



Autonome Gewerkschaftsorganisation der örtlichen Körperschaften - Südtirol
Organizzazione Sindacale Autonoma degli enti locali - Sudtirolo
Organisaziun Sindacala autonoma di enc locai - Südtirol
Independent Union of local units employees - South Tyrol

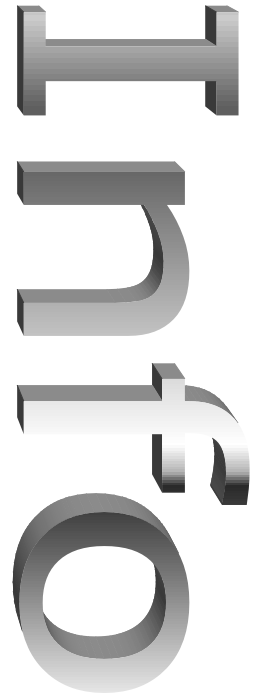
Jahrgang 1, Ausgabe 3

Dezember 2000

Spedizione in a.p. 70% art 2 comma 19 Ges. Nr. 662/96 – Filiale Bozen
Tassa pagata – taxe percue

Erscheint trimestral

Sprachrohr
der Gemeindebediensteten, der Bediensteten der Altersheime
und Bezirksgemeinschaften



**ABKOMMEN für das Personal der
Gebietskörperschaften**

AGO-Einheitstext der geltenden Vertragsbestimmungen für das Personal der Gemeinden, Altersheime und Bezirksgemeinschaften

Jahr 2000



Postfach Nr. 283, 39100 Bozen
Tel. 0335 53 12 797 - 0471/27 90 16 Fax 0471/27 10 56 – 0474 94 67 10
Email ago1998@hotmail.com St.Nr. 94062140218
www.ago-bz.org



Autonome Gewerkschaftsorganisation der örtlichen Körperschaften - Südtirol
Organizzazione Sindacale Autonoma degli enti locali - Sudtirolo
Organisaziun Sindacala autonoma di enc local - Südtirol
Independent Union of local units employees - South Tyrol

annata 1, edizione 3

dicembre 2000

Spedizione in a.p. 70% art 2 comma 19 l. n. 662/96 – Filiale di Bolzano
Tassa pagata – taxe percue

pubblicazione trimestrale

Rivista
dei dipendenti Comunali, delle case di riposo e delle comunità comprensoriali

ACCORDO per il personale degli enti locali

Testo unico AGO dei regolamenti in vigore per i dipendenti comunali, delle case di riposo e delle comunità comprensoriali.

Anno 2000

INFO

Cas. postale nr. 283, 39100 Bolzano
Tel. 0335 53 12 797 - 0471/27 90 16 Fax 0471/27 10 56 – 0474 94 67 10
Email ago1998@hotmail.com St.Nr. 94062140218
www.ago-bz.org

IMPRESSUM

AGO-Info erscheint trimestral
Redaktion: Robert Holzer, Reinhard Verdroß;
Verantwortlicher Direktor: Andreas Franzelin
Registrierung: Gericht Bozen Nr. 1/2000 v. 16.02.2000
Druckerei: Ingraf, Auer
Auflage dieser Nr. 1000

Wichtiges Info für die AGO-Mitglieder ☰✂✂✂✂✂✂✂✂✂✂✂✂✂✂✂✂✂✂

Ansprechpartner für Eure Bemühungen oder Sorgen sind folgende Kolleginnen und Kollegen, die in Eurem Einzugsgebiet unmittelbar zuständig sind und umgehend und unbürokratisch auf Eure Fragen eingehen können:

Robert Holzer - AGO-Sekretariat - Tel. 0335 53 12 797, 0471 27 90 16, Fax 27 10 56 ago-bz.org

Reinhard Verdroß - AGO-Landesobmann - Tel. 0473 66 71 24

Bozen: Dr. Manfred Natzler - Rechtsamt Gemeinde Bozen - Tel. 0471 99 74 21

Bozen: Rosmarie Handgruber - Kinderhorassistentin - Tel. 0471 91 15 63

Leifers: Walter Casotti - Zustellbote - Tel. 0471 95 41 22

Eppan: Call Erika - Altenpflegerin BZG - Tel. 0471 66 40 80

Sarntal: Sepp Stuefer - Verwaltungsassistenten - Tel. 0471 62 31 21

Ritten: Ramoser Klaus - Verwaltungsassistent - Tel. 0471 35 61 32

St. Ulrich: Sebald Goller - Sekretariat - Tel 0471 79 61 21

Kastelruth: Dieter Tröbinger - Steueramt - Tel. 0471 71 15 24

Waidbruck: Andreas Unterkircher - Gemeindesekretär - Tel. 0471 65 41 29

BZG Eisacktal: Sigi Rauter – Behindertenbetreuer – Tel 0472 83 42 00

Brenner: Hubert Aukenthaler - spez. Arbeiter - Tel. 0472 63 21 28

BZG Pustertal: Erika Oberstaller - Behindertenbetreuerin - Tel. 0474 50 40 97

Toblach: Willi Wisthaler - Personalamt - Tel. 0474 97 21 09

Ahrntal: Norbert Oberhollenzer - Meldeamt - Tel. 0474 65 15 21

Lana: Andy Franzelin – Umweltberater – Tel. 0473 56 35 21

St. Martin Pass.: Christian Pixner - Buchhaltung. - Tel. 0473 64 13 48

Prad: Christian Obwegeser - Bauamt - Tel. 0473 61 60 64

Aufsichtsrat

Eppan: Stefan Meraner - Funktionär Personalamt - Tel. 0471 66 75 50

Glurns: Christian Karabacher – Gemeindepolizist – Tel.0473 83 18 56

Naturns: Stephan Rinner – Verwaltungsassistent – Tel. 0473 44 01 18

Für Patronatsfragen stehen Euch folgende Kollegen des KVW zur Verfügung:

***Bozen:** Frau Manuela Franzelin - Tel. 0471 97 86 77*

***Neumarkt:** Herr Markus Stolz - Tel. 0471 82 03 46*

***Brixen:** Herr Andreas Kohlhaupt - Tel. 0472 83 65 65*

***Sterzing:** Frau Hannelore Reichhalter - Tel. 0472 76 54 18*

***Bruneck:** Herr Werner Ellemunter - Tel. 0474 41 12 52*

***Meran:** Frau Annie Ladurner - Tel. 0473 22 03 81*

***Schlanders:** Frau Christine Stieger - Tel. 0473 73 00 95*

***Mals:** Herr Roland Pircher - Tel. 0473 83 06 45*

Vorwort

Es ist mühsam, sich im Dschungel der geltenden gesetzlichen Bestimmungen sich zurecht zu finden. Gesetzliche Bestimmungen werden mit bereichsübergreifenden Verträgen ergänzt, welche wiederum mit Bereichsverträgen vervollständigt werden, die wiederum Teile der Verträge abändern oder aufheben.

So ergibt sich ein Wirrwarr von Bestimmungen, die es einzuhalten gilt, bzw. auf deren Recht wir pochen müssen!

Da selbst Profis in diesem Gesetzesgestrüpp sich schwer tun, kann man dies von einem "Nicht-Profi" schon gar nicht erwarten.

Deshalb hat sich die AGO bemüht, die wesentlichen Bestimmungen zu einem einzigen Einheitstext zusammenzufassen, für dessen Inhalt wir natürlich nicht Anspruch auf Vollständigkeit erheben.

Dieses AGO-Info ist somit als Ratgeber und Hilfe für unsere Mitglieder gedacht. Diese Broschüre soll somit Aufschluss über die rechtliche und wirtschaftliche Stellung des Bediensteten der Gebietskörperschaften geben, sowie Klarheit über die Außendienstregelung, Mutterschutzbestimmungen, das Recht auf Abfertigung usw. schaffen.

Wir hoffen, dass dieses Info auf viele Fragen eine Antwort gibt, andernfalls für weitere Fragen das AGO-Sekretariat gerne zur Verfügung steht.

P.S.: Die Verweise auf andere Vertragsbestimmungen beziehen sich - soweit nicht anders angeführt - auf die jeweiligen Rechtsquellen!

AGO-Landesobmann

Reinhard Vertroß

Legende:

büV = bereichsübergreifender Vertrag (unterzeichnet am 29.07.1999 (aufgrund des Beschlusses der Landesregierung vom 19.07.1999, Nr. 3024)).

BV = Bereichsvertrag vom 25.09.00

Prefazione

É faticoso cavarsela nella giungla delle normative vigenti. Disposizioni di legge vengono integrate a contratti intercompartimentali, le quali vengono poi sostituite a parte con contratti di comparto.

Cosí ci troviamo davanti ad una vera confusione di disposizioni, quali sono da accettare e per quale diritto dobbiamo insistere!

Siccome anche i professionisti hanno problemi a districarsi nel groviglio delle leggi, non ci si può aspettarselo dai non professionisti.

Per questo motivo l'AGO si é impegnato a riassumere in un testo unico le normative essenziali.

Perció questa edizione dell'AGO-Info é da considerare come un consigliere e un aiuto per i nostri iscritti.

Questo Info dará informazioni sull'inquadramento economico e giuridico dei dipendenti degli enti locali, dará chiarezza nella disciplina di missione, nella tutela delle madri, del diritto all'indennitá di fine rapporto ecc.

Speriamo che trovate tante risposte alle Vostre domande, altrimenti anche la segreteria dell'AGO é a Vostra disposizione.

***Presidente AGO
Reinhard Verdroß***

Legenda:

CIC = Contratto InterCompartimentale (firmato il 29.07.1999 (delibera G.P. del 19.07.1999, n 3024)).

CC = Contratto di Comparto del 25.09.00

**TESTO UNICO
ACCORDI PER IL PERSONALE COMUNALE, CASE DI RIPOSO E COMUNITÀ
COMPRESORIALI
1997 - 2000**

Indice

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1: Ambito di applicazione
Art. 2: Durata, decorrenza e procedure di applicazione del contratto
Art. 3: Decorrenze
Art. 4: Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero
Art. 5: Commissione paritetica

RAPPORTO DI LAVORO

Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro

- Art. 6: Contratto di lavoro
Art. 7: Periodo di prova
Art. 8: Part time
Art. 9: Contratto di lavoro a tempo determinato

Art. 10: Risoluzione del rapporto di lavoro
Art. 11: Termine ed indennità di preavviso
Art. 12: Mobilità tra gli enti
Art. 13: Articolazione dell'orario di lavoro
Art. 14: Orario settimanale di lavoro
Art. 15: Personale educativo e non docente asili nido

Congedi, Interruzioni e sospensione della prestazione

- Art. 16: Congedo Ordinario
Art. 17: Congedi straordinari retribuiti
Art. 18: Permessi brevi per esigenze personali e relativi recuperi
Art. 19: Congedo straordinario per la rigenerazione psico-fisica
Art. 20: Assenze ingiustificate
Art. 21: Permessi per motivi di studio
Art. 22: Permessi per mandato politico locale

Art. 23: Aspettativa per mandato politico
Art. 24: Aspettativa non retribuita per motivi personali, di famiglia o di studio
Art. 25: Assenze per malattia
Art. 26: Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio
Art. 27: Tutela del personale in particolari condizioni psico-fisiche e del personale portatore di handicaps

Art. 28: Aspettativa per il personale con prole
Art. 29: Aspettativa non retribuita per l'assistenza di persone non autosufficienti
Art. 30: Servizio militare di leva o civile sostitutivo o richiamo alle armi
Art. 31: Personale utilizzato nella cooperazione con i

**EINHEITSTEXT
ABKOMMEN FÜR GEMEINDEBEDIENTEN-
TE, BEDIENSTETETE DER ALTERSHEIME
UND BEZIRKSGEMEINSCHAFTEN 1997 -
2000**

Inhaltsverzeichnis

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

- Art. 1: Anwendungsbereich
Art. 2: Dauer, Wirkung und Verfahren für die Anwendung des Vertrages
Art. 3: Wirksamkeit
Art. 4: Gewährleistung der unerläßlichen Dienste im Streik-falle
Art. 5: Paritätische Personalkommission

ARBEITSVERHÄLTNIS

Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- Art. 6: Arbeitsvertrag
Art. 7: Probezeit
Art. 8: Teilzeit
Art. 9: Befristeter Arbeitsvertrag

Art. 10: Auflösung des Arbeitsverhältnisses
Art. 11: Kündigungsfrist und Kündigungsentschädigung
Art. 12: Mobilität zwischen den Körperschaften
Art. 13: Arbeitszeitgestaltung
Art. 14: Wöchentliche Arbeitszeit
Art. 15: Personal mit Erziehungsaufgaben u. Hilfspersonal in den Kinderkrippen

Urlaube, Unterbrechungen und Aussetzung der Arbeitsleistung

- Art. 16: Ordentlicher Urlaub
Art. 17: Bezahlte Sonderurlaube
Art. 18: Kurze Abwesenheiten aus persönlichen Gründen und deren Einbringung
Art. 19: Sonderurlaub für psycho-physische Erholung

Art. 20: Unentschuldigte Abwesenheiten
Art. 21: Bildungsurlaub
Art. 22: Freistellung vom Dienst für die Ausübung des örtlichen politischen Mandates
Art. 23: Wartestand wegen politischen Mandats
Art. 24: Unbezahlter Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen
Art. 25: Abwesenheit wegen Krankheit
Art. 26: Arbeitsunfall und Berufskrankheit

Art. 27: Schutz des Personals mit psychophysischen Erkrankungenerscheinungen und des Personals mit Behinderung
Art. 28: Wartestand für Personal mit Kindern
Art. 29: Unbezahlter Wartestand für die Betreuung pflegebedürftiger Personen
Art. 30: Wehrdienst oder Zivildienst oder Wiedereinberufung zum Wehrdienst
Art. 31: Personaleinsatz für die Zusammenarbeit mit den

paesi in via di sviluppo
Art. 32: Personale a tempo determinato

Entwicklungsländern
Art. 32: Personal mit befristetem Auftrag

ASSETTO GIURIDICO E RETRIBUTIVO

Inquadramento funzionale

Art. 33: Istituzione di commissione paritetica
Art. 34: Modifiche alle qualifiche funzionali ed ai requisiti di accesso per l'ammissione alle stesse
Art. 35: Profili professionali
Art. 36: Norme transitorie
Art. 37: Inquadramenti
Art. 38: Pianta organica
Art. 39: Mobilità orizzontale tra i profili professionali
Art. 40: Mobilità verticale

Struttura retributiva

Art. 41: Elementi retributivi dello stipendio
Art. 42: Livelli retributivi e stipendi relativi
Art. 43: Conguaglio per l'anno 1999
Art. 44: Progressione professionale
Art. 45: Indennità integrativa speciale
Art. 46: Salario di produttività
Art. 47: Indennità per l'uso della lingua ladina
Art. 48: Indennità libero professionale
Art. 49: Indennità di istituto
Art. 50: Indennità di istituto nei servizi sociali
Art. 51: Indennità per i dirigenti sostituiti
Art. 52: Cariche direttive
Art. 53: Responsabili di unità organizzative
Art. 54: Indennità per i sostituiti nelle case di riposo
Art. 55: Effetti dell'indennità di istituto
Art. 56: Cumulo di premi ed indennità
Art. 57: Indennità di istituto per i vigili urbani
Art. 58: Indennità di coordinamento
Art. 59: Servizio di reperibilità
Art. 60: Servizio di pronta disponibilità
Art. 61: Indennità per lavoro in turni e lavoro notturno
Art. 62: Lavoro festivo
Art. 63: Compenso per lavoro straordinario
Art. 64: Disciplina di missione
Art. 65: Interessi e rivalutazione monetaria

RELAZIONI SINDACALI

Art. 66: Omogeneizzazione tra le aree
Art. 67: Livelli di contrattazione e relative materie
Art. 68: Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo dei contratti collettivi decentrati
Art. 69: Accordi a livello decentrato
Art. 70: Procedimento di contrattazione decentrata
Art. 71: Diritto sindacale all'informazione
Art. 72: Procedure di raffreddamento conflitti ed interpretazione autentica.
Art. 73: Patronato sindacale ed utilizzo dei permessi sindacali retribuiti
Art. 74: Contributi sindacali
Art. 75: Diritti e doveri sindacali

Art. 76: Assemblee sindacali
Art. 77: Dirigenti sindacali
Art. 78: Permessi sindacali

Pari opportunità e tutela della dignità delle

EINSTUFUNG UND LOHNGEFÜGE

Einstufung in die Funktionsebenen

Art. 33: Einsetzung der paritätischen Kommission
Art. 34: Änderungen zu den Funktionsebenen und der Zugangsvoraussetzungen zu denselben
Art. 35: Berufsbilder
Art. 36: Übergangsbestimmungen
Art. 37: Einstufungen
Art. 38: Stellenplan
Art. 39: Horizontale Mobilität zwischen den Berufsbildern
Art. 40: Vertikale Mobilität

Lohnstruktur

Art. 41: Lohnelemente
Art. 42: Besoldungsstufen und Gehälter
Art. 43: Gehaltsausgleich für das Jahr 1999
Art. 44: Berufliche Entwicklung
Art. 45: Sonderergänzungszulage
Art. 46: Leistungslohn
Art. 47: Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache
Art. 48: Freiberuflerzulage
Art. 49: Aufgabenzulage
Art. 50: Aufgabenzulage in den Sozialdiensten
Art. 51: Zulage für stellvertretende Führungskräfte
Art. 52: Mittlere Führungsebene
Art. 53: Leiter von Organisationseinheiten
Art. 54: Stellvertreterzulage in den Altersheimen
Art. 55: Auswirkungen der Aufgabenzulage
Art. 56: Häufung von Prämien und Zulagen
Art. 57: Aufgabenzulage für die Gemeindepolizei
Art. 58: Koordinierungszulage
Art. 59: Bereitschaftsdienst
Art. 60: Sofortige Abrufbereitschaft
Art. 61: Zulage für Schicht- oder Nachtarbeit
Art. 62: Feiertagsarbeit
Art. 63: Überstundenentlohnung
Art. 64: Außendienstregelung
Art. 65: Zinsen und Aufwertung

GEWERKSCHAFTSBEZIEHUNGEN

Art. 66: Harmonisierung zwischen den Verhandlungstischen
Art. 67: Verhandlungsebenen und Verhandlungsgegenstand
Art. 68: Fristen und Verfahrensregeln für den Abschluß oder die Erneuerung der dezentralen Kollektivverträge
Art. 69: Abkommen auf dezentraler Ebene
Art. 70: Verfahren für dezentrale Abkommen
Art. 71: Recht der Gewerkschaften auf Information
Art. 72: Verfahren zur Vermeidung von Arbeitskonflikten und für die authentische Auslegung
Art. 73: Gewerkschaftspatronat und Verwendung der bezahlten Gewerkschaftsfreistellungen
Art. 74: Gewerkschaftsbeiträge
Art. 75: Gewerkschaftliche Rechte und Pflichten
Art. 76: Gewerkschaftsversammlungen
Art. 77: Leitende Gewerkschaftsfunktionäre
Art. 78: Gewerkschaftsurlaube

Chancengleichheit und Schutz der Würde der

persone

- Art. 79: Comitato pari opportunità
Art. 80: Molestie sessuali

Person

- Art. 79: Komitee zur Chancengleichheit
Art. 80: Sexuelle Belästigungen

OBBLIGHI DI SERVIZIO E DI COMPORTAMENTO E ORDINAMENTO DISCIPLINARE

- Art. 81: Obblighi di servizio e di comportamento

Ordinamento disciplinare

- Art. 82: Struttura e organo competente per il procedimento disciplinare
Art. 83: Tipologia delle sanzioni disciplinari ed effetti
Art. 84: Censura
Art. 85: Riduzione dello stipendio
Art. 86: Sospensione dal servizio
Art. 87: Licenziamento con preavviso
Art. 88: Licenziamento senza preavviso
Art. 89: Procedimento disciplinare
Art. 90: Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
Art. 91: Sospensione cautelare in caso di procedimento penale
Art. 92: Assegno alimentare mensile
Art. 93: Rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale

DISPOSIZIONI VARIE

- Art. 94: Formazione ed aggiornamento del personale
Art. 95: Corsi in servizio
Art. 96: Servizio mensa
Art. 97: Obbligo di residenza ed agevolazioni per il personale pendolare
Art. 98: Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare volontaria
Art. 99: Copertura assicurativa
Art. 100: Controllo sull'idoneità al servizio ed equo indennizzo
Art. 101: Libretto sanitario e visite mediche
Art. 102: Acconto sul trattamento di fine rapporto in attività di servizio
Art. 103: Abbigliamento di servizio
Art. 104: Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro
Art. 105: Arbitrato per le controversie di lavoro
Art. 106: Osservatorio giurisdizionale ed estensione di giudicati

NORME TRANSITORIE ED ABROGAZIONE DI NORME

- Art. 107: Riconoscimento di servizio ai fini del trattamento giuridico ed economico
Art. 108: Ulteriori disposizioni
Art. 109: Abrogazione di norme

**Allegato 1
DISCIPLINA DI MISSIONE****Allegato 2****DIENSTPFLICHTEN, VERHALTENSREGELN UND DISZIPLINARORDNUNG**

- Art. 81: Dienstpflichten und Verhaltensregeln

Disziplinarordnung

- Art. 82: Für das Disziplinarverfahren zuständiges Organ und Organisationseinheit
Art. 83: Arten der Disziplinarstrafen und Auswirkung
Art. 84: Verweis
Art. 85: Gehaltskürzung
Art. 86: Zeitweilige Enthebung vom Dienst
Art. 87: Entlassung mit Kündigung
Art. 88: Entlassung ohne Kündigung
Art. 89: Disziplinarverfahren
Art. 90: Vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst während des Disziplinarverfahrens
Art. 91: Vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst im Falle eines Strafverfahrens
Art. 92: Monatlicher Unterhaltsbeitrag
Art. 93: Zusammenhang zwischen Disziplinarverfahren und Strafverfahren

VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

- Art. 94: Aus- und Weiterbildung des Personals
Art. 95: Berufsbegleitende Ausbildung
Art. 96: Mensadienst
Art. 97: Ansässigkeitspflicht und Begünstigungen für die Pendler
Art. 98: Abfertigung und freiwillige Ergänzungsvorsorge
Art. 99: Versicherung
Art. 100: Überprüfung der Dienststeignung und angemessene Entschädigung
Art. 101: Gesundheitsbüchlein und Arztvisiten
Art. 102: Anzahlung auf die Abfertigung während der Dienstzeit
Art. 103: Dienstkleidung
Art. 104: Verpflichtender Schlichtungs-versuch bei Arbeitsstreitfällen
Art. 105: Schiedsgericht für Arbeitsstreitfälle
Art. 106: Sammlung der Urteile und Ausdehnung rechtskräftiger Urteile

ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN UND AUFHEBUNG VON BESTIMMUNGEN

- Art. 107: Rechtliche und wirtschaftliche Dienstanerkennung
Art. 108: Weitere Bestimmungen
Art. 109: Aufhebung von Bestimmungen

**Anlage 1
AUBENDIENSTREGELUNG****Anlage 2**

**ACCONTO SUL TRATTAMENTO DI FINE RAP-
PORTO****Capo I****Acconto sul trattamento di fine rapporto con almeno
otto anni di servizio****Capo II****Acconto sul trattamento di fine rapporto con almeno
venti anni di contribuzione***Allegato 3***CONTROLLO SULL'IDONEITÀ AL SERVIZIO ED
EQUO INDENNIZZO***Allegato 4***STIPENDIO ANNUO ED INDENNITÀ INTEGRATI-
VA SPECIALE, NONCHÉ PROGRESSIONE IN
CARRIERA CON DECORRENZA 1° LUGLIO 1999
(ARTT. 54 E 57)****ANZAHLUNG AUF DIE
ABFERTIGUNG****I. Abschnitt****Anzahlung auf die Abfertigung mit wenigstens acht Dienst-
jahren****II. Abschnitt****Anzahlung auf die Abfertigung mit wenigstens zwanzig
Beitragsjahren***Anlage 3***ÜBERPRÜFUNG DER EIGNUNG FÜR DEN DIENST
UND ANGEMESSENE ENTSCHÄDIGUNG***Anlage 4***JAHRESGEHALT UND SONDERERGÄNZUNGSZU-
LAGE SOWIE LAUFBAHNENTWICKLUNG AB 1. JULI
1999 (ART. 54 UND 57)**



TESTO UNICO

**ACCORDI PER IL PERSONALE COMUNALE, CASE DI RIPOSO E COMUNITÀ COMPrensORIALI
1997 - 2000**

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

**Ambito di applicazione
(CC Art. 1)**

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

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

(CIC Art.1)

2. Il presente contratto vale, in quanto non diversamente disciplinato, anche per le aree dirigenziale, medica e veterinaria, prevedendo per tale personale per materie specifiche, da concordarsi nella contrattazione di area, una disciplina particolare.

