per i dipendenti delle IPAB del 21.2.1995 e relative integrazioni;
- e) Accordo di comparto del 25.09.2000 ;
- f) Accordo integrativo del 30.11.2001;
- g) Accordo transitorio sui diritti sindacali del 29.11.2002;
- h) Accordo di comparto del 30.01.2004;
- i) Accordo integrativo del 12.5.2004;
- j) Accordo integrativo del 15.11.2007;
- k) Accordo di comparto del 5.6.2008;
- l) Accordo di comparto del 29.10.2008;
- m) Accordo di comparto del 14.10.2013;
- n) Accordo integrativo del 25.3.2014;
- o) Accordo integrativo del 18.6.2014.

Art. 83 Aufhebungen

1. Mit Datum der Unterschrift dieses Abkommens erlischt die Anwendung der Bestimmungen, welche mit diesem unvereinbar sind, und zwar insbesondere folgender Bestimmungen:

- a) Abkommen vom 19.6.1987, Punkte 15.0, 15.2 und 15.3,
- b) Bereichsabkommen vom 08.07.1994, mit Ausnahme der Art. 11, Absätze 7 und 11 sowie Art. 13;
- c) Bereichsabkommen vom 20.10.1994;
- d) Gehaltsabkommen für die Angestellten der ÖFWE vom 21.2.1995 und diesbezügl. Ergänzungen;
- e) Bereichsabkommen vom 25.09.2000 ;
- f) Ergänzungsabkommen vom 30.11.2001;
- g) Übergangsabkommen für Gewerkschaftsrechte vom 29.11.2002.
- h) Bereichsabkommen vom 30.01.2004
- i) Ergänzungsabkommen vom 12.5.04
- j) Ergänzungsabkommen vom 15.11.07;
- k) Bereichsabkommen vom 5.6.2008
- l) Bereichsabkommen vom 29.10.2008
- m) Bereichsabkommen vom 14.10.2013
- n) Ergänzungsabkommen vom 25.3.14;
- o) Ergänzungsabkommen vom 18.6.14.

Bozen/Bolzano, 02.07.2015

***Für den Südtiroler Gemeindenverband/
Per il Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano***

Dr. Benedikt Galler

Andreas Schatzer

Für die Bezirksgemeinschaften/Per le Comunità comprensoriali

Albin Kofler

Für den Verband der Altersheime/Per l'associazione delle case di riposo

Norbert Bertignoll

Für die Fachgewerkschaften/ Per i sindacati

ASGB

AGO

CGIL/AGB

SGB/CISL

SGK/UII