Art. 2

Durata, decorrenza e procedure di applicazione del contratto

(CIC Art.2)

1. Il trattamento economico del presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 1999 - 31 dicembre 2000. Esso rimane comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo. Gli effetti economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali ed, in mancanza, dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

2. Il trattamento giuridico del presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 1997 - 31 dicembre 2000, salva la necessità riconosciuta da ambedue le parti negoziali di modificarlo o di integrarlo mediante apposito contratto. A tale fine, su richiesta di una delle due parti, esse si incontrano entro un mese dalla richiesta. Il trattamento giuridico del presente contratto decorre dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto e rimane comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo.

3. Le organizzazioni sindacali si impegnano a presentare tre mesi prima della scadenza dei periodi contrattuali le proposte per il rinnovo dei contratti. Le amministrazioni avviano le contrattazioni in tempo utile e con spirito costruttivo. Nell'arco dei tre mesi antecedenti alla scadenza dei contratti e fino ad un mese successivo a tale scadenza le organizzazioni sindacali si impegnano a non indire scioperi o altre



EINHEITSTEXT

ABKOMMEN FÜR GEMEINDEBEDIENTENSTE, BEDIENSTETE DER ALTERSHEIME UND BEZIRKSGEMEINSCHAFTEN 1997 - 2000

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1

**Anwendungsbereich
(BV Art. 1)**

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

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

(büVArt.1)

2. Der vorliegende Vertrag gilt, soweit nicht anders bestimmt, auch für den Verhandlungstisch der Führungskräfte, der Ärzte und Tierärzte, wobei für dieses Personal am jeweiligen Verhandlungstisch vereinbart wird, für welche spezifischen Sachbereiche eine eigene Regelung vorgesehen wird.

Art. 2

Dauer, Wirkung und Verfahren für die Anwendung des Vertrages

(büVArt.2)

1. Der wirtschaftliche Teil des vorliegenden Vertrages betrifft den Zeitraum 1. Jänner 1999 – 31. Dezember 2000. Er bleibt auf jeden Fall in Kraft bis er nicht durch den nächsten Kollektivvertrag ersetzt wird. Die wirtschaftlichen Auswirkungen sind ab den in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebenen Terminen und, in Ermangelung, ab dem ersten Tag des darauffolgenden Monats nach Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages wirksam.

2. Der normative Teil dieses Vertrages betrifft den Zeitraum 1. Jänner 1997 – 31. Dezember 2000, außer beide Vertragsparteien erkennen die Notwendigkeit an, ihn durch einen eigenen Vertrag zu ändern oder zu ergänzen. Zu diesem Zwecke treffen sich die Vertragsparteien, auf Antrag einer der beiden, innerhalb eines Monats nach Antragstellung. Der normative Teil dieses Vertrages ist ab dem ersten Tag des darauffolgenden Monats nach Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages wirksam und bleibt auf jeden Fall solange in Kraft bis er durch den nächsten Kollektivvertrag ersetzt wird.

3. Die Gewerkschaften verpflichten sich, die Vorschläge zur Vertragserneuerung drei Monate vor Ablauf der jeweiligen Vertragsdauer vorzulegen. Die Verwaltungen werden die Verhandlungen zeitgerecht und mit konstruktivem Geist aufnehmen. In der Zeitspanne von drei Monaten vor Ablauf der Verträge bis einem Monat nach dem Ablauf derselben, verpflichten sich die Gewerkschaften, keinerlei Streiks oder andere

azioni di lotta per il rinnovo del contratto. Nel caso in cui entro un mese dalla scadenza dei contratti non si raggiunge un accordo per il rinnovo degli stessi le parti sono libere di intraprendere iniziative per il sostegno delle loro richieste.

Art.3
Decorrenze
(CC Art. 2)

1. Gli effetti economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali ed in mancanza, dal primo giorno del mese successivo alla stipula del contratto.

Art. 4
Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero
(CC Art. 3)

1. In caso di sciopero i seguenti servizi sono da considerare essenziali e devono essere garantiti dal personale:

- a) Stato civile: limitatamente alla registrazione delle nascite e delle morti;
- b) Servizio elettorale: limitatamente alle attività necessarie per garantire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) Servizio cimiteriale: limitatamente al trasporto, al ricevimento e all'inumazione delle salme;
- d) Polizia municipale: limitatamente al pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza;
- e) Servizio gas, acqua, acque reflue e luce;
- f) Servizio nettezza urbana, limitatamente al ritiro dei rifiuti solidi urbani degli ospedali, case di riposo e cura, nonché dei mercati ed in misura ridotta per le abitazioni civili;
- g) Servizi sociali, limitatamente ad un servizio minimo di assistenza nelle strutture abitative;
- h) Servizio stradale: istituzione di un servizio di reperibilità per assicurare la sicurezza stradale;
- i) Protezione civile: istituzione di un servizio di reperibilità.

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

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

In caso di conflitto si procede alla contrattazione decentrata.

Art. 5
Commissione paritetica del personale
(art. 8 accordo 8.7.94)

Kampfmaßnahmen zur Vertragserneuerung auszurufen. Falls innerhalb eines Monats nach Ablauf der Verträge keinerlei Einigung über die Vertragserneuerung erzielt wird, sind die Vertragspartner frei, Initiativen zur Unterstützung ihrer Forderungen zu ergreifen.

Art. 3
Wirksamkeit
(BV Art. 2)

1. Die wirtschaftlichen Auswirkungen sind ab den in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebenen Terminen und, in Ermangelung, ab dem ersten des darauffolgenden Monats nach Unterschrift des vorliegenden Vertrages wirksam.

Art. 4
Gewährleistung der unerlässlichen Dienste im Streikfall
(BV Art. 3)

1. Folgende Dienste gelten im Streikfalle als unerlässlich und sind vom Personal zu gewährleisten:

- a) Standesamt: beschränkt auf die Registrierung der Geburten und Sterbefälle;
- b) Wahldienst: beschränkt auf die Aktivitäten, die erforderlich sind, um die ordnungsgemäße Abwicklung der Wahlhandlungen zu gewährleisten;
- c) Friedhofsdienst: beschränkt auf den Transport, die Annahme und die Bestattung der Leichen;
- d) Gemeindepolizei: beschränkt auf Dienste des Unfall- und Notfalleinsatzes;
- e) Gas-, Wasser-, Abwasser- und Stromversorgung;
- f) Müllabfuhr: beschränkt auf die Entsorgung des Hausmülls der Krankenhäuser, der Alters- und Pflegeheimen sowie der Märkte und in reduziertem Ausmaß der zivilen Wohngebäude;
- g) Sozialdienste: beschränkt auf eine Mindestbetreuung in den Wohnstrukturen;
- h) Straßendienst: Einrichtung eines Bereitschaftsdienstes zur 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.

Im Streitfalle werden dezentrale Verhandlungen aufgenommen.

Art. 5
Paritätische Personalkommission
(Art. 8 Abkommen 8.7.94)

1. La commissione del personale prevista dal regolamento organico del personale è composta pariteticamente da rappresentanti del personale e rappresentanti del Comune:

- a) nei comuni fino a 100 dipendenti:
4 componenti
- b) nei comuni con più di 100 dipendenti: 8 componenti.

2. Un rappresentante dell'Amministrazione e uno del personale possono essere scelti come esperti esterni.

3. I rappresentanti del personale nella commissione paritetica sono eletti in una votazione generale segreta. Tutti i dipendenti del Comune hanno diritto di voto attivo e passivo. Ad ogni dipendente compete il diritto di dare il voto ad un unico candidato. Un rappresentante dell'Amministrazione e uno delle Organizzazioni Sindacali più rappresentative possono assistere alle operazioni elettorali.

1. Die von der Personaldienstordnung vorgesehene beratende Kommission hat folgende paritätische Zusammensetzung aus Vertretern des Personals und Vertretern der Gemeinde :

- a) in den Gemeinden mit bis zu
100 Bediensteten: 4 Mitglieder
- a) in den Gemeinden mit über
100 Bediensteten: 8 Mitglieder.

2. Je ein Vertreter der Verwaltung und des Personals können als externe Experten gewählt werden.

3. Die Personalvertreter in der paritätischen Kommission werden in einer allgemeinen geheimen Wahl, bei der alle Bediensteten der Gemeinde das aktive und passive Wahlrecht haben, gewählt. Jedem Bediensteten steht das Recht zu, einem einzigen Kandidaten die Stimme zu geben. Je eine Vertretung der Verwaltung und der am stärksten vertretenen Gewerkschaftsorganisationen sind berechtigt, dem Wahlvorgang beizuwohnen.

RAPPORTO DI LAVORO

Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 6 Contratto di lavoro (CIC Art.10)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, è costituito e disciplinato mediante contratti individuali, secondo le disposizioni di legge, le norme della Comunità Europea ed il presente contratto.
2. Nel contratto di lavoro, per il quale è richiesta la forma scritta, anche non contestuale, sono comunque indicati:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro;
 - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c) qualifica funzionale di inquadramento, profilo professionale o mansioni e livello retributivo iniziale;
 - d) durata del periodo di prova;
 - e) sede di servizio assegnata;
 - f) termine finale del contratto di lavoro a tempo determinato;
 - g) orario di lavoro settimanale;
 - h) richiamo generale all'ordinamento del personale, compreso il recesso per giusta causa;
 - i) il termine di preavviso nonché l'indennità per mancato preavviso in caso di recesso.
3. Il contratto di lavoro specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E' in ogni modo condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale.
5. Il personale è tenuto a presentare la documentazione richiesta per l'assunzione in servizio nei termini previsti dalla normativa regolamentare per l'accesso all'impiego. Nel contratto di assunzione il personale deve dichiarare di non trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità previste dalla normativa in vigore.
6. In caso di recesso dal contratto di lavoro il personale e l'amministrazione devono rispettare il termine di preavviso di cui all'articolo 15.

ARBEITSVERHÄLTNIS

Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 6 Arbeitsvertrag (büV Art.10)

1. Das befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnis wird mit einem eigenen Arbeitsvertrag aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen, der Bestimmungen der europäischen Gemeinschaft und des vorliegenden Vertrages begründet und geregelt.
2. Der Arbeitsvertrag, der, wenn auch nicht gleichzeitig, schriftlich abzufassen ist, muß auf jeden Fall folgendes beinhalten:
 - a) Art des Arbeitsverhältnisses;
 - b) Beginn des Arbeitsverhältnisses;
 - c) Funktionsebene, in die die Einstufung erfolgt, Berufsbild oder Aufgaben und Anfangsgehalt der Besoldungsstufe;
 - d) Dauer der Probezeit;
 - e) zugewiesener Dienstsitz;
 - f) Endtermin des befristeten Arbeitsvertrages;
 - g) wöchentliche Arbeitszeit;
 - h) allgemeiner Verweis auf die Personalordnung, inbegriffen der Rücktritt aus einem triftigen Grund;
 - i) die Kündigungsfrist sowie die Entschädigung bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist im Falle des Rücktrittes.
3. Im Arbeitsvertrag wird festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der zum jeweiligen Zeitpunkt geltenden Kollektivverträge, auch was die Auflösungsgründe des Arbeitsverhältnisses und die Kündigungstermine betrifft, geregelt wird. Die Aufhebung des Auswahlverfahrens ist, falls sich der Arbeitsvertrag auf dieses gründet, ein Auflösungsgrund des Vertrages, und zwar ohne Pflicht zur Einhaltung der Kündigungsfrist.
4. Die Aufnahme kann als Vollzeit- oder als Teilzeitarbeitsverhältnis erfolgen.
5. Das Personal ist verpflichtet, die für die Aufnahme in den Dienst verlangten Unterlagen innerhalb der von den Bestimmungen für die Aufnahme in den Dienst vorgesehenen Termine vorzulegen. Im Anstellungsvertrag muß das Personal erklären, dass keine der von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Unvereinbarkeiten vorliegen.
6. Im Falle des Rücktrittes vom Arbeitsvertrag muß das Personal und die Verwaltung die in Artikel 15 vorgesehene Kündigungsfrist einhalten.

Art. 7
Periodo di prova
(CC Art. 4)

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 1 e 2 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.

(CIC Art.11)

2. Il periodo di prova decorre dalla data di assunzione in servizio o dalla data di inizio del servizio in seguito al conseguimento dell'idoneità ottenuta nel procedimento di selezione o di concorso.
3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova di cui al comma 2 si tiene conto del servizio effettivamente prestato. I periodi di assenza dal servizio, esclusi quelli per ferie, non sono utili ai fini del compimento del periodo di prova.
4. Durante il periodo di prova il personale può essere trasferito, su richiesta o d'ufficio, ad altro posto, sempreché ci sia la vacanza del posto e la necessità di coprirlo.
5. Durante il periodo di prova le parti possono recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità. Il recesso dell'amministrazione deve essere adeguatamente motivato. Al personale spettano comunque le ferie ed il trattamento economico maturati.
6. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione a tempo indeterminato diviene definitiva. In caso di assunzione a tempo determinato, compiuto il periodo di prova, l'idoneità conseguita in un procedimento di selezione o di concorso diventa definitiva ai fini di una futura assunzione a tempo indeterminato secondo le modalità di accesso all'impiego previste per i singoli enti. Il servizio di prova si computa nell'anzianità di servizio.
7. Il personale assunto in servizio a tempo determinato in mancanza di apposita procedura concorsuale è soggetto ad un periodo di prova di tre mesi. Compiuto il periodo di prova l'assunzione diventa definitiva per il periodo previsto, salvo quanto stabilito al comma 6.
8. L'inquadramento definitivo in un profilo di una qualifica funzionale superiore in seguito alla mobilità verticale

Art. 7
Probezeit
(BV Art. 4)

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 1 bzw. 2 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.

(büVArt.11)

2. Die Probezeit läuft ab Dienstantritt oder, im Falle der Erreichung der Eignung in einem Auswahl- oder Wettbewerbsverfahren, ab der Bestätigung des Dienstes.
3. Für die Ableistung der in Absatz 2 geregelten Probezeit zählt der effektiv geleistete Dienst. Abwesenheitszeiten vom Dienst, ausgenommen wegen Urlaub, zählen nicht für die Ableistung der Probezeit.
4. Während der Probezeit kann das Personal, auf Antrag oder von Amts wegen, auf eine andere Stelle versetzt werden, vorausgesetzt die Stelle ist frei und es besteht die Notwendigkeit zur Besetzung derselben.
5. Während der Probezeit können beide Seiten vom Vertrag ohne die Kündigungsfrist einzuhalten und ohne eine Entschädigung zu zahlen vom Vertrag zurücktreten. Der Rücktritt der Verwaltung muß entsprechend begründet sein. Dem Personal stehen auf jeden Fall der Urlaub und die angereifte Besoldung zu.
6. Nach Ablauf der Probezeit wird die unbefristete Aufnahme endgültig. Im Falle der befristeten Aufnahme wird die in einem Auswahl- oder Wettbewerbsverfahren erlangte Eignung nach bestandener Probezeit für eine zukünftige unbefristete Aufnahme gemäß den für die jeweilige Körperschaft geltenden Bestimmungen für die Aufnahme in den Dienst endgültig. Die Probezeit zählt für das Dienstalter.
7. Für das ohne eigenes Auswahlverfahren zeitlich befristet aufgenommene Personal gilt eine Probezeit von drei Monaten. Die Aufnahme wird nach Bestehen der Probezeit für den vorgesehenen Zeitraum definitiv, vorbehaltlich der Regelung laut Absatz 6.
8. Die endgültige Einstufung in ein Berufsbild einer höheren Funktionsebene im Zuge der vertikalen Mobilität erfolgt nach

avviene dopo il superamento del normale periodo di prova previsto per l'assunzione nel profilo medesimo.

Art. 8 **Part time**

(büV Art. 12 e Contratto del 08.03.00)

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

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

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

2. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto ad un periodo di congedo ordinario in proporzione all'orario di lavoro a tempo parziale.

3. Il periodo di lavoro a tempo parziale è computato per intero ai fini dell'anzianità di servizio.

4. La concessione di congedo straordinario, le assenze per malattia, nonché per effetto di congedi, aspettative e permessi di qualsiasi natura, non comportano alcuna modifica del rapporto di lavoro a tempo parziale e del relativo trattamento economico.

5. Il trattamento economico del rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale al corrispondente orario di lavoro a tempo pieno.

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

7. 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 somma 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.

8. 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 2.

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

Bestehen der für die Aufnahme in das entsprechende Berufsbild vorgesehenen Probezeit.

Art. 8 **Teilzeit**

(büV Art. 12 u. Vertrag vom 08.03.00)

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

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

2. Das Personal mit Teilzeitarbeitsverhältnis hat Anspruch auf den ordentlichen Urlaub im Verhältnis zur Teilzeitarbeitszeit.

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

4. Die Gewährung von Sonderurlauben, Warteständen und Freistellungen jeglicher Art, die Abwesenheiten wegen Krankheit und der Urlaub bedingen keine Änderung des Teilzeitarbeitsverhältnisses und der entsprechenden Besoldung.

5. Die Besoldung des Teilzeitarbeitsverhältnisses ist proportional zur entsprechenden Vollzeitarbeitszeit.

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

7. 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 Teilzeitzellen festzulegen. Die Summe der Einzelprozentsätze der Teilzeitarbeitsverhältnisse darf nicht den entsprechenden Prozentsatz der Arbeitszeit der Vollzeitstellen, die für Teilzeitzellen zur Verfügung stehen, überschreiten.

8. 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 2 in der Körperschaft zur Verfügung stehenden Teilzeitzellen berücksichtigt.

Eine eventuelle Ablehnung des Teilzeitarbeitsverhältnisses ist zu begründen.

Im Falle der Annahme des Antrages beginnt das Teilzeitar-

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.

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

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

10. 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.

11. 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.

12. In caso di gravi ed imprevisi 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.

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

14. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere autorizzato alla prestazione di lavoro straordinario retribuito, se non per garantire servizi essenziali dell'ente di appartenenza nonché in caso di elezioni. La retribuzione delle ore straordinarie avviene ai sensi dell'art. 65 del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999.

15. In caso di fruizione dell' aspettativa di cui all' articolo

beitsverhältnis ab dem Monatsersten nach dem Datum des diesbezüglichen Aktes. Aus begründeten Dienstverhältnissen kann der Beginn um höchstens drei Monate aufgeschoben werden.

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

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

10. 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.

11. 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 Ablauffrist der Ersatzeinstellung vor.

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

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

14. Das Teilzeitpersonal kann nicht zur Leistung von bezahlten Überstunden ermächtigt werden, außer um unerläßliche Dienste der Körperschaft aufrechtzuerhalten und im Falle von Wahlen.

Die Bezahlung der Überstunden erfolgt im Sinne des Art. 65 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999.

15. Bei Beanspruchung des Wartestandes laut Art. 27, Absatz

27, comma 8 del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999, 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 é presa in considerazione solo al termine dell'aspettativa medesima, fatta salva la rinuncia all'aspettativa in corso.

Criteri

Criteri di valutazione per la formazione della graduatoria di cui all' articolo 1 , comma 4

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

- per ciascun figlio convivente con meno di 4 anni: 4 punti
- per ciascun figlio convivente da 4 a 14 anni: 3 punti
- 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
- per comprovate precarie condizioni di salute o di invalidità del dipendente che non consentano un lavoro continuativo: 6 punti
- per dipendenti di età non inferiori ad anni 45, oppure con un' anzianità di servizio di almeno 20 anni: 2 punti
- per dipendenti di età non inferiori ad anni 55, oppure con un' anzianità di servizio di almeno 30 anni: 4 punti
- 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.

Art. 9

Contratto di lavoro a tempo determinato

(CIC Art.13)

1. Nei casi consentiti dall'ordinamento del personale dei rispettivi enti l'assunzione a tempo determinato avviene con contratto di lavoro. In caso di sostituzione di personale assente viene specificato nel contratto di lavoro del personale supplente. il nominativo del personal sostituito.

2. Al contratto a tempo determinato si applica la disciplina prevista dall'articolo 10.

(CC Art. 16)

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;
- b) per fronteggiare punte di attività o per esigenze o progetti straordinari, e determinate nella durata, anche con riferimento a posti vacanti, per un periodo massimo di dodici mesi, eventualmente prorogabili di ulteriori dodici mesi;
- c) per temporanea copertura di posti vacanti per un periodo massimo di dodici mesi, eventualmente prorogabili di ulteriori sei mesi, purché entro sei mesi dall'assunzione venga bandito il pubblico concorso o avviata la procedura di selezione per la copertura

8 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999, 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.

Kriterien

Bewertungskriterien für die Erstellung der Rangordnung gemäß Artikel 1 Absatz 4

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

- für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind unter 4 Jahren: 4 Punkte
- für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind zwischen 4 und 14 Jahren: 3 Punkte
- 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
- bei nachgewiesenem schlechtem Gesundheitszustand oder Invalidität des Bediensteten, die eine Vollzeitbeschäftigung unmöglich machen: 6 Punkte
- für Bedienstete ab dem 45. Lebensjahr oder mit einem Dienstalter von wenigstens 20 Jahren: 2 Punkte
- für Bedienstete ab dem 55. Lebensalter oder mit einem Dienstalter von wenigstens 30 Jahren: 4 Punkte
- für Bedienstete ab dem 60. Lebensalter oder mit einem Dienstalter von wenigstens 35 Jahren: 6 Punkte

Bei Punktegleichheit entscheidet das Exekutivorgan der Körperschaft mit entsprechender Begründung über den Vorrang.

Art. 9

Befristeter Arbeitsvertrag

(büV Art.13)

1. In den von der Personalordnung der jeweiligen Körperschaft vorgesehenen Fällen erfolgt die befristete Aufnahme mittels Arbeitsvertrag. Wird abwesendes Personal ersetzt, so ist im Arbeitsvertrag des Ersatzpersonals der Name des ersetzten Personals anzugeben.

2. Für den befristeten Arbeitsvertrag gilt die im Artikel 10 enthaltene Regelung.

(BV Art. 16)

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;
- b) zur Bewältigung besonderer Arbeitsengpässe sowie für außerordentliche und in der Zeit begrenzte Erfordernisse oder Projekte, auch für freie Stellen, und zwar für einen Zeitraum von höchstens 12 Monaten , welcher eventuell um weitere 12 Monate verlängert werden kann;
- c) zur Besetzung freier Stellen für einen Zeitraum von höchstens 12 Monaten, welcher eventuell um weitere 6 Monate verlängert werden kann, unter der Voraussetzung dass innerhalb von 6 Monaten ab Aufnahme ein öffentlicher Wettbewerb ausgeschrieben oder ein

ra dei posti;

- d) per l'assunzione di personale stagionale, per un periodo massimo di sei mesi, derivanti anche da somme di periodi diversi nel corso dell'anno solare.
2. Nei casi di cui al comma 1, lettere b) e c) il limite massimo delle assunzioni é fissato al 12% del personale della pianta organica.

Art. 10
Risoluzione del rapporto di lavoro
(CIC Art.14)

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato termina, oltre che nei casi specifici previsti nel presente contratto:
- a) al compimento dei limiti di età previsti dalla normativa vigente presso l'ente di appartenenza;
b) per recesso del personale;
c) per decesso del personale.
2. Nell'ipotesi di cui alla lettera a) del comma 1 il rapporto di lavoro si risolve automaticamente a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello di compimento dei relativi limiti di età. L'amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro.
3. Nel caso di recesso, anche se trattasi di rapporto a tempo determinato, il personale deve darne comunicazione scritta alla propria amministrazione rispettando i prescritti termini di preavviso.

Art. 11
Termine ed indennità di preavviso
(CIC Art.15)

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

Auswahlverfahren zur Besetzung der Stellen eingeleitet wird;

- d) zur Aufnahme von Saisonspersonal, für einen Zeitraum von höchstens 6 Monaten im Laufe des Jahres, welcher auch auf mehrere Abschnitte aufgeteilt werden kann.
2. In den in Absatz 1, Buchstaben b) und c) genannten Fällen können die Aufnahmen im Höchstausmaß von 12% des Personals laut Stellenplan erfolgen.

Art. 10
Auflösung des Arbeitsverhältnisses
(büV Art.14)

1. Außer in den gesondert im vorliegenden Vertrag angegebenen Fällen endet das Arbeitsverhältnis:
- a) bei Erreichen der bei der jeweiligen Körperschaft vorgesehenen Höchstaltersgrenzen;
b) im Falle des Rücktrittes des Personals;
c) im Todesfalle des Personals.
2. Im Falle von Absatz 1 Buchstabe a) ist das Arbeitsverhältnis mit Wirkung ab 1. Tag des Monats aufgelöst, das auf jenes folgt, in dem die jeweilige Höchstaltersgrenze erreicht wird. Die Verwaltung teilt auf jeden Fall schriftlich die eingetretene Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit.
3. Auch im Falle des befristeten Arbeitsverhältnisses muß das Personal den Rücktritt der eigenen Verwaltung schriftlich mitteilen und dabei die vorgeschriebene Kündigungsfrist einhalten.

Art. 11
Kündigungsfrist und Kündigungentschädigung
(büV Art.15)

1. In all jenen Fällen, in denen der vorliegende Vertrag die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach vorheriger Kündigung oder die Bezahlung deren Ersatzentschädigung vorsieht, beträgt die Kündigungsfrist 30 Tage.
2. Die Kündigungsfrist läuft ab dem 1. oder ab dem 16. Tag des jeweiligen Monats.
3. Die Partei, die das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der in Absatz 1 vorgesehenen Frist auflöst, zahlt an die andere Partei eine Entschädigung, die dem Betrag der Besoldung entspricht, die für die nicht berücksichtigte Kündigungsfrist zusteht. Die Verwaltung hat das Recht, den entsprechenden Betrag von den dem Personal zustehenden Bezügen abzuziehen, vorbehaltlich der Klagemöglichkeit zur Rückforderung des entsprechenden Guthabens.
4. Die Kündigungszeit gilt in jeder Hinsicht als Dienstzeit.
5. Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Todesfall des Personals steht die Ersatzentschädigung für die Kündigungszeit und den nicht genossenen Urlaub den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gemäß Art. 2122 des Zivilgesetzbuches zu.
6. Der ordentliche Urlaub kann in der Zeit der Kündigungsfrist beansprucht werden. Wird er nicht gewährt, so steht die Er-

Art. 12
Mobilità tra gli enti
(CIC Art.16)

1. La mobilità del personale tra gli enti rappresenta l'attuazione del principio della buona amministrazione e tende a soddisfare le richieste di mobilità o di sviluppo professionale del personale. La mobilità del personale può essere negata dall'ente di appartenenza per esigenze di servizio per un periodo non superiore a sei mesi. La mobilità è riservata al personale che ha superato il periodo di prova.

2. La mobilità tende, inoltre, a compensare le eccedenze di personale presso gli enti interessati in caso di trasferimento di funzioni, razionalizzazione o riduzione di servizi.

3. Le amministrazioni e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative stipulano accordi per disciplinare, ai fini del comma 2, la mobilità del personale tra i diversi enti, comprese le aziende svolgenti servizi pubblici, nonché l'inquadramento giuridico ed economico nel rispetto dei principi stabiliti dal presente articolo.

4. Al fine di soddisfare le richieste di mobilità e di sviluppo professionale del personale degli enti di cui all'articolo 1, sull'albo della ripartizione Lavoro della Provincia viene dato avviso per almeno 15 giorni dei posti che tali enti intendono occupare. Tale avviso è reso pubblicamente accessibile anche via internet tramite la rete civica della Provincia. A livello di comparto possono essere previste ulteriori modalità di informazione del personale del comparto medesimo.

5. Decorso il periodo di cui al comma 4 l'ente, qualora non intenda bandire il concorso pubblico, limita la selezione, che può consistere anche di un colloquio, al personale, anche interno, che abbia manifestato interesse alla copertura del relativo posto, sempreché sia in possesso dei requisiti di accesso richiesti. E' consentito anche il comando secondo le modalità stabilite dalla normativa dell'ente di destinazione.

6. La mobilità è possibile nell'ambito della stessa o corrispondente qualifica funzionale, tenuto conto delle norme che disciplinano nel comparto, a cui si accede, la mobilità orizzontale, confrontando i contenuti professionali del profilo posseduto con quello del profilo nel quale si prevede l'inquadramento. L'inquadramento economico segue l'inquadramento giuridico, salvo il rispetto del trattamento retributivo fisso e continuativo in godimento, escluse le indennità collegate con l'espletamento di determinate funzioni. E' comunque considerata mobilità, con conseguente rispetto del trattamento economico maturato, il passaggio tra gli enti di cui all'articolo 1, anche se con interruzioni. Ulteriori modalità per la mobilità e per l'inquadramento possono essere stabilite dal contratto di comparto.

7. E' considerata anche mobilità tra gli enti di cui all'artico-

Art. 12
Mobilität zwischen den Körperschaften
(büV Art.16)

1. Die Mobilität zwischen den Körperschaften entspricht dem Grundsatz der guten Verwaltung und zielt darauf ab, den Wünschen des Personals nach Mobilität oder beruflicher Entwicklung entgegenzukommen. Die Mobilität des Personals kann von der jeweiligen Körperschaft aus Dienstgründen für eine Zeit von nicht mehr als sechs Monaten verweigert werden. Die Mobilität ist dem Personal vorbehalten, welches die Probezeit bestanden hat.

2. Die Mobilität zielt außerdem darauf ab, den Personalüberschuß bei den jeweiligen Körperschaften im Falle des Übergangs von Aufgaben, der Rationalisierung oder des Abbaues von Diensten auszugleichen.

3. Die Verwaltungen und die Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch schließen Verträge ab, um im Sinne von Absatz 2 die Mobilität zwischen den verschiedenen Körperschaften, inbegriffen die Betriebe, die öffentliche Dienste ausüben, sowie die rechtliche und wirtschaftliche Einstufung unter Berücksichtigung der in diesem Artikel bestimmten Grundsätze zu regeln.

4. Um die Wünsche des Personals der in Artikel 1 genannten Körperschaften nach Mobilität und beruflicher Entwicklung berücksichtigen zu können, werden die Stellen, die obige Körperschaften zu besetzen beabsichtigen, an der Anschlagtafel der Abteilung Arbeit für mindestens 15 Tage veröffentlicht. Diese Veröffentlichung ist auch mittels Internet über das Bürgernetz des Landes öffentlich zugänglich. Auf Bereichsebene können weitere Modalitäten zur Information des Personals des jeweiligen Bereiches vorgesehen werden.

5. Nach Ablauf des in Absatz 4 vorgesehenen Termins kann die Körperschaft, falls sie nicht beabsichtigt einen öffentlichen Wettbewerb auszuschreiben, die Auswahl, die auch in einem Kolloquium bestehen kann, auf das Personal, und zwar auch auf das interne, beschränken, das Interesse für die entsprechende Stelle angemeldet hat. Dieses Personal muß im Besitze der vorgeschriebenen Zugangsvoraussetzungen sein. Zulässig ist auch die Abbestellung gemäß der bei der neuen Körperschaft geltenden Regelung.

6. Die Mobilität ist im Rahmen derselben oder entsprechenden Funktionsebene möglich, und zwar unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Verhandlungsbereiches, in den man wechselt, über die horizontale Mobilität, wobei die beruflichen Inhalte des bisherigen Berufsbildes mit dem Berufsbild, in das die Einstufung vorgesehen ist, verglichen werden. Die wirtschaftliche Einstufung entspricht der rechtlichen, und zwar unter Berücksichtigung der angereiften, fixen und bleibenden Besoldung, ausgenommen die Zulagen, die mit der Ausübung bestimmter Aufgaben zusammenhängen. Als Mobilität gilt auf jeden Fall, bei entsprechender Berücksichtigung der angereiften Besoldung, der Wechsel zwischen den Körperschaften laut Artikel 1, auch wenn diese mit Unterbrechungen erfolgt. Weitere Bestimmungen über die Mobilität und die Einstufung können im jeweiligen Bereichsvertrag vorgesehen werden.

7. Als Mobilität zwischen den in Artikel 1 genannten Körper-

lo 1 la mobilità verticale prevista nei profili professionali. A tale fine il servizio prestato presso l'ente di provenienza è computato, ai fini dei requisiti di anzianità richiesti per la mobilità verticale, qualora prestato nello stesso o analogo profilo professionale della qualifica funzionale di appartenenza. In caso di passaggio ad una qualifica funzionale superiore spetta inoltre il beneficio di cui all'articolo 52, comma 6.

(CC Art. 22)

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. 16, comma 4 del contratto collettivo intercompartimentale, 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 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. 13

Articolazione dell'orario di lavoro

(CC Art. 6)

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;

schaften gilt auch die in den Berufsbildern vorgesehene vertikale Mobilität. Dabei zählt der bei der Herkunftskörperschaft geleistete Dienst für das für die vertikale Mobilität erforderliche Dienstalter, falls dieser in einem gleichen oder in einem verwandten Berufsbild der bisherigen Funktionsebene geleistet wurde. Erfolgt der Wechsel in eine höhere Funktionsebene, so steht die im Artikel 52, Absatz 6, vorgesehene Begünstigung zu.

(BV Art. 22)

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. 16, Absatz 4 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages 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 Lohn-elementen.

Die sich aufgrund der Neueinstufung ergebende Gehaltsposition wird auf die unmittelbar darüberliegende Gehaltsklasse oder -vorrückung aufgerundet. Die genannte Bestimmung wird auch im Falle 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. 13

Arbeitszeitgestaltung

(BV Art. 6)

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;

- la riduzione o limitazione delle ore di straordinario;
- il prolungamento del tempo dell'utilizzazione dei servizi e dell'amministrazione, attraverso una gestione dell'orario che tenga conto delle esigenze specifiche, delle prestazioni e del funzionamento delle strutture;
- il contributo all'abbattimento delle punte di traffico e l'agevolazione dell'uso dei mezzi pubblici;
- la concordanza con i tempi di apertura e chiusura delle strutture scolastiche ed educative.

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

- l'articolazione dell'orario flessibile;
 - in turni;
 - 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. I criteri specifici per l'articolazione dei turni saranno fissati con accordo decentrato.

7. 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.

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.

8. Su richiesta dell'amministrazione per il personale dell'assistenza diretta nei servizi sociali possono essere previste ore per la preparazione e la programmazione, da prestare al posto di lavoro, nella seguente misura:

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

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

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

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

Art. 14

Orario settimanale di lavoro (6.0 accordo 19.6.87)

- die Verminderung und Vermeidung von Überstunden;
- die Verlängerung der zeitlichen Einsatzfähigkeit der Verwaltungen und Dienste durch eine Arbeitszeitgestaltung, die den spezifischen Anforderungen der Dienstleistungen und der Funktionsweise der Strukturen Rechnung trägt;
- der Beitrag zur Entschärfung der Verkehrsspitzen und die Begünstigung der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel;
- die Abstimmung mit den Öffnungs- und Schließungszeiten der Unterrichts- und Erziehungseinrichtungen.

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

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

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

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

5. Für Nachtturmusse dürfen die einzelnen Bediensteten in der Regel nicht öfter als **zehn mal im Monat** eingesetzt werden.

6. Die spezifischen Kriterien für die Organisation der Schichtdienste werden mit dezentralem Abkommen festgelegt.

7. 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.

Eine ausreichende Versorgung der Betreuten muss in jedem Falle gewährleistet werden.

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

8. Für das Personal der direkten Betreuung in den Sozialdiensten können auf Antrag der Verwaltung pro Woche Stunden zur Vorbereitung und Programmierung, die am Dienort geleistet werden müssen, in folgendem Ausmaß vorgesehen werden:

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

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

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

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

Art. 14

Wöchentliche Arbeitszeit (6.0 Abkommen 19.6.87)

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

Art. 15
Personale educativo e non docente asili nido
(16.0 accordo 19.6.87)

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

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

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

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

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

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

7. Personale non docente

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

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

Art. 15
Personal mit Erziehungsaufgaben und Hilfspersonal in den Kinderkrippen
(16.0 Abkommen 19.6.87)

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

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

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

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

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

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

7. Hilfspersonal

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

8. Organismi di gestione sociale

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

8. Mitbestimmungsgremien

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

Congedo ordinario, Interruzioni e sospensione della prestazione

Art. 16

Congedo ordinario (art. 15 D.P.G.P. 28.6.94, n. 23)

1. Il personale con orario di servizio settimanale articolato su cinque giorni ha diritto a trenta giornate lavorative di congedo ordinario.
2. Il personale con orario di servizio settimanale articolato in sei giorni ha diritto a trentasei giornate lavorative di congedo ordinario.
3. Il congedo ordinario é da fruire nel corso dello stesso anno solare ed in soluzioni corrispondenti anche alle esigenze di servizio. In caso di particolari esigenze di servizio il congedo ordinario puó essere fruito, congruamente distribuito, anche nel primo semestre dell'anno successivo. Il rinvio del congedo al secondo semestre dell'anno successivo é ammesso solamente qualora il godimento non fosse possibile per cause di forza maggiore.
4. Il personale educativo e di vigilanza degli asili nido deve fruire del congedo ordinario nei periodi di sospensione dell'attività educativa o di vigilanza. Il rimanente personale addetto al relativo servizio fruisce, di regola, del congedo ordinario nei periodi di sospensione dell'attività dei servizi medesimi, salvo che le esigenze di servizio consentano il godimento anche in altro periodo dell'anno. In deroga al comma 3 il congedo puó essere fruito, in caso di particolari esigenze di servizi, entro la fine del successivo anno di attività.
5. I comuni possono, sentite le organizzazioni sindacali od il competente organo rappresentativo del personale, stabilire all'inizio dell'anno fino a quattro giornate di congedo ordinario obbligatorio, da detrarsi dal congedo di cui ai commi 1 e 2, per tutte o determinate categorie di personale al fine di regolamentare chiusure di uffici o sospensione di servizi in giorni non festivi.
6. Il congedo ordinario é omnicomprensivo, anche delle giornate di riposo previste dalla normativa finora vigente.
7. Il diritto al congedo ordinario non é riducibile a causa di assenze per malattia, salvo per la parte eccedente i dodici mesi nell'arco di un biennio, ed é fruibile anche oltre i termini di cui al comma 3.
8. Il godimento del congedo ordinario é interrotto nei casi di ricovero ospedaliero o di malattie ed infortuni, debitamente documentati e a condizione che l'amministrazione sia stata posta in condizione di accertare.

Art. 17

Urlaub, Unterbrechungen und Aussetzung der Arbeitsleistung

Art. 16

Ordentlicher Urlaub (Art. 15 D.L.H. 28.6.94, Nr. 23)

1. Die Bediensteten mit Fünftagewoche haben Anspruch auf einen ordentlichen Urlaub von dreißig Arbeitstagen.
2. Die Bediensteten mit Sechstagewoche haben Anspruch auf einen ordentlichen Urlaub von sechsunddreißig Arbeitstagen.
3. Der ordentliche Urlaub ist im Laufe des entsprechenden Kalenderjahres zu beanspruchen, und zwar in Zeiträumen, die den dienstlichen Erfordernissen entsprechen. Im Falle besonderer dienstlicher Erfordernisse kann der ordentliche Urlaub entsprechend verteilt auch in der ersten Hälfte des Folgejahres beansprucht werden. Die Übertragung des Urlaubes auf die zweite Hälfte des Folgejahres ist nur dann möglich, wenn der Urlaub aus Gründen höherer Gewalt vorher nicht beansprucht werden konnte.
4. Das Erziehungs- und Aufsichtspersonal der Kinderkrippen muß den ordentlichen Urlaub in der Zeit beanspruchen, in der keine Erziehungs- oder Aufsichtstätigkeit erfolgt. Das restliche Personal des genannten Dienstes beansprucht den ordentlichen Urlaub in der Regel in der Zeit, in der die entsprechenden Dienststellen nicht arbeiten, außer die Erfordernisse des Dienstes ermöglichen die Beanspruchung des Urlaubes auch zu einer anderen Zeit des Jahres. Abweichend von Absatz 3 kann der Urlaub im Falle außerordentlicher Erfordernisse des Dienstes auch innerhalb des nachfolgenden Tätigkeitsjahres beansprucht werden.
5. Die Gemeinden können, nach Anhören der Gewerkschaftsorganisationen oder des zuständigen Personalvertretungsorgans, zu Beginn eines jeden Jahres für das gesamte Personal oder bestimmte Kategorien bis zu vier Tage des ordentlichen Urlaubes festlegen, um so die Schließung der Ämter oder die Unterbrechung des Dienstes an Nichtfeiertagen zu regeln. Der Urlaub wird von dem laut den Absätzen 1 und 2 zustehenden Urlaub abgezogen.
6. Der ordentliche Urlaub ist allumfassend und beinhaltet auch die Ruhetage, die von bisher geltenden Bestimmungen vorgesehen waren.
7. Das Recht auf den ordentlichen Urlaub wird wegen krankheitsbedingter Abwesenheiten nicht eingeschränkt, außer für jenen Teil, der innerhalb von zwei Jahren zwölf Monate überschreitet, und kann auch nach den in Absatz 3 vorgesehenen Zeitspannen beansprucht werden.
8. Der ordentliche Urlaub wird bei Einlieferung in ein Krankenhaus oder im Falle von Krankheit und Unfällen unterbrochen, vorausgesetzt, dass dies entsprechend belegt wird und die Verwaltung die Möglichkeit der konkreten Überprüfung hat.

Art. 17

Congedi straordinari retribuiti

(CIC Art.18)

1. Il personale ha diritto a domanda a congedi straordinari retribuiti nei seguenti casi da documentare debitamente:

a) **per matrimonio**, 15 giorni consecutivi, compreso quello della sua celebrazione;

b) **per esami, per prove di concorso o di abilitazione** nei giorni in cui le singole prove o esami sono sostenute: qualora la sede ove si effettua la prova disti oltre cento chilometri dal comune di residenza, il congedo viene concesso anche per la giornata immediatamente precedente o successiva al giorno di esame e/o prova; nell'arco di un anno tale congedo non può superare 20 giorni;

c) **per donazione di sangue**, il giorno del prelievo ai sensi della relativa normativa statale;

d) **per cure**: trova applicazione la vigente disciplina statale per il personale ministeriale;

e) **per decesso** di parenti o affini: per il coniuge ed i parenti di primo grado, cinque giorni consecutivi, compreso quello del funerale; per fratelli conviventi, tre giorni consecutivi, compreso quello del funerale; per i fratelli e gli affini di primo grado e gli altri parenti di secondo grado, due giorni consecutivi, compreso quello del funerale; per gli altri parenti fino al quarto grado e gli affini fino al secondo grado, il giorno del funerale;

f) per **altri gravi motivi**, esclusi la malattia ed il congedo di cui alla lettera i): fino a cinque giorni lavorativi all'anno;

g) per **gravidanza, puerperio nonché per l'astensione facoltativa ed il riposo entro il primo anno di vita del bambino**: si applica la vigente legge statale; l'astensione facoltativa può essere usufruita in non più di due soluzioni; per i periodi anteriore e successivo al parto, in cui l'astensione dal lavoro è obbligatoria, la dipendente ha diritto a tutti gli assegni;

h) per **l'attuazione delle agevolazioni previste in favore delle persone portatori di handicaps** si applica la vigente normativa statale. Le predette agevolazioni non danno luogo a riduzione del congedo ordinario né della 13^a mensilità. La Commissione sanitaria, chiamata ad esprimersi in merito alla situazione di gravità del handicap del personale, indica contestualmente il beneficio spettante, compreso l'eventuale cumulo;

i) per **cure ai figli di età inferiore a 8 anni ed in stato di malattia**, fino a 60 giorni lavorativi, anche frazionabili in ore, per ogni figlio nell'arco degli otto anni;

j) per **affidamento a scopo di adozione di un minore**: si applica la vigente normativa statale;

k) per **interventi di soccorso dei vigili del fuoco volontari** e degli appartenenti a organizzazioni di volontariato ope-

Bezahlte Sonderurlaube

(büV Art.18)

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

a) **bei Heirat**: 15 aufeinanderfolgende Tage, in denen der Hochzeitstag enthalten ist,

b) **bei Prüfungen, Wettbewerbs- und Eignungsprüfungen** für die Tage, an denen diese stattfinden; falls der Prüfungsort mehr als hundert Kilometer von der Wohnsitzgemeinde entfernt ist, wird dieser Urlaub auch für den Tag vor oder nach der Prüfung gewährt; im Jahr können bis zu 20 Tage beansprucht werden,

c) **bei Blutspende**: der Tag der Blutentnahme laut geltender staatlicher Regelung,

d) **bei Kuren**: es kommt die für das Personal der Ministerien geltende staatliche Regelung zur Anwendung,

e) **bei Todesfall** verwandter oder verschwägerter Personen: für den Ehegatten und Verwandte ersten Grades: fünf aufeinanderfolgende Tage, Begräbnistag inbegriffen; für im selben Haushalt lebende Geschwister: drei aufeinanderfolgende Tage, Begräbnistag inbegriffen; für Geschwister und für Verschwägerter ersten Grades und für die übrigen Verwandten zweiten Grades: zwei aufeinanderfolgende Tage, Begräbnistag inbegriffen; für die übrigen Verwandten innerhalb des vierten Grades und für die Verschwägerten innerhalb des zweiten Grades: der Begräbnistag,

f) aus anderen **schwerwiegenden Gründen**, ausgenommen Krankheit und Sonderurlaub laut Buchstabe i): bis zu fünf Arbeitstage im Jahr,

g) wegen **Schwangerschaft, Mutterschaft und für die fakultative Freistellung und die Ruhepause im ersten Lebensjahr des Kindes**: es gelten die einschlägigen staatlichen Gesetzesbestimmungen; die fakultative Freistellung kann in nicht mehr als zwei Zeitabschnitten beansprucht werden; für die Zeit vor und nach der Geburt, in der die Abwesenheit von der Arbeit vorgeschrieben ist, hat die Bedienstete Anrecht auf das volle Gehalt;

h) für die Durchführung der zugunsten von **Personen mit Behinderung vorgesehenen Begünstigungen** laut einschlägiger Regelung des Staates. Diese Begünstigungen haben keine Kürzung des ordentlichen Urlaubes und des 13. Monatsgehältes zur Folge. Die Ärztekommision, welche über die Schwere der Behinderung des Personals befindet, gibt gleichzeitig die Art der zustehenden Begünstigung – einschließlich der etwaigen Häufung – an;

i) wegen **der Betreuung kranker Kinder unter 8 Jahren**: bis zu 60 Arbeitstage, umrechenbar auch in Stunden, für jedes Kind im Laufe von acht Jahren,

j) bei **Anvertraung eines Minderjährigen zur Adoption**: es wird die einschlägige Regelung des Staates angewandt,

k) bei **Rettungseinsätzen der freiwilligen Feuerwehren** und der Mitglieder von Hilfsorganisationen im Falle von Bränden,

ranti in caso di incendi, disastri, calamità naturali, ricerche di persone o soccorsi in montagna, per il tempo dell'intervento nonché fino a due giorni all'anno per la corrispondente attività di addestramento, dietro documentazione del responsabile del corpo dove il personale ha prestato il suo servizio. In caso di interventi durante le ore notturne è da concedere un adeguato riposo di non più di otto ore dal termine dell'intervento.

l) per l'**esercizio di doveri civici**: si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 18

Permessi brevi per esigenze personali e relativi recuperi (CIC Art.19)

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

2. Il periodo di assenza di cui al comma 1 va recuperato secondo le modalità da stabilirsi nel contratto di comparto. **Il periodo di assenze per visite mediche o per effettuare terapie riabilitative debitamente documentate, di norma, non dà luogo a recupero.**

3. Qualora per eccezionali motivi o per motivi di servizio non sia possibile effettuare il relativo recupero, l'ente di appartenenza provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione complessiva spettante al personale per il numero delle ore non recuperate.

(CC Art. 5)

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.

Art. 19

Congedo straordinario per la rigenerazione psico-fisica (CIC Art.31)

1. Nel contratto di comparto è previsto un graduale aumento del congedo ordinario per non più di un giorno per ogni anno di effettivo servizio, a partire dal terzo, in favore del personale svolgente mansioni particolarmente logoranti. Il relativo beneficio è progressivamente cumulabile e può es-

schweren Unfällen, Naturkatastrophen oder Bergrettung, und zwar beschränkt auf die für den Einsatz selbst erforderliche Zeit. Außerdem bis zu zwei Tage im Jahr für die entsprechende Ausbildungstätigkeit, die vom Verantwortlichen der jeweiligen Organisation, bei der das Personal eingesetzt ist, zu bestätigen ist. Bei Einsätzen während der Nachtstunden ist eine angemessene Ruhepause von höchstens acht Stunden ab Ende des Einsatzes zu gewähren.

l) für die **Ausübung der Bürgerpflichten**: es finden die geltenden Gesetzesbestimmungen Anwendung.

Art. 18

Kurze Abwesenheiten aus persönlichen Gründen und deren Einbringung (büV Art.19)

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

2. Die Zeit der Abwesenheit laut Absatz 1 ist nach den im Bereichsvertrag festzulegenden näheren Bestimmungen einzubringen. **Abwesenheiten für Arztbesuche oder für nachgewiesene Rehabilitationstherapien sind in der Regel nicht einzubringen.**

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

(BV Art. 5)

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 Vollzeit-bediensteten gewährt werden kann.

3. Weitere Modalitäten können mit dezentralem Abkommen vereinbart werden.

Art. 19

Sonderurlaub für psycho-physische Erholung

(büV Art.31)

1. Im Bereichsvertrag wird eine graduelle Erhöhung des ordentlichen Urlaubes im Ausmaß von höchstens einem Tag für jedes effektive Dienstjahr, beginnend mit dem dritten, zugunsten jenes Personals vorgesehen, welches besonders aufreibende Aufgaben ausübt. Diese Begünstigung ist andauernd häufiger

sere fruito nel corso del periodo di servizio o alla fine dello stesso.

(CC Art. 39)

1. Al personale di cura nelle strutture dei servizi handicap delle Comunità comprensoriali e nelle case di riposo, a contatto diretto con gli assistiti, viene concesso un graduale aumento del congedo ordinario per un giorno per ogni anno di effettivo servizio, a partire dal terzo.

Il relativo beneficio è progressivamente cumulabile e può essere fruito nel corso del periodo di servizio o alla fine dello stesso.

Il suddetto beneficio rimane fermo anche se gli ulteriori giorni di congedo relativi a più anni saranno fruiti in forma cumulativa.

In caso di un interruzione del rapporto di lavoro per almeno 1 anno decorre un nuovo periodo di calcolo.

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

Dopo la fruizione dell'aspettativa i dipendenti possono o

a) fruire un'ulteriore volta dopo 4 anni di servizio dell'aspettativa di 3 mesi o

b) optare per gli ulteriori giorni di congedo ordinario di cui al comma 1, considerando per il calcolo degli stessi gli anni di servizio effettivo alla data dell'opzione.

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

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

In caso di raggiungimento di un'anzianità di servizio di 19 anni si applica la disciplina ai sensi del comma 1.

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

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

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

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

Art. 20

Assenze ingiustificate

(CIC Art.32)

und kann während oder am Ende der Dienstzeit beansprucht werden.

(BV Art. 39)

1. Dem Pflegepersonal in den Behindertenstrukturen der Bezirksgemeinschaften und in den Altersheimen, welches in direktem Kontakt mit den Betreuten steht, wird eine graduelle Erhöhung des ordentlichen Urlaubes von einem Tag für jedes Dienstjahr, beginnend mit dem dritten gewährt.

Diese Begünstigung ist andauernd häufbar und kann während oder am Ende der Dienstzeit beansprucht werden.

Die obige Begünstigung bleibt aufrecht, auch wenn die zusätzlichen Urlaubstage für mehrere Jahre zusammengefaßt in Anspruch genommen werden.

Bei einer Unterbrechung des Dienstverhältnisses für mindestens 1 Jahr beginnt der Berechnungszeitraum von neuem.

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

Nach Inanspruchnahme des Wartestandes können die Bediensteten entweder

a) ein weiteres Mal nach 4 Jahren Dienst in den Wohnstätten den Erholungswartestand von 3 Monaten beanspruchen oder

b) für die zusätzlichen Urlaubstage laut Absatz 1 optieren, wobei für die Berechnung derselben die effektiven Dienstjahre zum Zeitpunkt der Option herangezogen werden.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 20

Unentschuldigte Abwesenheiten

(büV Art.32)

1. Salvo quanto stabilito al titolo IV, il trattamento giuridico ed economico delle assenze ingiustificate dal servizio è identico a quello dell'aspettativa non retribuita di cui all'articolo 23 (Obblighi di servizio).

Art. 21
Permessi per motivi di studio
(CIC Art.20)

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

2. Nell'arco dell'anno solare può fruire dei permessi di cui al comma 1 fino al tre per cento del personale di ruolo e provvisorio in servizio all'inizio dell'anno, con eventuale arrotondamento all'unità superiore.

3. I permessi di cui al comma 1 vengono utilizzati secondo le modalità e i limiti da stabilirsi nel contratto di comparto, tenendo conto dei principi desumibili dalla disciplina generale del diritto allo studio nell'ambito del pubblico impiego. Per determinate categorie tali permessi possono essere limitati o esclusi.

(CC Art. 12)

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, siano esse scuole provinciali o statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico. Per la predisposizione della tesi di laurea i permessi di cui sopra possono essere concessi per non più di un anno accademico.

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

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

- a) personale con un rapporto di lavoro a tempo parziale, salvo quanto previsto al comma 2;
- b) personale supplente;
- c) personale con un rapporto di servizio di durata inferiore a dodici mesi, salvo il conseguimento di un periodo di servizio di dodici mesi a seguito di rinnovo o proroga entro i 30 giorni successivi;
- d) personale laureato per il conseguimento di altra laurea nonché al personale diplomato per il conseguimento di un'altro diploma di maturità.

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

- a) Le relative domande vengono presentate entro il 31 luglio antecedente l'inizio dell'anno scolastico all'ufficio del personale, unitamente al parere del diretto superiore o responsabile del servizio. In caso di un numero di domande di permessi inferiore al tre per cento del personale avente

1. Die rechtliche und wirtschaftliche Behandlung der unentschuldigten Dienstabwesenheiten entspricht jener für die unbezahlten Wartestände laut Artikel 23. Unbeschadet bleiben die Bestimmungen laut dem IV. Titel (Dienstpflichten).

Art. 21
Bildungsurlaub
(büV Art.20)

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

2. Im Laufe des Kalenderjahres kann die Freistellung laut Absatz 1 von nicht mehr als drei Prozent der zu Jahresbeginn im Dienst befindlichen Planstellen- und provisorischen Personal beansprucht werden, wofür gegebenenfalls auf die höhere Zahl aufgerundet wird.

3. Die in Absatz 1 vorgesehene Freistellung wird nach den näheren Bestimmungen gewährt, wie sie im Bereichsvertrag vorgesehen werden, wobei die von der allgemeinen Regelung des Rechts auf Bildung im öffentlichen Dienst ableitbaren Grundsätze zu berücksichtigen sind. Für bestimmte Kategorien kann dieser Urlaub eingeschränkt oder ausgeschlossen werden.

(BV Art. 12)

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

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

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

- a) dem Teilzeitpersonal mit Ausnahme der Bestimmung laut Absatz 2;
- b) dem Ersatzpersonal;
- c) dem Personal mit einem Arbeitsverhältnis von weniger als zwölf Monaten, außer dasselbe erreicht durch Verlängerung bzw. Erneuerung innerhalb der nächsten 30 Tage insgesamt eine Dienstzeit von 12 Monaten;
- d) den Akademikern für den Erwerb eines weiteren Dokortitels sowie dem Personal mit Reifezeugnis für den Erwerb eines weiteren Reifediploms.

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

- a) Die entsprechenden Gesuche sind, gemeinsam mit dem Gutachten des unmittelbaren Vorgesetzten oder Verantwortlichen des Dienstes beim Personalamt innerhalb 31. Juli vor Beginn des Schuljahres, auf das sie sich beziehen, einzureichen. Sofern die Anzahl der eingereichten Gesuche nicht mehr als drei Pro-

diritto, le relative domande possono essere accolte anche se presentate successivamente al 31 luglio rispettando l'ordine cronologico di presentazione;

b) Il personale è tenuto a presentare, appena possibile, idonea certificazione in ordine all'iscrizione ed alla frequenza delle scuole, dei corsi e degli esami sostenuti e in caso di corsi universitari o postuniversitari in ordine all'esito soddisfacente degli studi come previsto per il riconoscimento delle borse di studio nell'ambito dell'assistenza scolastica universitaria, nonché in ordine alla presentazione della tesi di laurea.

In caso di mancata presentazione di tale certificazioni, i permessi già utilizzati vengono considerati come congedo ordinario, o, in mancanza di quest'ultimo, come congedo straordinario non retribuito.

c) Se i permessi vengono richiesti da più del tre per cento dei dipendenti, i medesimi vengono concessi ai dipendenti nel seguente ordine:

- al personale di ruolo e rispettivamente alla pari al personale con incarico annuale nel settore handicap;
- al personale che frequenta l'ultimo anno del corso di studi e, se studente universitario o post-universitario, che abbia superato gli esami previsti negli anni precedenti;
- al personale che non ha finora usufruito dei permessi.

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 possono essere previsti degli appositi turni e orari di lavoro.

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

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

Art. 22

Permessi per mandato politico locale

(CIC Art.21)

1. Il personale eletto nei consigli comunali ha diritto di assentarsi dal servizio per l'intera giornata nella quale sono convocati i rispettivi consigli.

2. Il personale eletto negli organi di gestione delle comunità comprensoriali o dei consorzi tra enti locali, nei consigli delle aziende municipali, provinciali o consortili, nei consigli circoscrizionali nonché nelle commissioni consiliari o circoscrizionali formalmente istituite, ha diritto di assentarsi dal servizio per partecipare alle riunioni degli organi degli enti cui fanno parte.

3. Il personale eletto nelle giunte municipali nonché nelle cariche di presidente e vice presidente delle giunte delle comunità comprensoriali, di presidente di aziende municipalizzate o provinciali con più di 50 dipendenti, ha diritto, oltre ai permessi di cui al comma 2, di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese, elevate a 48 ore per i sindaci e per gli assessori del comune capoluogo di provincia.

zent der Anspruchsberechtigten ausmacht, können die nach dem 31. Juli eingereichten Gesuche in der chronologischen Reihenfolge der Vorlage berücksichtigt werden;

b) das Personal muss sobald als möglich geeignete Unterlagen über die Einschreibung und den Besuch der Schulen und Lehrgänge vorlegen, sowie über die Ablegung der Prüfungen und bei universitärer oder postuniversitärer Ausbildung einen ausreichenden Studienerfolg nachweisen, wie er für die Gewährung der Studienbeihilfen im Rahmen der Hochschulbeihilfen vorgesehen ist; außerdem ist die Präsentation der Doktorarbeit vorzulegen.

Werden die entsprechenden Unterlagen nicht eingereicht, wird der bereits beanspruchte Urlaub als ordentlicher Urlaub, oder falls nicht mehr vorhanden, als unbezahlter Sonderurlaub angesehen.

c) Falls mehr als drei Prozent der Bediensteten den Bildungsurlaub beantragen, wird derselbe in der nachstehenden Reihenfolge gewährt:

- den Bediensteten, die sich in der Stammrolle befinden bzw. mit demselben Anrecht dem Personal mit Jahresauftrag in den Behindertendiensten;
- den Bediensteten, die das letzte Studienjahr besuchen bzw. bei universitärer bzw. postuniversitärer Ausbildung, welche die Prüfungen des vorhergehenden Jahres bestanden haben;
- den Bediensteten, denen noch kein Bildungsurlaub gewährt wurde.

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

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

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

Art. 22

Freistellung vom Dienst für die Ausübung des örtlichen politischen Mandates

(büV Art.21)

1. Das Personal, das in einen Gemeinderat gewählt wird, hat Anspruch auf die Freistellung vom Dienst für den gesamten Tag, für den der Gemeinderat einberufen ist.

2. Das Personal, das in die Verwaltungsorgane der Bezirksgemeinschaften oder der Konsortien von Gebietskörperschaften, in die Verwaltungsräte der Gemeinde-, Landes- oder Verbandsbetriebe sowie in die formell begründeten Rats- oder Ortsviertelratskommissionen gewählt wird, hat Anspruch auf Freistellung vom Dienst, um an den Sitzungen der Organe der jeweiligen Körperschaft teilzunehmen.

3. Das Personal, das in den Gemeindeausschuß oder in das Amt des Präsidenten oder Vizepräsidenten des Ausschusses einer Bezirksgemeinschaft oder des Präsidenten eines Gemeinde- oder Landesbetriebes mit mehr als 50 Bediensteten gewählt wird, hat, zusätzlich zur Freistellung laut Absatz 2, Anspruch auf Freistellung vom Dienst für höchstens 24 Arbeitsstunden im Monat. Für die Bürgermeister und für die Stadträte der Landeshauptstadt ist diese Freistellung auf 48 Stunden erhöht.

4. Le assenze di cui ai commi 1, 2 e 3 sono retribuite.

5. Il personale di cui al presente articolo ha diritto ad ulteriori permessi non retribuiti sino ad un massimo di 24 ore lavorative mensili qualora risultano necessari per l'espletamento del mandato.

6. Il personale investito di funzioni pubbliche elettive diverse da quelle indicate nei commi 1, 2 e 3 presso gli enti ivi indicati ha diritto a permessi non retribuiti per svolgere le relative funzioni.

7. L'attività ed i tempi di espletamento del mandato, per i quali il personale chiede ed ottiene permessi retribuiti e non retribuiti, devono essere immediatamente documentati mediante attestazione dell'ente. Nessun obbligo di attestazione sussiste per le assenze di cui al comma 3.

8. I permessi di cui al presente articolo sono concessi da parte dei competenti superiori, nel rispetto delle eventuali direttive emanate dall'ente di appartenenza.

Art. 23

Aspettativa per mandato politico

(CIC Art.22)

1. Il personale eletto alla carica di senatore o deputato della Repubblica o di consigliere o assessore regionale o provinciale è collocato d'ufficio in aspettativa non retribuita per tutta la durata del relativo mandato.

2. Il personale investito di funzioni pubbliche elettive diverse da quelle di cui al comma 1 con diritto a permessi retribuiti è, su richiesta, collocato in aspettativa non retribuita.

3. L'ente da cui dipende il personale provvede al versamento dei contributi relativi al trattamento di quiescenza e previdenza, inclusa la quota a carico del personale collocato in aspettativa, fatta salva la contribuzione figurativa ai sensi della normativa statale.

4. Il periodo di aspettativa di cui al comma 1 non è utile ai fini della progressione giuridica ed economica nella carriera. Il personale che cessa da tale posizione prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta, dedotto il tempo trascorso in aspettativa.

Art. 24

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

(CIC Art.23)

1. Il personale può essere collocato in aspettativa non retribuita per non più di tre anni nel quinquennio, per gravi e motivate ragioni personali, di famiglia o per motivi di studio e di riqualificazione. Il personale non di ruolo può

4. Für die Freistellungen laut den Absätzen 1, 2 und 3 erfolgt keine Kürzung der Bezüge.

5. Das in diesem Artikel genannte Personal hat Anspruch auf weitere Freistellung ohne Bezüge bis zu einem Höchstausmaß von vierundzwanzig Stunden im Monat, falls dies für die Ausübung des Mandates notwendig ist.

6. Das Personal, das durch Wahl zu besetzende öffentliche Ämter bei den in den Absätzen 1, 2 und 3 genannten Körperschaften bekleidet, die den dort genannten Ämtern nicht entsprechen, hat Anspruch auf Freistellung vom Dienst ohne Bezüge, um die entsprechenden Aufgaben ausüben zu können.

7. Die Tätigkeit und die Dauer der Ausübung des Mandates, für das das Personal die bezahlte und unbezahlte Freistellung vom Dienst beantragt und erhält, muß unmittelbar durch eine Bestätigung der jeweiligen Körperschaft nachgewiesen werden. Keine Bestätigungspflicht besteht für die Freistellungen laut Absatz 3.

8. Die in diesem Artikel vorgesehenen Freistellungen werden vom zuständigen Vorgesetzten unter Beachtung allfälliger von der jeweiligen Körperschaft erlassener Richtlinien gewährt.

Art. 23

Wartestand wegen politischen Mandats

(büV Art.22)

1. In den Senat oder in die Kammer der Republik oder in den Regionalrat oder in die Regional- oder Landesregierung gewähltes Personal wird von Amts wegen für die Dauer des entsprechenden Mandats in den unbezahlten Wartestand versetzt.

2. Personal, das durch Wahl zu besetzende öffentliche Ämter bekleidet, die mit den in Absatz 1 genannten nicht identisch sind und für die ein Anspruch auf bezahlte Freistellung vom Dienst besteht, wird auf Ansuchen in den unbezahlten Wartestand versetzt.

3. Die Körperschaft, von der das Personal abhängt, zahlt die Beiträge für das Ruhegehalt und die Abfertigung, einschließlich des Anteils zu Lasten des in den Wartestand versetzten Personals, ein, vorbehaltlich der Beitragsanrechnung im Sinne der staatlichen Regelung.

4. Die in Absatz 1 genannte Wartestandszeit zählt nicht für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung und in der Besoldung. Das Personal, dessen Mandat endet, nimmt im Stellenplan die Position ein, die ihm nach Abzug der Zeit im Wartestand zusteht.

Art. 24

Unbezahlter Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen

(büV Art.23)

1. Das Personal kann aus triftigen persönlichen, familiären oder Ausbildungs- und Umschulungsgründen, die anzuführen sind, für höchstens drei Jahre im Fünfjahreszeitraum in den unbezahlten Wartestand versetzt werden. Nicht im Stellen-

fruire della predetta aspettativa, salvo quanto previsto dall'articolo 33, fino ad un massimo di 30 giorni all'anno e limitatamente alla durata del rapporto di servizio.

2. L'aspettativa di cui al comma 1 riduce proporzionalmente il congedo ordinario e non è utile per la progressione giuridica ed economica e per il trattamento di quiescenza e di previdenza.

3. Le modalità di concessione dell'aspettativa sono stabilite nell'accordo di comparto.

4. Inoltre il personale ammesso al dottorato di ricerca o che fruisce di una borsa di studio universitaria ai sensi della relativa normativa statale è collocato, a domanda, in aspettativa straordinaria per motivi di studio e senza assegni per il periodo di durata del corso. Tale periodo straordinario è utile, ai sensi della rispettiva normativa statale, ai fini della progressione di carriera, del trattamento di quiescenza e di fine rapporto.

(CC Art. 13)

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. 25

Assenze per malattia

(CIC Art.24)

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

2. L'amministrazione può in ogni momento provvedere agli opportuni accertamenti sanitari. Le visite mediche di controllo sulle malattie comportanti assenze dal servizio sono effettuate dalle unità sanitarie locali, alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento. A tale fine il personale deve comunque essere reperibile alla propria residenza o al recapito, se diverso, indicato tra le ore 10.00 e 12.00 del mattino e le ore 17.00 e 19.00 del pomeriggio, salvo giustificato impedimento.

3. Qualora venga accertata l'inesistenza della malattia o che la stessa non giustifichi l'assenza dal servizio oppure

plan eingestuftes Personal kann, vorbehaltlich der Bestimmungen von Artikel 33, diesen Wartestand im Höchstausmaß von 30 Tagen im Jahr und beschränkt auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses beanspruchen.

2. Der in Absatz 1 vorgesehene Wartestand bewirkt eine verhältnismäßige Kürzung des ordentlichen Urlaubes und zählt nicht für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung und der Besoldung, für das Ruhegehalt und die Abfertigung.

3. Näheres über die Gewährung des Wartestandes wird im Bereichsvertrag festgelegt.

4. Außerdem wird das Personal, das einen Forschungsauftrag oder ein Universitätsstipendium laut geltenden staatlichen Bestimmungen erhält, auf Antrag in den unbezahlten Wartestand aus Studiengründen für die Dauer des Kurses versetzt. Dieser Wartestand gilt, im Sinne der entsprechenden staatlichen Bestimmungen, für die Laufbahn, die Ruhestandsbehandlung und die Abfertigung.

(BV Art. 13)

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. 25

Abwesenheit wegen Krankheit

(büV Art.24)

1. Im Krankheitsfalle muß das Personal die Verwaltung unmittelbar davon in Kenntnis setzen, wobei die eventuelle Änderung der Zustelladresse anzugeben ist. Die ärztliche Bescheinigung beschränkt sich auf die Prognose und ist ab dem zweiten Arbeitstag im Krankenstand auszustellen und vom Personal innerhalb des dritten Tages der Zugehörigkeitsverwaltung zuzusenden. Im Bereichsvertrag kann die Ausstellung der ärztlichen Bescheinigung bereits ab dem ersten Krankheitstag vorgesehen werden.

2. Die Verwaltung kann jederzeit ärztliche Kontrollen durchführen lassen. Die ärztlichen Kontrollvisiten im Zusammenhang mit Krankheiten, die eine Abwesenheit vom Dienst bedingen, werden von den Sanitätseinheiten durchgeführt; letztere sind dafür ausschließlich zuständig. Das Personal muß somit zwischen 10.00 und 12.00 Uhr am Vormittag und zwischen 17.00 und 19.00 Uhr am Nachmittag am jeweiligen Wohnsitz oder am angegebenen Ort anzutreffen sein, außer es liegt ein triftiger Grund vor.

3. Wird keine dienstrechtlich relevante Krankheit festgestellt oder können die Kontrollvisiten aus Verschulden des Perso-

le visite di controllo non potevano essere effettuate per fatto imputabile al personale, l'assenza dal servizio è considerata ingiustificata agli effetti retributivi e disciplinari per il corrente periodo indicato nel certificato medico.

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

a) per i sei mesi, intero;

b) per i successivi dodici mesi, ridotto all'80 per cento, fatto salvo l'assegno per il nucleo familiare;

c) per i successivi sei mesi, ridotto al 70 per cento, fatto salvo l'assegno per il nucleo familiare.

5. Due o più periodi di assenza per malattia si cumulano agli effetti della determinazione del trattamento economico spettante quando tra essi non intercorra un periodo di servizio di almeno tre mesi.

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

7. Per motivi di particolare gravità al personale assente per malattia che abbia raggiunto il limite di cui al comma 4 o quello di cui al comma 6, può essere concesso, in base a motivata richiesta, un'ulteriore periodo di assenza per malattia non superiore a dodici mesi, valido esclusivamente ai fini della conservazione del posto di lavoro.

8. L'assenza per malattia ad eccezione del periodo suppletivo di cui al comma 7, è computata per intero ai fini della progressione professionale, del trattamento di previdenza e di quiescenza.

9. Il personale divenuto inabile al servizio per motivi di salute, nonché il personale che, scaduto il periodo massimo di assenza per malattia, risulti non idoneo per infermità o inabilità a riprendere il servizio, è dispensato dal servizio, ove non sia possibile utilizzarlo, su domanda, in altri compiti attinenti alla qualifica funzionale di appartenenza o qualifica superiore o inferiore, con relativo inquadramento. In caso di reinquadramento viene attribuito un trattamento per classi e scatti di importo pari o immediatamente superiore a quello in godimento.

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

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

(CC Art. 15)

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

nals nicht durchgeführt werden, gilt die Abwesenheit vom Dienst für die laufende, in der ärztlichen Bescheinigung angegebene Periode, mit allen besoldungsmäßigen und dienstrechtlichen Folgen, als unentschuldig.

4. Das Personal hat bei Abwesenheit wegen Krankheit Anspruch auf folgende Besoldung:

a) für die ersten sechs Monate: in vollem Ausmaß;

b) für die nächsten zwölf Monate: im Ausmaß von 80 Prozent, unter Beibehaltung des Familiengeldes im vollen Ausmaß;

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

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

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

7. Aus besonders schwerwiegenden, vom Personal in einem entsprechenden Ansuchen geltend gemachten Gründen, kann diesem, wenn es das Höchstaussmaß laut Absatz 4 oder Absatz 6 erreicht hat, eine weitere Abwesenheit wegen Krankheit von nicht mehr als zwölf Monaten gewährt werden. Die Auswirkung dieser Verlängerung beschränkt sich nur auf die Beibehaltung der Stelle.

8. Die Abwesenheit wegen Krankheit, ausgenommen der zusätzliche Zeitraum laut Absatz 7, wird für die berufliche Entwicklung, für die Berechnung des Ruhegehaltes und der Abfertigung zur Gänze berücksichtigt.

9. Personal, das krankheitshalber dienstunfähig geworden ist, sowie Personal, das nach Ablauf der Höchstdauer der Abwesenheit wegen Krankheit den Dienst aus Gesundheitsgründen nicht wieder aufnehmen kann, wird des Dienstes enthoben, falls es, auf Antrag, nicht andere Aufgaben derselben Funktionsebene, in die es eingestuft ist, - oder die einer höheren oder niedrigeren Funktionsebene, in die es eingestuft wird - ausüben kann. Im Falle der Neueinstufung wird durch Gewährung von Klassen und Vorrückungen eine Besoldung zugeteilt, die der bisherigen Besoldung entspricht oder unmittelbar darüber liegt.

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

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

(BV Art. 15)

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

smettere, a cura del personale, all'amministrazione di appartenenza entro il terzo giorno.

2. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, di cui il dipendente 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 25 del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999 non sono utili ai fini della determinazione del limite previsto dall'articolo 24, comma 6 del medesimo contratto.

4. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita come l'emodialisi e/o la chemioterapia sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di dayhospital o di giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificate dalla competente A.S.L. o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione.

Art. 26

Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

(CIC Art.25)

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio o a malattia riconosciute dipendenti da causa di servizio, il personale ha diritto all'intera retribuzione fino a completa guarigione clinica, e comunque fino ad un massimo di 24 mesi. Il personale ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica.

2. Il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità e degli infortuni ai fini dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente ed assoluta avviene secondo la disciplina prevista dall'allegato 3.

Art. 27

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

(CIC Art.26)

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

vom Bediensteten innerhalb des dritten Tages der Zugehörigkeitsverwaltung zuzusenden.

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

3. Die Abwesenheiten wegen eines anerkanntermaßen dienstbedingten Unfalles laut Artikel 25 des bereichsübergreifenden Abkommens vom 29.7.1999 werden nicht für die Berechnung des Höchstlimits im Sinne von Artikel 24, Absatz 6 desselben Abkommens gezählt.

4. Im Falle von schweren Krankheitsfällen, welche lebensrettende Behandlungen wie die Hämodialyse und/oder die Chemotherapie erfordern, werden die Tage des Aufenthaltes im Krankenhaus oder im Day Hospital bzw. die notwendigen Therapietage, welche von der zuständigen S.E. bzw. konventionierten Einrichtung ordnungsgemäß zu bestätigen sind, nicht für die Berechnung der Abwesenheit wegen Krankheit gezählt. An diesen Tagen steht den Bediensteten die volle Besoldung zu.

Art. 26

Arbeitsunfall und Berufskrankheit

(büV Art.25)

1. Bei Abwesenheit wegen eines anerkanntermaßen dienstlich bedingten Unfalles oder Krankheit hat das Personal Anspruch auf die volle Besoldung bis zur vollständigen klinischen Genesung und jedenfalls für höchstens 24 Monate. Das Personal hat Anspruch auf den Erhalt der Stelle bis zur vollständigen klinischen Genesung.

2. Die Anerkennung der Abhängigkeit der Krankheiten und der Unfälle von dienstlichen Ursachen hinsichtlich der angemessenen Entschädigung und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Falle einer dauernden und gänzlichen Arbeitsunfähigkeit erfolgt auf Grund der Bestimmungen gemäß Anlage 3.

Art. 27

Schutz des Personals mit psychophysischen Erkrankungserscheinungen und des Personals mit Behinderung

(büV Art.26)

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

a) concessione dell'aspettativa per infermità per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate, con il trattamento economico di cui all'articolo 24, comma 4, ridotto al cinquanta per cento dopo il ventiquattresimo mese;

b) concessione di permessi giornalieri o di permessi orari retribuiti per la durata del progetto;

c) utilizzazione temporanea del personale in mansioni diverse da quelle abituali se tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.

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

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

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

Art. 28

Aspettativa per il personale con prole

(CIC Art.27)

1. Il personale con prole convivente è, su domanda, collocato in aspettativa senza assegni per una durata massima di due anni per ogni figlio, da usufruire in non più di due soluzioni, di cui la prima immediatamente dopo l'astensione obbligatoria o facoltativa dal servizio, fatta salva la fruizione del congedo ordinario eventualmente ancora spettante. In caso di rientro in servizio la seconda soluzione può essere fruita dopo sei mesi di effettivo servizio. In caso di parto plurigemino l'aspettativa per ogni figlio oltre al primo è al massimo di un anno.

2. Per gravi e comprovati motivi personali l'inizio dell'aspettativa può essere differito su richiesta del personale, in deroga al comma 1, fino a ventiquattro mesi dalla data di nascita del figlio.

3. Il personale insegnante ed equiparato deve fruire una delle due soluzioni di cui al comma 1 in modo tale da comprendere almeno un intero anno scolastico. Qualora la fine dell'aspettativa richiesta dal personale insegnante ed equiparato ricada nel periodo 1° maggio - fine dell'anno scolastico, la stessa è prorogata d'ufficio fino al termine dell'anno scolastico, salvo il rispetto della durata biennale e di quanto previsto dal comma 5. Al fine di garantire la continuità didattica, rientrando tale personale, in servizio dopo il 30 aprile, è messo a disposizione prevalentemente per supplenze ed in subordine per eventuali altre attività funzionali all'insegnamento.

a) Gewährung eines Wartestandes wegen Krankheit für die gesamte Dauer des Aufenthaltes in einer spezialisierten Einrichtung, wobei die in Artikel 24, Absatz 4 vorgesehene Besoldung zusteht: diese wird ab dem vierundzwanzigsten Monat im Ausmaß von fünfzig Prozent ausgezahlt,

b) Gewährung von bezahlten Tages- oder Stundenurlaube[n] für die Dauer der Therapie,

c) zeitweiliger Einsatz des Personals für andere Aufgaben, falls diese Maßnahme von der jeweiligen öffentlichen Einrichtung des Gesundheitswesens als unterstützende Maßnahme für die laufende Therapie ausgewählt wird.

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

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

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

Art. 28

Wartestand für Personal mit Kindern

(büV Art.27)

1. Das Personal mit im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern wird auf Antrag für die Dauer von höchstens zwei Jahren für jedes Kind in den Wartestand ohne Bezüge versetzt; der Wartestand kann in nicht mehr als zwei Zeitabschnitten beansprucht werden, wovon der erste unmittelbar nach der verpflichtenden oder fakultativen Dienstfreistellung, vorbehaltlich der Beanspruchung des etwaigen noch zustehenden ordentlichen Urlaubes, anzutreten ist. Im Falle der Wiederaufnahme des Dienstes kann der zweite Zeitabschnitt nach sechs Monaten effektiven Dienstes beansprucht werden. Bei einer Mehrlingsgeburt beträgt der Wartestand für jedes weitere Kind nach dem ersten ein Jahr.

2. Aus nachweislich schwerwiegenden persönlichen Gründen kann auf Antrag des Personals, abweichend vom Absatz 1, der Beginn des Wartestandes bis zu vierundzwanzig Monate ab Geburtsdatum des Kindes aufgeschoben werden.

3. Das Lehr- und ihm gleichgestellte Personal muß einen der beiden Zeitabschnitte laut Absatz 1 in der Weise beanspruchen, dass er zumindest ein ganzes Schuljahr umfaßt. Wenn die Beendigung des vom Lehr- und ihm gleichgestellten Personal beantragten Wartestandes in den Zeitraum 1. Mai – Schuljahrsende fällt, wird der Wartestand von Amts wegen bis zum Schuljahrsende verlängert unter Wahrung sowohl der zweijährlichen Dauer als auch der Bestimmung laut Absatz 5. Das genannte Personal, welches nach dem 30. April den Dienst wieder aufnimmt, wird, um die didaktische Kontinuität zu gewährleisten, vor allem für Ersatzdienstleistungen und untergeordnet für etwaige andere mit dem Unterricht ursächlich zusammenhängen-

4. L'aspettativa viene interrotta in caso di sopravvenuto obbligo di astensione dal servizio per gravidanza e puerperio. Il periodo rimanente dell'aspettativa può essere fruito, su domanda, entro il quinto anno di vita del bambino e nel rispetto dei commi 1 e 3.

5. L'aspettativa può essere interrotta, su domanda, in caso di gravi, comprovati ed imprevedibili motivi sopravvenuti che consentano comunque il rientro effettivo in servizio con decorrenza dalla data indicata nel provvedimento di accoglimento della relativa domanda. Tale interruzione comporta la perdita del diritto alla fruizione del restante periodo dell'aspettativa.

6. L'aspettativa non è utile ai fini della progressione giuridica ed economica di carriera, del congedo ordinario ed ai fini previdenziali; è invece utilmente computata ai fini del trattamento di quiescenza.

7. Durante l'aspettativa gli oneri di pensione, da computarsi in relazione alla retribuzione pensionabile spettante al personale interessato all'atto del collocamento in aspettativa o derivante da successivi aumenti di carattere generale, sono a carico dell'amministrazione di appartenenza, inclusa la quota contributiva di pertinenza del personale medesimo.

8. Il personale di cui al comma 1 può optare, alle stesse condizioni ivi previste ed in quanto ammesso al lavoro a tempo parziale ai sensi della normativa di comparto, per un rapporto di lavoro a tempo parziale nella misura non inferiore al cinquanta per cento dell'orario di lavoro a tempo pieno. In tale caso gli oneri di cui al comma 7 sono a carico dell'amministrazione per la parte residua.

9. Nel contratto di comparto possono essere previste ulteriori norme sulla concessione e l'interruzione dell'aspettativa.

(CC Art. 14)

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

Per il differimento di cui all'art. 27, comma 2 del contratto intercompartimentale del 29.7.1999 la domanda deve essere presentata di norma almeno 45 giorni prima della scadenza dell'astensione obbligatoria e/o facoltativa.

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

4. Der Wartestand wird bei nachträglich eingetretener verpflichtender Dienstfreistellung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft unterbrochen. Der verbliebene Teil des Wartestandes kann auf Antrag innerhalb des fünften Lebensjahres des Kindes und unter Beachtung der Absätze 1 und 3 beansprucht werden.

5. Der Wartestand kann auf Antrag unterbrochen werden, wenn nachträglich und nachweislich triftige und unvorhersehbare Gründe eingetreten sind und sofern ein effektiver Wiedereintritt in den Dienst möglich ist, der an dem in der Maßnahme über die Annahme des entsprechenden Antrages angegeben Tag erfolgt. Die Unterbrechung bewirkt den Verlust des Anspruchs auf den verbliebenen Teil des Wartestandes.

6. Der Wartestand zählt weder für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung und der Besoldung, noch für den ordentlichen Urlaub, noch für die Abfertigung; er zählt jedoch für das Ruhegehalt.

7. Während des Wartestandes gehen die gesamten Beiträge für das Ruhegehalt, die aufgrund der bei der Versetzung in den Wartestand zustehenden und ruhegehaltstfähigen Bezüge oder aufgrund späterer allgemeiner Erhöhungen berechnet werden, zu Lasten der Verwaltung, und zwar einschließlich der Beitragsanteile, die zu Lasten des Personals gehen.

8. Das in Absatz 1 genannte Personal kann zu den im selben Absatz vorgesehenen Bedingungen für ein Teilzeitarbeitsverhältnis im Ausmaß von nicht weniger als fünfzig Prozent des vollen Stundenplanes gemäß den für den jeweiligen Verwaltungsbereich geltenden Bedingungen optieren. In diesem Falle gehen die im Absatz 7 vorgesehenen Beiträge für den restlichen Teil zu Lasten der Verwaltung.

9. Im Bereichsabkommen können nähere Bestimmungen zur Gewährung und Unterbrechung des Wartestandes vorgesehen werden.

(BV Art. 14)

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

Für den Aufschub laut Art. 27, Absatz 2 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 muss der Antrag in der Regel mindestens 45 Tage vor Ablauf des obligatorischen bzw. fakultativen Mutterschaftsurlaubes eingereicht 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 Rah-

padre nel limite massimo e secondo le modalità previste dal presente articolo nonché dall'art. 27 del contratto intercompartimentale del 29.7.1999. A tal fine la domanda deve essere integrata con una specifica dichiarazione.

5. L'opzione di cui all'articolo 27, comma 8 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.

Art. 29

Aspettativa non retribuita per l'assistenza di persone non autosufficienti

(CIC Art.28)

1. Il personale è collocato, a richiesta, in aspettativa non retribuita per una durata massima di due anni per l'assistenza di persona convivente, di parente entro il secondo grado e di affini di primo grado, dichiarati non autosufficiente ai sensi della vigente normativa provinciale.

2. L'aspettativa di cui al comma 1 riduce proporzionalmente il congedo ordinario e non è utile per il trattamento di fine rapporto.

3. La medesima aspettativa è utile per la progressione in carriera. Durante tale aspettativa gli oneri di pensione, inclusa la quota contributiva a carico del personale, da computarsi in relazione alla retribuzione pensionabile spettante, sono anticipati dall'amministrazione di appartenenza ed interamente recuperati sugli emolumenti spettanti.

Art. 30

Servizio militare di leva o civile sostitutivo o richiamo alle armi

(CIC Art.29)

1. In caso di chiamata alle armi per servizio di leva o civile sostitutivo o richiamo alle armi si applica la vigente normativa statale.

Art. 31

Personale utilizzato nella cooperazione con i paesi in via di sviluppo

(CIC Art.30)

1. Per la realizzazione di interventi di cooperazione gestiti direttamente dalla Provincia gli enti di cui all'articolo 1 possono, su richiesta della Presidenza della Giunta provinciale, mettere a disposizione personale proprio, con il consenso dello stesso, per una durata non superiore a quattro anni consecutivi.

2. Durante il periodo di cui al comma 1 il relativo personale continua a percepire il trattamento economico fisso e continuativo in godimento. A tale personale viene attribuita,

men des vom Art. 27 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 vorgesehenen Höchstausmaßes bzw. der vorgesehen Kriterien beansprucht werden. Zu diesem Zweck muss der Antrag mit einer entsprechenden Erklärung ergänzt werden.

5. Die Option laut Art. 27, Absatz 8 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 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.

Art. 29

Unbezahlter Wartestand für die Betreuung pflegebedürftiger Personen

(büV Art.28)

1. Das Personal wird auf Antrag für höchstens zwei Jahre in den unbezahlten Wartestand versetzt, und zwar für die Betreuung einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person, eines Verwandten bis zum zweiten Grad oder von Verschwägerten ersten Grades, die gemäß geltenden Bestimmungen des Landes als pflegebedürftig erklärt wurden.

2. Der in Absatz 1 vorgesehene Wartestand bewirkt eine verhältnismäßige Kürzung des ordentlichen Urlaubes und zählt nicht für die Abfertigung.

3. Derselbe Wartestand gilt für die Laufbahnentwicklung. Während des Wartestandes werden die Beiträge für das Ruhegehalt, einschließlich des Beitragsanteiles zu Lasten des Personals, die aufgrund der ruhegehaltstfähigen Bezüge berechnet werden, seitens der jeweiligen Körperschaft vorgestreckt und zur Gänze von den zustehenden Bezügen in Abzug gebracht.

Art. 30

Wehrdienst oder Zivildienst oder Wiedereinberufung zum Wehrdienst

(büV Art.29)

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

Art. 31

Personaleinsatz für die Zusammenarbeit mit den Entwicklungsländern

(büV Art.30)

1. Für die Verwirklichung der vom Land selbst durchgeführten Maßnahmen der Zusammenarbeit können auf Antrag des Präsidiums der Landesregierung die im Artikel 1 genannten Körperschaften eigenes Personal für die Dauer von nicht mehr als vier aufeinanderfolgenden Jahren zur Verfügung stellen, vorbehaltlich der Zustimmung seitens des betroffenen Personals.

2. Während des im Absatz 1 genannten Zeitraumes bezieht das betroffene Personal weiterhin die zustehende fixe und bleibende Entlohnung. Diesem Personal wird zu Lasten des

a carico del bilancio provinciale, un'indennità mensile di servizio all'estero, da stabilirsi con deliberazione della Giunta provinciale, tenuto conto della corrispondente indennità prevista dallo Stato e dall'Unione Europea.

3. Qualora la missione abbia durata inferiore a due mesi al personale spetta, in deroga a quanto disposto al comma 2, anche la retribuzione accessoria prevista dall'ente di appartenenza. Per tali missioni l'indennità di servizio all'estero di cui al comma 2 viene sostituita dal trattamento di missione che è a carico del bilancio provinciale.

4. Per gli interventi di cooperazione gestiti dalla Provincia tramite convenzione ai sensi della normativa provinciale gli enti di cui all'articolo 1, su richiesta della Presidenza della Giunta provinciale, collocano personale proprio, con il consenso dello stesso, in aspettativa senza assegni, o lo mettono a disposizione, per un periodo non superiore a due anni consecutivi. L'impegno di tale personale deve essere previsto, con indicazione analitica del ruolo e della funzione da svolgere, in un progetto di cooperazione oggetto della convenzione di cui sopra. Il periodo di aspettativa è computato per intero ai fini della progressione in carriera e del trattamento di quiescenza e di previdenza.

5. La Provincia stipula in favore del personale di cui ai commi 1, 3 e 4 apposite assicurazioni contro gli infortuni e le malattie, nonché contro i rischi della responsabilità civile, salvo che il relativo personale risulti già adeguatamente tutelato dell'ordinamento del personale dell'ente di appartenenza.

6. Per l'impegno di personale in progetti di cooperazione, realizzati da organizzazioni non governative idonee nonché dallo Stato, trova applicazione la disciplina statale.

Art. 32

Personale a tempo determinato

(CIC Art.33)

1. Fatta salva la specifica disciplina prevista nei singoli comparti, gli articoli (CIC) 23 e 27 si applicano al personale con contratto a tempo determinato solamente se in possesso di un'anzianità di servizio di almeno tre anni e se abbia, inoltre, conseguito l'idoneità al relativo impiego in una procedura concorsuale.

Landeshaushaltes eine monatliche Zulage für den Auslandsdienst, die mit Beschluß der Landesregierung, unter Berücksichtigung der entsprechenden vom Staat und der Europäischen Union vorgesehenen Zulage, festgelegt wird.

3. Dauert der Außendienst weniger als zwei Monate, dann steht dem Personal, in Abweichung von Absatz 2, auch die von der Zugehörigkeitskörperschaft vorgesehene Zusatzentlohnung zu. Für solche Außendienste wird die vom Absatz 2 vorgesehene Zulage für den Auslandsdienst durch die Außendienstentlohnung ersetzt, die zu Lasten des Landeshaushaltes geht.

4. Für die vom Land mittels Vereinbarung gemäß Landesbestimmungen durchgeführten Maßnahmen wird auf Antrag des Präsidiums der Landesregierung eigenes Personal mit dessen Zustimmung für die Dauer von nicht mehr als zwei aufeinanderfolgenden Jahren in den unbezahlten Wartestand versetzt oder zur Verfügung gestellt. Der Einsatz dieses Personals muß im Rahmen eines Projektes zur Zusammenarbeit, welches Gegenstand der genannten Vereinbarung ist, vorgesehen sein, wobei die zuge dachte Rolle und die Aufgabe analytisch angegeben sein müssen. Der Wartestandszeitraum zählt zur Gänze für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung, für das Ruhegehalt und die Abfertigung.

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

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

Art. 32

Personal mit befristetem Auftrag

(büV Art.33)

1. Die Artikel (büV) 23 und 27 werden, vorbehaltlich der in den einzelnen Verhandlungsbereichen vorgesehen Sonderregelungen, auf das Personal mit befristetem Vertrag angewandt, das ein Dienstalter von wenigstens drei Jahren aufweisen kann und zusätzlich die Eignung für die entsprechende Einstellung in einem Auswahlverfahren erlangt hat.

ASSETTO GIURIDICO E RETRIBUTIVO

Inquadramento funzionale

Art. 33

Istituzione di commissione paritetica

(CIC Art.49)

1. Le parti convengono di istituire entro un mese dall'entrata in vigore del presente contratto una commissione paritetica bilaterale composta da rappresentanti della delegazione di parte pubblica e da rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di organizzazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni, formulando entro il 30 giugno 2000 le proposte per una eventuale revisione dell'attuale assetto giuridico.

2. Le parti, tenendo conto delle proposte della commissione, si impegnano a definire le eventuali innovazioni sull'ordinamento professionale nel rispetto delle competenze istituzionali entro il 31 dicembre 2000.

Art. 34

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

(CIC Art.50)

1. In attesa di una eventuale revisione dell'assetto giuridico le attività delle qualifiche funzionali dalla prima alla nona sono individuate come segue:

a) prima qualifica funzionale:
attività manuali semplici, compreso l'utilizzo dei mezzi occorrenti;

b) seconda qualifica funzionale:
attività tecnico-manuali con conoscenze non specialistiche; può essere richiesta anche l'utilizzazione di mezzi, strumenti, apparecchiature di uso semplice;

c) terza qualifica funzionale:
attività manuali che presuppongono conoscenze tecniche non specializzate e connesse attività amministrative o contabili elementari;

d) quarta qualifica funzionale:
semplici attività amministrative; attività amministrativo-contabili; attività tecniche o tecnico-manuali che presuppongono conoscenze specifiche nel ramo tecnico; capacità di utilizzazione di mezzi o strumenti complessi o di dati nell'ambito di procedure predeterminate; semplice attività di controllo e di applicazione di norme; assistenza pedagogica o socio-sanitaria; attività manuali connesse con le attività principali; attività tecniche con conoscenze specialistiche nel settore artigianale ed attività assimilabili; attività

EINSTUFUNG UND LOHNGEFÜGE

Einstufung in die Funktionsebenen

Art. 33

Einsetzung der paritätischen Kommission

(büV Art.49)

1. Die Vertragspartner vereinbaren, innerhalb eines Monats nach Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages eine paritätische bilaterale Kommission einzusetzen, die aus Vertretern der öffentlichen Delegation und Vertretern der Gewerkschaften, die den vorliegenden Vertrag unterzeichnen, zusammengesetzt ist. Es ist Aufgabe der paritätischen Kommission, alle möglichen Informationen über die Arbeitsorganisation der öffentlichen Verwaltungen zu sammeln und bis zum 30. Juni 2000 Vorschläge über eine allfällige Änderung des gegenwärtigen Einstufungsgefüges auszuarbeiten.

2. Die Vertragspartner verpflichten sich, unter Berücksichtigung der Vorschläge der Kommission, die möglichen Änderungen der beruflichen Einstufung, vorbehaltlich der jeweiligen institutionellen Zuständigkeiten, innerhalb 31. Dezember 2000 zu bestimmen.

Art. 34

Änderungen zu den Funktionsebenen und der Zugangsvoraussetzungen zu denselben

(büV Art.50)

1. In Erwartung einer eventuellen Änderung des Einstufungsgefüges werden die Tätigkeiten der ersten bis zur neunten Funktionsebene wie folgt umschrieben:

a) erste Funktionsebene:
einfache Arbeiten manueller Natur, einschließlich der Verwendung der erforderlichen Geräte;

b) zweite Funktionsebene:
Arbeiten technisch-manueller Natur, die nur generelle Kenntnisse voraussetzen; es kann auch die Verwendung einfach zu bedienender Geräte, Werkzeuge und Apparate verlangt werden;

c) dritte Funktionsebene:
manuelle Arbeiten, die technische Kenntnisse ohne Fachkenntnis voraussetzen, sowie damit verbundene Arbeiten verwaltungstechnischer oder buchhalterischer Natur;

d) vierte Funktionsebene:
einfache Verwaltungsarbeiten; Arbeiten administrativ-buchhalterischer Natur; Arbeiten technischer oder technisch-manueller Natur, die besondere Kenntnisse im technischen Bereich erfordern; Fähigkeit zur Benützung komplizierter Geräte oder Anlagen oder von Daten im Rahmen vorgegebener Verfahren; einfache Kontrolltätigkeit und Anwendung von Bestimmungen; Beistand bei der pädagogischen oder sozialen Betreuung; einfache Arbeiten manueller Natur, die mit der Haupttätigkeit zusammenhängen; technische Arbeiten,

manuali o tecnico-manuali che presuppongono preparazione specializzata nel ramo tecnico, tecnico-manuale o assistenziale, con capacità di utilizzazione di mezzo o strumenti complessi e connesse attività amministrative o contabili semplici;

e) quinta qualifica funzionale:

attività professionali ed artigianali richiedenti preparazione tecnica o particolari conoscenze nella tecnologia del lavoro o perizia nell'esecuzione o interpretazione di disegni o di grafici e relative elaborazioni, con la possibilità di assumere responsabilità di guida, di gestione aziendale e di controllo tecnico-pratico di altre persone; collaborazione nelle attività socio-sanitarie e didattiche; attività amministrative rientranti in parte sia nella quarta sia nella sesta qualifica funzionale;

f) g) sesta qualifica funzionale:

attività con conoscenze professionali e responsabilità di unità operative, compresa la responsabilità per le attività direttamente svolte e per il risultato conseguito dalle unità operative sottordinate; attività nel campo amministrativo o tecnico nell'ambito di prescrizioni di massima riferite a procedure o prassi generali; particolare apporto di competenze in operazioni su apparati e attrezzature richiedenti conoscenze particolari delle relative tecnologie; attività socio-sanitarie e didattiche;

g) settima qualifica funzionale:

attività professionale richiedente specializzazione e preparazione specifica, con margini valutativi per il raggiungimento dei risultati;

h) ottava qualifica funzionale:

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

i) nona qualifica funzionale:

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

2. Ogni qualifica funzionale comprende più profili professionali. Nella declaratoria dei profili professionali sono indicati gli specifici requisiti di preparazione culturale o professionale, considerando il contenuto della prestazione lavorativa, il grado di responsabilità e la sfera di autonomia nonché il grado di mobilità.

3. Il regime retributivo del personale tiene conto della pro-

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

e) fünfte Funktionsebene:

Arbeiten, auch handwerklicher Natur, für die eine Fachausbildung oder besondere Kenntnisse der Arbeitstechnologie oder Erfahrung in der Ausführung der Lösung von Plänen oder grafischen Darstellungen erforderlich sind; Übernahme der Verantwortung für die Führung eines entsprechenden Fachbetriebes und die fachliche Überwachung anderer Personen auf praktischer Ebene; Mitarbeit in der sozialen und gesundheitlichen Betreuung und in der Unterrichtstätigkeit; Verwaltungsarbeiten, die zum Teil in die vierte und zum Teil in die sechste Funktionsebene fallen;

f) sechste Funktionsebene:

Arbeiten, für die berufliche Kenntnisse erforderlich sind und mit denen Verantwortung für Arbeitsgruppen verbunden ist, und zwar einschließlich der Verantwortung für selbst ausgeführte Arbeiten und für das Ergebnis der von untergeordneten Arbeitsgruppen durchgeführten Arbeiten; Arbeiten im administrativen oder in einem Fachbereich im Rahmen allgemeiner Verfahrensvorschriften oder der üblichen Praxis, fachmännische Unterstützung bei der Benützung von Anlagen und Geräten, die besondere technische Kenntnisse erfordern; Unterrichtstätigkeit; Tätigkeit im sozialen und gesundheitlichen Bereich;

g) siebte Funktionsebene:

Arbeiten, für die eine berufliche Spezialisierung und eine fachspezifische Ausbildung erforderlich sind, verbunden mit teilweise freier Entscheidungsbefugnis zur Erreichung der Ergebnisse;

h) achte Funktionsebene:

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

i) neunte Funktionsebene:

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

2. Jede Funktionsebene umfaßt mehrere Berufsbilder. Bei der Beschreibung der Berufsbilder werden die besonderen ausbildungsmäßigen oder beruflichen Zugangsvoraussetzungen festgelegt, und zwar unter Berücksichtigung des Inhaltes der Arbeitsleistung, der Höhe der Verantwortung und des Ausmaßes der Autonomie sowie der Mobilität.

3. Die Besoldung des Personals berücksichtigt dessen beruf-

fessionalità e responsabilità dello stesso, e tende a garantire il miglioramento continuo della produttività e della efficienza dei servizi pubblici.

4. Per l'accesso dall'esterno alle qualifiche funzionali è prescritto, come requisito minimo, il possesso dei seguenti titoli di studio e di qualificazione:

- prima e seconda qualifica funzionale:
- licenza di scuola elementare o assolvimento dell'obbligo scolastico, nonché se richiesto, semplici conoscenze pratiche nello specifico ambito di impiego;
- terza qualifica funzionale:
- licenza di scuola elementare e pluriennale esperienza professionale nel settore;
- quarta qualifica funzionale:
- diploma di licenza di scuola media o licenza di scuola elementare nonché assolvimento di un ulteriore biennio di studio o di una formazione professionale equivalente o diploma di fine apprendistato o formazione specifica teorico pratica non inferiore a 300 ore;
- quinta qualifica funzionale:
- diploma di licenza di scuola media inferiore o licenza di scuola elementare nonché:
 - assolvimento di un ulteriore triennio di studio o di formazione professionale triennale o
 - diploma di maestro artigiano o
 - diploma di fine apprendistato nonché ulteriore specializzazione nel settore con almeno quattrocento ore di insegnamento o
 - di formazione professionale biennale nonché ulteriore specializzazione nel settore con almeno quattrocento ore di insegnamento o equivalente formazione teorico-pratica;
- sesta qualifica funzionale:
- diploma di maturità o equivalente;
- settima qualifica funzionale:
- diploma di maturità e diploma di studi universitari almeno biennali o diploma equivalente ovvero titolo di abilitazione all'esercizio della libera professione;
- ottava qualifica funzionale:
- diploma di laurea conseguito in un corso almeno quadriennale;
- nona qualifica funzionale:
- diploma di laurea con titolo di abilitazione all'esercizio della libera professione.

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

6. I profili professionali già ascritti alla terza qualifica funzionale, escluso quelli di cui al comma 7, sono ascritti, con

liche Qualifikation und Verantwortung und ist darauf ausgerichtet, eine stete Verbesserung der Leistung und Effizienz des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten.

4. Für den Zugang zu Funktionsebenen von außen ist der Besitz folgender Ausbildung und beruflichen Qualifikation als Mindestvoraussetzung vorgeschrieben:

- a) erste und zweite Funktionsebene:
Abschluß der Grundschule oder Erfüllung der Schulpflicht und, falls verlangt, einfache, praktische Fachkenntnisse im spezifischen Bereich;
- b) dritte Funktionsebene:
Abschluß der Grundschule und mehrjährige Berufserfahrung im spezifischen Bereich;
- c) vierte Funktionsebene:
Abschluß der Mittelschule oder der Grundschule und zweijährige Schul- oder gleichwertige Berufsausbildung oder Gesellenbrief oder fachspezifische, theoretisch-praktische Ausbildung von mindestens 300 Stunden;
- d) fünfte Funktionsebene:
Abschluß der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich:
 - dreijährige Schulausbildung oder
 - spezifische dreijährige berufliche Fachausbildung oder
 - Meisterbrief oder
 - Gesellenbrief sowie zusätzliche Spezialisierung im Bereich mit nicht weniger als vierhundert Unterrichtsstunden oder
 - zweijährige Berufsausbildung sowie zusätzliche Spezialisierung im Bereich mit nicht weniger als vierhundert Unterrichtsstunden oder äquivalente theoretisch-praktische Ausbildung;
- e) sechste Funktionsebene:
Reifezeugnis oder gleichwertiger Ausbildungsnachweis;
- f) siebte Funktionsebene:
Reifezeugnis und Diplom über ein mindestens zweijähriges Universitätsstudium oder gleichwertiges Diplom oder Befähigung für die Ausübung eines Freiberufes;
- g) achte Funktionsebene:
Doktorat in einem Fach mit mindestens vierjähriger Studierendauer;
- h) neunte Funktionsebene:
Doktorat und Befähigung für die Ausübung des Freiberufes.

5. Für den Zugang zu den einzelnen Funktionsebenen ist der Besitz der Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und deutschen Sprache erforderlich, und zwar entsprechend der für den Zugang von außen vorgesehenen Ausbildung. Die Bestimmungen, die das unterrichtende und diesem gleichgestellte Personal von der Kenntnis der zweiten Sprache befreien, sowie die Bestimmungen über die Kenntnis der ladinischen Sprache werden davon nicht berührt.

6. Die bisher der dritten Funktionsebene zugeschriebenen Berufsbilder, ausgenommen jene laut Absatz 7, werden mit

decorrenza 1° luglio 1999 alla quarta qualifica funzionale. Al personale appartenente a tali profili viene attribuita la medesima posizione, per classi o scatti, in godimento nella qualifica funzionale di provenienza.

7. Il profilo professionale di cantoniere/cantoniera del personale provinciale viene ascripto, con decorrenza 30 giugno 1998, alla nuova terza qualifica funzionale di cui al comma 1. Al personale appartenente a tale profilo viene attribuito nella terza qualifica funzionale la medesima posizione, per classi e scatti, in godimento nella qualifica funzionale di provenienza al 30 giugno 1998. A tale fine lo stipendio annuo lordo iniziale del livello retributivo inferiore di tale qualifica funzionale è di lire 13.934.235 e di quello superiore è di lire 17.978.555

8. Al personale provinciale inquadrato nei profili professionali cantoniere e cantoniere specializzato, escluso quello proveniente dall'ANAS, è attribuito una anzianità convenzionale nella misura di sei anni. Per il personale proveniente dall'ANAS la progressione economica rimane sospesa per un periodo corrispondente ad uno scatto stipendiale.

9. Per il personale in servizio le modalità di inquadramento nelle qualifiche e nei profili professionali modificati ai sensi dei commi 1 e 4 vengono stabiliti dalla contrattazione di comparto.

Art. 35 **Profili professionali** (CC Art. 26)

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

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

3. Per diploma equivalente richiesto dall'articolo 50, comma 4, lettera f) del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999 per l'inquadramento nella settima qualifica funzionale si intende quello rilasciato da una scuola superiore o un istituzione autorizzata al rilascio del titolo dopo la frequenza di un triennio di formazione comprendente almeno 3.000 ore di teoria e pratica conseguito al di fuori dell'orario di servizio.

Il diploma di educatore sociale e di assistente sociale può essere conseguito anche in servizio.

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

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

Art. 36 **Norme transitorie** (CC Art. 27)

1. Il personale in servizio, al quale, in applicazione degli accordi per i dipendenti comunali del 7.8.1989 e 4.2.1991 e

Wirkung 1. Juli 1999 der vierten Funktionsebene zugeschrieben. Dem Personal dieser Berufsbilder wird dieselbe Position nach Klassen oder Vorrückungen zugewiesen, die der in der bisherigen Funktionsebene angereichten Position entspricht.

7. Das Berufsbild des Straßenwärters/Straßenwärtlerin des Landespersonals wird mit Wirkung 30. Juni 1998 der neuen dritten Funktionsebene laut Absatz 1 zugeschrieben. Dem Personal dieses Berufsbildes wird in der dritten Funktionsebene dieselbe Position, nach Klassen oder Vorrückungen, zugewiesen, wie in der bisherigen Funktionsebene am 30. Juni 1998 angereicht. Zu diesem Zwecke wird das Bruttojahresanfangsgehalt der unteren Besoldungsstufe dieser Funktionsebene mit Lire 13.934.235 und jenes der oberen Besoldungsstufe mit Lire 17.978.555 festgelegt.

8. Dem in die Berufsbilder Straßenwärter und spezialisierte Straßenwärter eingestuften Landespersonal, ausgenommen jenes, welches von der ANAS übergang, wird ein konventionelles Dienstalder im Ausmaß von 6 Jahren zuerkannt. Für das von der ANAS übergegangene Personal ist die Laufbahnentwicklung für einen Zeitraum entsprechend einer Gehaltsvorrückung ausgesetzt.

9. Für das im Dienst stehende Personal werden die Bestimmungen über die Einstufung in die neuen mit den Absätzen 1 und 4 geänderten Funktionsebenen und Berufsbilder auf Bereichsebene erlassen.

Art. 35 **Berufsbilder** (BV Art. 26)

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

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

3. Unter gleichwertigem Diplom laut Art. 50, Absatz 4, Buchstabe f) des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999, welches für die Einstufung in die siebte Funktionsebene vorgesehen ist, versteht man ein Diplom, das von einer dazu ermächtigten höheren Schule oder Institut nach einem nicht berufs begleitenden Besuch einer dreijährigen mindestens 3000 Stunden Theorie und Praxis umfassenden Fachausbildung, erlassen wurde.

Die Fachausbildung für Erzieher und Sozialassistenten kann auch berufs begleitend erworben wurden.

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

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

Art. 36 **Übergangsbestimmungen** (BV Art. 27)

1. Das im Dienst stehende Personal, welchem in Anwendung der Abkommen für die Gemeindebediensteten vom

dell'8.7.1994 ((BV Art. 15, comma 7) é stato attribuito il trattamento economico di un profilo ascritto ad una qualifica superiore a quella di inquadramento (inquadramento economico), se in possesso dell'attestato di bilinguismo per l'accesso al relativo profilo professionale, é inquadrato giuridicamente nel profilo medesimo con effetto dalla data di conseguimento dell'attestato.

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

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

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

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

Art. 37 **Inquadramenti** **(CC Art. 28)**

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

2. Salvo quanto previsto dall'articolo 50, comma 6 del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999 per i profili già iscritti alla terza qualifica funzionale, l'inquadramento di cui al precedente comma avviene tenendo conto del maturato economico. La posizione risultante dal nuovo inquadramento nel rispettivo livello retributivo viene arrotondata alla classe o allo scatto immediatamente superiore e deve garantire un aumento dello stipendio di livello in godimento non inferiore al 3% e non superiore al 6%. Se la nuova posizione é superiore al 6%, al dipendente viene concesso uno scatto virtuale del 6% fino alla maturazione del prossimo biennio di progressione economica.

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

Art. 38 **Pianta organica** **(CC Art. 18)**

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

7.8.1989 und 4.2.1991 sowie 8.7.1994 ((BV Art. 15, Absatz 7) die wirtschaftliche Behandlung eines Berufsbildes einer höheren Funktionsebene zuerkannt wurde (wirtschaftliche Einstufung), wird, falls es im Besitze des für dieses Berufsbild notwendigen Zweisprachigkeitsnachweises ist, ab Datum der Erlangung des Nachweises rechtlich in dieses Berufsbild eingestuft.

2. Das am 8.7.1994 in die Berufsbilder Vorarbeiter, Chefkoch der 5. Funktionsebene eingestufte Personal wird mit Wirkung ab 1.6.2000 rechtlich und wirtschaftlich in die Berufsbilder hochspezialisierter Arbeiter (Nr. 28) bzw. Chefkoch (Nr. 40) der 5. Funktionsebene eingestuft.

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

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

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

Art. 37 **Einstufungen** **(BV Art. 28)**

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

2. Unbeschadet dessen, was von Art. 50, Absatz 6 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 für die bisher der dritten Funktionsebene zugeschriebenen Berufsbilder vorgesehen ist, erfolgt die Einstufung im Sinne des vorhergehenden Absatzes unter Berücksichtigung des angelegten Gehaltes. Die sich aufgrund der Neueinstufung in der vorgesehenen Besoldungsstufe ergebende Gehaltsposition wird auf die nächste Gehaltsklasse oder –vorrückung aufgerundet und muss eine Erhöhung des in der Besoldungsstufe bezogenen Gehaltes von nicht weniger als 3% und nicht mehr als 6% gewährleisten. Falls die neue Gehaltsposition eine Erhöhung von mehr als 6% ergibt, wird eine virtuelle Gehaltsklasse von 6% bis zur Anreifeung des nächsten Zweijahreszeitraumes für die wirtschaftliche Entwicklung gewährt.

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

Art. 38 **Stellenplan** **(BV Art. 18)**

1. Die Körperschaften legen die Gesamtzahl der Planstellen jeder Funktionsebene und jeden Berufsbildes nach Anhören der mitgliedstärksten Gewerkschaften fest. Als mitgliedstärkste Gewerkschaften gelten jene, welche auf Körperschaften

ente rappresentano almeno il 10% del personale .

Art. 39

Mobilità orizzontale tra i profili professionali

(CIC Art.51)

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

2. La mobilità orizzontale verso i profili professionali per l'accesso ai quali è richiesta l'abilitazione all'esercizio della professione, è possibile unicamente in presenza dei requisiti culturali d'accesso richiesti per i profili professionali cui si aspira.

(CC Art. 25)

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

2. 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.

1. Ne l caso della mobilità di cui ai commi 1 e 2, l' inquadramento definitivo nel nuovo profilo avviene dopo un periodo di verifica di tre mesi ai fini dell'idoneità al nuovo profilo.

Art. 40

Mobilità verticale

(CIC Art.52)

1. Per i singoli profili professionali sono indicati i requisiti di anzianità richiesti per la mobilità verticale. Ne sono esclusi i profili, l'accesso ai quali è subordinato al possesso di specifico titolo professionale.

2. La mobilità verticale avviene nell'ambito del concorso pubblico o altre procedure pubbliche di selezione, sostituendo il titolo di studio richiesto con la specifica anzianità indicata nel profilo di appartenenza.

3. In difetto del possesso del titolo di studio, l'anzianità richiesta per l'ammissione al concorso pubblico, ai sensi del comma 2, non può essere inferiore a quattro anni di effettivo servizio nella qualifica funzionale di appartenenza.

4. Il personale appartenente alla sesta ed ottava qualifica funzionale, in possesso del titolo di abilitazione per l'esercizio della libera professione richiesto per l'accesso ad

tsebene wenigstens 10% des Personals vertreten.

Art. 39

Horizontale Mobilität zwischen den Berufsbildern

(büVArt.51)

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

2. Die horizontale Mobilität zu Berufsbildern, für die die Befähigung zur Berufsausübung vorgeschrieben ist, ist nur möglich, wenn die für den Zugang zu den entsprechenden Berufsbildern erforderlichen Zugangsvoraussetzungen gegeben sind.

(BV Art. 25)

1. 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.

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

3. Im Falle der Mobilität laut Absatz 1 und 2, erfolgt die endgültige Einstufung in das neue Berufsbild nach Ablauf eines Zeitraumes von drei Monaten zur Überprüfung der Eignung für das Berufsbild.

Art. 40

Vertikale Mobilität

(büVArt.52)

1. In den einzelnen Berufsbildern wird das für die vertikale Mobilität notwendige Dienstalter angegeben. Davon ausgenommen sind jene Berufsbilder, die als Zugangsvoraussetzungen spezifische berufliche Kenntnisse vorschreiben.

2. Die vertikale Mobilität erfolgt im Rahmen öffentlicher Wettbewerbe oder anderer öffentlicher Auswahlverfahren, wobei die vorgeschriebene Ausbildung durch das im jeweiligen Zugehörigkeitsberufsbild angegebene Dienstalter ersetzt wird.

3. Liegt die jeweils geforderte Ausbildung nicht vor, darf das für den Zugang zum höheren Berufsbild gemäß Absatz 2 vorgeschriebene Dienstalter nicht weniger als vier Jahre effektiven Dienstes in der Funktionsebene ausmachen, in welcher das Personal eingestuft ist.

4. Das Personal der sechsten und achten Funktionsebene, das im Besitze der Befähigung für die Ausübung des Freiberufes ist, wie für den Zugang zu einem der siebten oder neun-

un profilo ascritto alla settima o nona qualifica funzionale, è inquadrato nel corrispondente profilo della qualifica funzionale immediatamente superiore con decorrenza dall'effettiva assegnazione dei compiti professionali previsti dal rispettivo profilo.

5. L'ammissione al concorso di cui al comma 2 è subordinata, anche nell'ambito della mobilità verticale, al possesso dell'attestato di conoscenza della lingua italiana e di quella tedesca corrispondente al titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno al profilo professionale cui si aspira.

6. In caso di passaggio ad una qualifica funzionale superiore in sede di inquadramento economico, viene garantito un aumento dello stipendio di livello in godimento non inferiore al sei per cento.

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

(CC Art. 24)

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

- **area tecnica/operai - A**
- **area sociale - B**
- **area amministrativa - C**

L'iscrizione dei singoli profili professionali alle aree risulta dall'allegato "C".

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 di conoscenza delle due lingue corrispondente al titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno al profilo professionale cui si aspira.

1. Prima qualifica funzionale alla terza qualifica:

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

2. Terza qualifica funzionale alla quinta qualifica:

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

3. Quarta qualifica funzionale alla sesta qualifica:

6 anni di servizio nella quarta qualifica funzionale; attestato

ten Funktionsebene zugeschriebenen Berufsbild vorgesehen, wird in das entsprechende Berufsbild der unmittelbar höheren Funktionsebene eingestuft, und zwar mit Wirkung ab der effektiven Zuteilung der Aufgaben, die vom Berufsbild vorgesehen sind.

5. Für die Zulassung zu dem unter Absatz 2 genannten Wettbewerb ist auch im Rahmen der vertikalen Mobilität die Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und deutschen Sprache vorgeschrieben, die der Ausbildung entsprechen muß, die für den Zugang zum angestrebten Berufsbild von außen erforderlich ist.

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

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

(BV Art. 24)

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 "C".

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 Dienstalder und folgender Zweisprachigkeitsnachweis vorgesehen:

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

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

- 1. Funktionsebene zur dritten Funktionsebene:

5 Dienstjahre in der ersten Funktionsebene, Zweisprachigkeitsnachweis "D";

- 3. Funktionsebene zur 5. Funktionsebene:

6 Dienstjahre in der 3. Funktionsebene; Zweisprachigkeitsnachweis "C".

- 4. Funktionsebene zur 6. Funktions-ebene :

6 Dienstjahre in der 4. Funktionsebene; Zweisprachigkeits-

di conoscenza delle due lingue "B".

4. 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".

5. 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".

6. Sesta qualifica funzionale all'ottava qualifica:

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

- Settima qualifica funzionale all'ottava qualifica:

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

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

nachweis "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".

a) 7. Funktionsebene zur 8. Funktionsebene:

4 Dienstjahre in der 7. Funktionsebene; Zweisprachigkeitsnachweis "A".

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

Struttura retributiva

Art. 41

Elementi retributivi dello stipendio

(CC Art.53)

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

- a) dallo stipendio di livello, comprensivo dei miglioramenti collegati alla progressione professionale;
- b) dall'indennità integrativa speciale;
- c) dal salario di produttività
- d) dall'indennità per l'uso della lingua ladina;
- e) dall'indennità libero professionale;
- f) dall'indennità di istituto;
- g) dall'indennità di coordinamento;
- h) dall'indennità per servizio di turno, lavoro festivo e notturno e per reperibilità o pronta disponibilità;
- i) dal compenso per lavoro straordinario;
- j) dall'indennità di missione;
- k) dalle altre indennità già previste dai rispettivi comparti.

2. Al personale viene, inoltre, corrisposta una tredicesima mensilità di retribuzione in misura pari ad un dodicesimo della retribuzione annua spettante sulla base degli elementi retributivi di cui alle lettere a), b) e d) del comma 1 nonché degli altri emolumenti già utili ai fini della tredicesima mensilità, da individuarsi nella contrattazione di comparto. Al personale assunto o che cessa dal servizio nel corso dell'anno la tredicesima mensilità è corrisposta in misura proporzionale al periodo di servizio prestato.

Art. 42

Livelli retributivi e stipendi relativi

(CC Art.54)

1. Gli stipendi annui lordi iniziali dei livelli retributivi delle qualifiche funzionali, tenuto conto delle modifiche apportate alle stesse dall'articolo 50 del presente contratto, sono determinati, con decorrenza dal 1° luglio 1999, come segue:

- a) prima qualifica funzionale:
 - livello inferiore lire 10.927.005;
 - 2) livello superiore lire 13.980.960;
- b) seconda qualifica funzionale:
 - livello inferiore lire 13.445.140;
 - livello superiore lire 17.222.525;
- c) terza qualifica funzionale:
 - livello inferiore lire 14.610.220;
 - livello superiore lire 18.850.425;
- d) quarta qualifica funzionale:
 - livello inferiore lire 15.775.300;
 - livello superiore lire 20.479.055;
- e) quinta qualifica funzionale:
 - livello inferiore lire 17.757.980;
 - livello superiore lire 23.040.260;

Lohnstruktur

Art. 41

Lohnelemente

(büV Art.53)

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

- a) Gehalt laut Besoldungsstufe mit den mit der beruflichen Entwicklung verbundenen Aufbesserungen;
- b) Sonderergänzungszulage;
- c) Leistungslohn;
- d) Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache;
- e) Freiberuflerzulage;
- f) Aufgabenzulage;
- g) Koordinierungszulage;
- h) Zulage für Turnus-, Feiertags-, Nachtdienst, Bereitschafts- und sofortigen Einsatzdienst;
- i) Überstundenentlohnung;
- j) Außendienstvergütung;
- k) andere von den jeweiligen Bereichen bereits vorgesehene Zulagen.

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

Art. 42

Besoldungsstufen und Gehälter

(büV Art.54)

1. Die jährlichen Anfangsbruttogehälter der Besoldungsstufen der Funktionsebenen sind, unter Berücksichtigung der mit Artikel 50 dieses Vertrages vorgenommenen Änderungen, mit Wirkung 1. Juli 1999 wie folgt festgelegt:

- (a) erste Funktionsebene:
 - untere Besoldungsstufe Lire 10.927.005;
 - obere Besoldungsstufe Lire 13.980.960;
- (b) zweite Funktionsebene:
 - untere Besoldungsstufe Lire 13.445.140
 - obere Besoldungsstufe Lire 17.222.525;
- (c) dritte Funktionsebene:
 - untere Besoldungsstufe Lire 14.610.220;
 - obere Besoldungsstufe Lire 18.850.425;
- (d) vierte Funktionsebene:
 - untere Besoldungsstufe Lire 15.775.300;
 - obere Besoldungsstufe Lire 20.479.055;
- (e) fünfte Funktionsebene:
 - untere Besoldungsstufe Lire 17.757.980;
 - obere Besoldungsstufe Lire 23.040.260;

- f) sesta qualifica funzionale:
 ➤ livello inferiore lire 19.812.930;
 ➤ livello superiore lire 26.195.320;
- g) settima qualifica funzionale:
 ➤ livello inferiore lire 23.503.445;
 ➤ livello superiore lire 31.058.215;
- h) ottava qualifica funzionale:
 ➤ livello inferiore lire 28.713.455;
 ➤ livello superiore lire 37.266.865;
- i) nona qualifica funzionale:
 ➤ livello inferiore lire 34.300.145;
 ➤ livello superiore lire 45.733.405;

2. A decorrere dal 1° luglio 2000 gli stipendi lordi iniziali dei livelli retributivi in godimento nonché l'indennità integrativa speciale in godimento sono aumentati per l'anno 2000 nella misura corrispondente al tasso di inflazione programmato a livello statale per l'anno 2000.

3. La corresponsione dello stipendio e degli altri assegni fissi e continuativi avviene mensilmente il giorno 27 di ogni mese ovvero qualora questo non sia lavorativo, il giorno precedente lavorativo. La tredicesima mensilità viene corrisposta, unitamente allo stipendio relativo al mese di dicembre, il 18 dicembre ovvero qualora questo sia non lavorativo, il giorno lavorativo precedente, salva la precedente cessazione dal servizio.

4. Al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel corso dell'anno 1999 o 2000 l'aumento retributivo previsto dai commi 1 e 2 del presente articolo nonché dai commi 1 e 2 dell'articolo 57 e dal comma 1 dell'articolo 71 è rideterminato, calcolando l'aumento relativo in dodicesimi, in relazione ai mesi interi di servizio.

Art. 43
Conguaglio per l'anno 1999
 (CC Art.55)

1. In caso di un tasso tendenziale di inflazione per l'anno 1999, rilevato dall'ASTAT per il comune di Bolzano, superiore all'1,5% gli stipendi lordi iniziali dei livelli retributivi di cui all'articolo 54, comma 1, nonché l'indennità integrativa speciale di cui all'articolo 57 sono aumentati, con decorrenza 1° febbraio 2000, in misura corrispondente alla relativa differenza. I relativi nuovi stipendi vengono comunicati alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative entro il mese di gennaio 2000.

Art. 44
**Progressione professionale –
 riconoscimento di servizi**
 (CC Art.56)

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

- (f) sechste Funktionsebene:
 ➤ untere Besoldungsstufe Lire 19.812.930;
 ➤ obere Besoldungsstufe Lire 26.195.320;
- (g) siebte Funktionsebene:
 ➤ untere Besoldungsstufe Lire 23.503.445;
 ➤ obere Besoldungsstufe Lire 31.058.215;
- (h) achte Funktionsebene:
 ➤ untere Besoldungsstufe Lire 28.713.455;
 ➤ obere Besoldungsstufe Lire 37.266.865;
- (i) neunte Funktionsebene:
 ➤ untere Besoldungsstufe Lire 34.300.145;
 ➤ obere Besoldungsstufe Lire 45.733.405;

2. Mit Wirkung 1. Juli 2000 werden die geltenden Anfangsbruttogehälter sowie die geltende Sonderergänzungszulage für das Jahr 2000 um das Ausmaß der auf Staatsebene programmierten Inflation für das Jahr 2000 erhöht.

3. Die Zahlung des Gehaltes und der übrigen fixen und bleibenden Lohnelemente erfolgt monatlich am 27. Tag oder, falls dieser kein Arbeitstag ist, am vorausgehenden Arbeitstag. Das dreizehnte Monatsgehalt wird, gleichzeitig mit dem Dezembergehalt, am 18. Dezember, oder falls dies kein Arbeitstag ist, am vorausgehenden Arbeitstag bezahlt, außer der Dienstaustritt erfolgt früher.

4. Dem Personal, das im Laufe des Jahres 1999 oder 2000 mit Anrecht auf Pension vom Dienst ausscheidet, wird die Gehaltserhöhung laut den Absätzen 1 und 2 dieses Artikels sowie laut den Absätzen 1 und 2 des Artikels 57 und des Absatzes 1 des Artikels 71 in bezug auf die vollen im Dienst verbrachten Monate neu bestimmt, wobei die entsprechende Erhöhung in Zwölftel berechnet wird.

Art. 43
Gehaltsausgleich für das Jahr 1999
 (büV Art.55)

1. Falls der tendenzielle Inflationsindex für das Jahr 1999, der vom ASTAT für die Gemeinde Bozen erhoben wird, 1,5% übersteigt, werden die in Artikel 54, Absatz 1, vorgesehenen Bruttogehälter sowie die in Artikel 57 vorgesehene Sonderergänzungszulage mit Wirkung ab 1. Februar 2000 im Ausmaß der entsprechenden Differenz erhöht. Die neuen Gehälter werden den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch innerhalb Jänner 2000 mitgeteilt.

Art. 44
**Berufliche Entwicklung –
 Anerkennung von Diensten**
 (büV Art.56)

1. Der besoldungsmäßige Aufstieg in der unteren Besoldungsstufe erfolgt in drei Zweijahresklassen zu sechs Prozent, die auf das Anfangsgehalt dieser Besoldungsstufe berechnet werden, und zwar aufgrund zufriedenstellender Beurteilung der beruflichen Entwicklung des Personals. Dabei ist die damit verbundene Aus- und Weiterbildung zu berücksichtigen, die notwendig

competenza e esperienza professionale all'interno della qualifica funzionale di appartenenza.

2. Nell'ambito della singola qualifica funzionale il passaggio al livello superiore avviene dopo otto anni di servizio effettivo nella medesima qualifica funzionale ed è subordinato ad una valutazione soddisfacente del competente superiore, la quale deve tenere conto dello sviluppo professionale conseguito nell'arco degli anni di servizio nel livello inferiore.

3. La progressione economica del livello retributivo superiore si sviluppa su scatti biennali del tre per cento, computati sullo stipendio iniziale del livello, previa valutazione soddisfacente sullo sviluppo della professionalità del personale, tenuto conto dell'esperienza e competenza professionale acquisita, anche mediante attività di formazione e aggiornamento, nell'ambito della qualifica funzionale di appartenenza.

4. Gli enti dei comparti di cui all'articolo 1 possono accordare a non più dell'otto per cento del personale in servizio, ed almeno ad un dipendente per ente, un aumento dello stipendio di livello per un periodo non superiore al biennio e nel limite di un'anzianità convenzionale non superiore a dodici anni. Tali aumenti sono rinnovabili. Può fruire del beneficio di cui sopra il personale che ha acquisito una particolare competenza professionale nell'ambito della qualifica funzionale di appartenenza non già retribuita in modo sufficiente sulla base della progressione professionale di cui ai commi 1, 2 e 3. Le modalità ed i criteri per la concessione del predetto beneficio vengono concordati dai singoli enti di appartenenza con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

5. Le classi e gli scatti di stipendio, anche se convenzionali, nonché il passaggio al livello superiore sono conferiti con decorrenza dal 1° giorno del mese nel quale matura il relativo diritto.

6. La progressione economica, compreso il passaggio al livello superiore, si applica anche al personale non di ruolo.

7. Nel contratto di comparto sono stabilite le modalità della valutazione ai fini della progressione professionale.

8. Al personale in possesso di una specifica esperienza professionale non inferiore a cinque anni può essere attribuito, in sede di assunzione o nel corso o al termine del periodo di prova, un aumento dello stipendio iniziale di livello fino ad un'anzianità convenzionale di dieci anni, sempreché non vi sia la sufficiente disponibilità di personale interno in possesso della richiesta specifica esperienza professionale. L'attribuzione di tale beneficio, compresa la sua decorrenza, deve essere prevista nel bando di concorso, previa autorizzazione dell'organo di governo del rispettivo ente, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del rispettivo comparto. Esso può essere attribuito per l'accesso, anche mediante la mobilità verticale, ai profili professionali individuati all'inizio di ogni anno dall'organo di governo di ogni singolo ente, tenuto conto della situazione del mercato di lavoro per la relativa categoria professionale e della particolare qualificazione o esperienza profes-

ist, um in der jeweiligen Funktionsebene eine größere Sachkompetenz und Berufserfahrung zu erlangen.

2. Innerhalb der jeweiligen Funktionsebene erfolgt der Wechsel in die obere Besoldungsstufe nach acht Jahren effektiven Dienstes in derselben Funktionsebene, und zwar aufgrund einer zufriedenstellenden Beurteilung des Personals durch den zuständigen Vorgesetzten, wobei die im Zuge der Dienstjahre in der unteren Besoldungsstufe erreichte berufliche Entwicklung zu berücksichtigen ist.

3. Der besoldungsmäßige Aufstieg in der oberen Besoldungsstufe erfolgt in zweijährlichen Vorrückungen zu je drei Prozent, die auf das Anfangsgehalt dieser Besoldungsstufe berechnet werden, und zwar aufgrund einer zufriedenstellenden Beurteilung der beruflichen Entwicklung des Personals. Dabei ist die damit verbundene Aus- und Weiterbildung zu berücksichtigen, die notwendig ist, um in der jeweiligen Funktionsebene eine größere Sachkompetenz und Berufserfahrung zu erlangen.

4. Die Körperschaften laut Artikel 1 können an nicht mehr als acht Prozent des im Dienst stehenden Personals, jedoch mindestens einem Angestellten je Körperschaft, eine Erhöhung des Grundgehaltes für eine Zeit von höchstens zwei Jahren und im Ausmaß von nicht mehr als einem konventionellen Dienstalter von zwölf Jahren zuerkennen. Diese Erhöhungen können erneuert werden. Obgenannte Begünstigung kann dem Personal gewährt werden, das sich eine besondere berufliche Kompetenz in der jeweiligen Funktionsebene angeeignet hat, die durch die berufliche Entwicklung aufgrund der Absätze 1, 2 und 3 nicht bereits ausreichend abgegolten wird. Die Regeln und Kriterien für die Gewährung dieser Begünstigung werden von den einzelnen Körperschaften mit den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch vereinbart.

5. Die Gehaltsklassen und Gehaltsvorrückungen, auch die konventionellen, sowie der Aufstieg in die obere Besoldungsstufe werden ab dem ersten Tag des Monats gewährt, in dem der Anspruch entsteht.

6. Der Aufstieg in der Besoldung und der Wechsel der Besoldungsstufe finden auch auf das außerplanmäßige Personal Anwendung.

7. Im Bereichsabkommen werden die Kriterien für die Beurteilung der beruflichen Entwicklung festgelegt.

8. Dem Personal, das eine spezifische Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren aufweist, kann bei der Aufnahme oder während oder am Ende der Probezeit das Anfangsgehalt der Funktionsebene bis zu einem konventionellen Dienstalter von zehn Jahren erhöht werden, sofern nicht genügend internes Personal mit der verlangten spezifischen Berufserfahrung verfügbar ist. Die Zuerkennung und der Zeitpunkt der Zuerkennung dieser Begünstigung müssen vom Regierungsorgan der jeweiligen Körperschaft, nach Anhören der Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch im jeweiligen Bereich, ermächtigt und in der Wettbewerbsausschreibung vorgesehen werden. Diese Begünstigung kann für den Zugang zu jenen Berufsbildern, inbegriffen durch die vertikale Mobilität, gewährt werden, die zu Beginn eines jeden Jahres vom Regierungsorgan der jeweiligen Körperschaft bestimmt werden, und zwar unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation für die jeweilige Berufskategorie und der besonderen Sachkompetenz oder Berufserfahrung,

sionale richiesta per lo svolgimento delle mansioni previste. L'anzianità convenzionale viene determinata dalla commissione di esame o da apposita commissione, composta da tre esperti. Tale anzianità viene revocata o ridotta al termine del periodo di prova qualora l'interessato non abbia dimostrato in tale periodo di possedere la particolare qualificazione o esperienza professionale richiesta per lo svolgimento delle mansioni previste.

(CC Art. 23)

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

2. In caso di assunzione a tempo determinato o 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.

3. In caso di assunzione in ruolo sono inoltre riconosciuti a domanda i seguenti servizi:

- servizi prestati senza demerito presso gli enti di cui all'(Art. 1 del contratto collettivo intercompartimentale del 29.07.1999 con qualifica funzionale corrispondente, superiore o immediatamente inferiore a quella relativa alla posizione di ruolo;
- servizi prestati senza demerito fino ad un massimo di tre anni per intero e oltre al 50% presso altri enti pubblici con qualifica funzionale corrispondente o superiore a quella relativa alla posizione di ruolo;
- il maturato economico corrispondente all'ultimo servizio prestato senza demerito presso enti pubblici, nell'anno immediatamente precedente all'assunzione, 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 di almeno il 6%.

La richiesta di riconoscimento dei servizi ha efficacia dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della relativa richiesta, allegando la relativa documentazione.

4. In ogni caso è riconosciuto ai fini della progressione economica esclusivamente il trattamento economico utile per il premio di fine servizio ai sensi della normativa in vigore fino al 30.6.99.

5. In sede di riconoscimento dei servizi lavorativi il periodo di lavoro a tempo parziale è conteggiato per intero.

Art. 45

Indennità integrativa speciale

(CIC Art.57)

1. L'indennità integrativa speciale annua lorda delle singole qualifiche funzionali di cui all'articolo 54 è determinata con decorrenza 1° luglio 1999 come segue:

- prima qualifica: lire 14.737.240
- seconda qualifica: lire 14.817.905
- terza qualifica: lire 14.923.755
- quarta qualifica: lire 15.029.970

die gefordert ist, um die vorgesehenen Ausgaben auszuüben. Das konventionelle Dienstalter wird von der Prüfungskommission oder einer eigenen Kommission bestehend aus drei Experten, bestimmt. Dieses Dienstalter wird am Ende der Probezeit widerrufen oder reduziert, falls der Betroffene während dieser Zeit nicht nachgewiesen hat, dass er die für die Ausübung der vorgesehenen Aufgaben verlangte besondere Sachkompetenz oder Berufserfahrung besitzt.

(BV Art. 23)

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, höheren oder unmittelbar darunterliegenden Funktionsebene geleisteten Dienste anerkannt.

2. 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.

3. Im Falle der Aufnahme in die Stammrolle werden auf Antrag des Bediensteten darüber hinaus folgende Dienste anerkannt:

- die ohne Beanstandung in den Körperschaften laut (Art. 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.07.1999 in einer der Stelle der entsprechenden, höheren oder unmittelbar darunterliegenden Funktionsebene geleisteten Dienste,
- die ohne Beanstandung in anderen öffentlichen Körperschaften in einer der Stelle der entsprechenden oder höheren Funktionsebene geleisteten Dienste bis zu drei Jahren zur Gänze und die darüber hinaus geleisteten Dienste im Ausmaß von 50%;
- die angereifte Besoldung, bezogen auf den unmittelbar vor der Neuaufnahme entsprechenden ohne Beanstandung in einer öffentlichen Körperschaft geleisteten Dienst in einer niedrigeren Funktionsebene und zwar so, dass bei der besoldungsmäßigen Einstufung eine Erhöhung des neuen Gehaltes um mindestens 6% gewährleistet wird.
Die Dienstanerkennung erfolgt mit Wirkung ab dem Monatsersten nach Vorlage des Antrages, unter Vorlage der diesbezüglichen Unterlagen.

4. In jedem Fall wird für die wirtschaftliche Entwicklung ausschließlich jene Besoldung anerkannt, welche für die Dienstabfertigung im Sinne der bis zum 30.6.1999 geltenden Bestimmungen gültig war.

5. Die in Teilzeit geleisteten Dienste werden für die Anerkennung der Dienste zur Gänze anerkannt.

Art. 45

Sonderergänzungszulage

(büVArt.57)

1. Die jährliche Bruttosonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen gemäß Artikel 54 ist mit Wirkung 1. Juli 1999 wie folgt festgelegt:

- erste Funktionsebene: 14.737.240 Lire
- zweite Funktionsebene: 14.817.905 Lire
- dritte Funktionsebene: 14.923.755 Lire
- vierte Funktionsebene: 15.029.970 Lire

- quinta qualifica: lire 15.146.405
- sesta qualifica: lire 15.300.070
- settima qualifica: lire 15.517.245
- ottava qualifica: lire 15.804.135
- i) nona qualifica: lire 16.058.175

2. Gli importi di cui al comma 1 sono comprensivi dell'importo annuale lordo di lire 1.563.522 di cui all'articolo 2, comma 4, del contratto collettivo intercompartimentale aggiuntivo del 4 gennaio 1996, tenuto conto dei successivi aumenti contrattuali.

Art. 46
Salario di produttività
(CC Art.58)

1. Per gli anni 1999 e 2000 nel bilancio di previsione annuale dei singoli enti dei comparti di cui all'articolo 1 viene iscritto un apposito fondo destinato a premi di produttività per la generalità del personale nella misura del 2,8%, da calcolarsi ai sensi dell'(büV Art.4, comma 1, del contratto collettivo intercompartimentale sottoscritto l'11.11.1998, che l'ente attribuisce ai singoli servizi o strutture organizzative, per il raggiungimento di almeno una delle seguenti finalità:

- a) maggiore produttività mediante un migliore utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali e conseguente riduzione o contenimento dei costi;
- b) raggiungimento di un più elevato livello di efficienza, efficacia e qualità dei servizi e mantenimento del relativo livello, con particolare riferimento alle esigenze ed alla soddisfazione dell'utenza;
- c) svolgimento di ulteriori compiti mediante una maggiore produttività del personale a disposizione.

2. Le modalità ed i criteri di distribuzione del fondo di produttività di cui al comma 1 sono definite dalla contrattazione di comparto.

3. Per gli anni 1998 e 1999 il fondo di produttività è erogato in quote individuali parametriche per livello corrispondente all'80% dello stanziamento complessivo. Il premio può essere negato o ridotto in caso di non sufficiente produttività portata a conoscenza del personale per iscritto nel corso dell'anno o in caso di sanzioni disciplinari. Il restante 20% è assegnato dai responsabili delle strutture organizzative da individuarsi dai singoli enti, con differenziazione individuale. I criteri applicativi sono concordati a livello di comparto.

4. Il fondo determinato ai sensi del comma 1 è assegnato alle aree di contrattazione dei singoli comparti in proporzione al monte salario delle aree medesime.

(CC Art. 40)

1. Il fondo per la produttività per l'anno 2000 ammonta al 2,8% dell'ammontare lordo delle spese previste nel bilancio di previsione per il pagamento ai dipendenti di cui all'articolo 1 degli elementi retributivi di cui all'(Art. 53, lettere a), b), d), e), f), h) e k) del contratto collettivo intercomparti-

- fünfte Funktionsebene: 15.146.405 Lire
- sechste Funktionsebene: 15.300.070 Lire
- siebte Funktionsebene: 15.517.245 Lire
- achte Funktionsebene: 15.804.135 Lire
- i) neunte Funktionsebene: 16.058.175 Lire

2. Die Beträge laut Absatz 1 beinhalten auch den Jahresbruttobetrag von Lire 1.563.522 laut Artikel 2, Absatz 4, des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 4. Jänner 1996, wobei die nachfolgenden vertraglichen Erhöhungen berücksichtigt wurden.

Art. 46
Leistungslohn
(büV Art.58)

1. In den Haushaltsvoranschlägen der Jahre 1999 und 2000 der einzelnen Körperschaften der Bereiche laut Artikel 1 wird ein eigener Fond für Leistungsprämien für die Allgemeinheit des Personals im Ausmaß von 2,8% vorgesehen, der gemäß Artikel 4, Absatz 1, des am 11.11.1998 unterzeichneten bereichsübergreifenden Kollektivvertrages zu berechnen ist und den die jeweilige Körperschaft den einzelnen Dienststellen oder Organisationseinheiten zwecks Erreichung wenigstens einer der folgenden Zielsetzungen zuweist:

- a) um eine größere Leistung durch die bessere Verwendung der Personal-, Finanz- und der übrigen Ressourcen sowie um eine Reduzierung der Kosten zu erreichen;
- b) um eine größere Effizienz, Wirksamkeit und Qualität der Dienste sowie um die Beibehaltung des entsprechenden Niveaus, unter besonderer Berücksichtigung der Erfordernisse der Bürger und deren Befriedigung, zu erreichen;
- c) um zusätzliche Aufgaben durch eine Leistungssteigerung des zur Verfügung stehenden Personals zu erreichen.

2. Die Regeln und Kriterien über die Aufteilung des Fonds für Leistungsprämien laut Absatz 1 werden in den Vertragsverhandlungen auf Bereichsebene bestimmt.

3. Für die Jahre 1998 und 1999 wird der Fond für Leistungsprämien im Ausmaß von 80% des Gesamtfonds in individuellen Quoten im Verhältnis zur Gehaltsstufe ausbezahlt. Die Prämie kann verweigert oder im reduzierten Ausmaß gewährt werden, falls die Leistung des Personals nicht ausreichend war und ihm dies im Laufe des Jahres schriftlich zur Kenntnis gebracht wurde oder falls Disziplinarmaßnahmen verhängt wurden. Die restlichen 20% werden von den Verantwortlichen der von den einzelnen Körperschaften zu bestimmenden Führungsstrukturen mit individueller Differenzierung zugewiesen. Die Anwendungskriterien werden auf Bereichsebene vereinbart.

4. Der laut Absatz 1 berechnete Fond wird den Verhandlungstischen in den einzelnen Bereichen im Verhältnis zum Gehaltsvolumen der Tische zugewiesen.

(BV Art. 40)

1. Der Fond für Leistungsprämien für das Jahr 2000 beläuft sich auf 2,8 % des Gesamtbruttobetrag der Ausgaben, die im Haushaltsvoranschlag für die an die Bediensteten laut (Art. 1 zu bezahlenden Lohnelemente laut (Art. 53, Buchstaben a), b), d), e), f), h) und k) des bereichsübergreifenden Kollektivvertra-

mentale del 29.7.1999, al netto delle spese a carico dell'ente per gli oneri sociali e per l'IRAP.

2. Il fondo di produttività per l'anno 2000 é erogato, in quote parametriche per qualifica funzionale corrispondente al 50 % dello stanziamento complessivo, tenendo conto del servizio retribuito riguardante l'anno di riferimento.

3. La quota del fondo spetta ai singoli dipendenti in servizio nel corso dell'anno di riferimento, purché il periodo di servizio non sia inferiore a 180 giorni retribuiti.

4. 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.

5. 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.

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

- Ia qualifica funzionale:	100
- Iia qualifica funzionale:	110
- IIIa qualifica funzionale:	115
- Iva qualifica funzionale:	120
- Va qualifica funzionale:	128
- Via qualifica funzionale:	137
- VIIa qualifica funzionale:	152
- VIIIa qualifica funzionale:	173
- Ixa qualifica funzionale:	196

7. In caso di una valutazione negativa del periodo biennale ai sensi dell'articolo 56, commi 2 e 3 del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999 la quota del premio ai sensi del comma 2 e seguenti non viene erogata, limitatamente all'anno nel quale viene espressa la valutazione.

8. Il restante 50% del fondo di produttività viene assegnato su proposta da parte dei responsabili delle singole strutture organizzative o segretario comunale con delibera dell'organo esecutivo dell'ente di appartenenza con differenziazione individuale.

Questa quota non spetta però durante il periodo di concessione di un aumento individuale di stipendio di cui all'Art. 56, comma 4 del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999

9. Nella determinazione del premio di cui al precedente comma da riconoscere al singolo dipendente si tiene conto di uno o più dei seguenti criteri:

- della complessità dei compiti assegnati;
- delle responsabilità connesse con i compiti assegnati;
- delle effettive prestazioni rese nel corso del rispettivo anno solare o scolastico;
- della particolare articolazione dell'orario di lavoro;
- della effettiva presenza in servizio;
- del particolare impegno in servizio;
- dell'esplicitamento non prevalente di mansioni superiori non già retribuite in altro modo;
- dei risultati di singoli progetti.

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

ges vom 29.7.1999 vorgesehen sind, abzüglich der Ausgaben zu Lasten der Körperschaft für die Sozialabgaben und die IRAP.

2. Der Fond für Leistungsprämien für das Jahr 2000 wird im Ausmaß von 50% des Gesamtfonds in individuellen Quoten im Verhältnis zur Gehaltsstufe ausbezahlt, unter Berücksichtigung der im Laufe des Bezugsjahres bezahlten Dienstzeit.

3. Der Anteil am Fond steht dem im Laufe des Bezugsjahres im dienststehenden Personal zu, sofern sich die Dienstzeit über nicht weniger als 180 bezahlte Tage erstreckt.

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

5. Zum Zwecke der Berechnung des Grundbetrages der Prämie wird der Fond im Verhältnis zur Anzahl der von den Bediensteten in den entsprechenden Funktionsebenen besetzten Stellen, im Rahmen der Bestimmung laut vorhergehendem Absatz, sowie im Verhältnis der einzelnen Funktionsebenen zueinander geteilt.

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

- I. Funktionsebene	100
- II. Funktionsebene	110
- III. Funktionsebene	115
- IV. Funktionsebene	120
- V. Funktionsebene	128
- VI. Funktionsebene	137
- VII. Funktionsebene	152
- VIII. Funktionsebene	173
- IX. Funktionsebene	196

7. Im Falle einer nicht zufriedenstellenden Beurteilung der Zweijahresperiode im Sinne von Art. 56, Absatz 2 und 3 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 wird der Anteil der Leistungsprämie laut Absatz 2 und folgende, beschränkt auf das Jahr in dem die Beurteilung erfolgt, nicht gewährt.

8. Die restlichen 50% werden von den Verantwortlichen der einzelnen Organisationseinheiten bzw. dem Gemeindesekretär mit Beschluß des Vollzugsorganes der jeweiligen Körperschaft mit individueller Differenzierung zugewiesen. Dieser Anteil steht jedoch für den Zeitraum, in welchem eine individuelle Gehaltserhöhung laut Art. 56, Absatz 4 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 zuerkannt wird, nicht zu.

9. Die Leistungsprämie im Sinne des vorhergehenden Absatzes wird unter Berücksichtigung eines oder mehrerer der folgenden Kriterien dem einzelnen Bediensteten zuerkannt:

- der Komplexität der zugewiesenen Aufgaben;
- der mit den zugewiesenen Aufgaben verbundenen Verantwortung;
- der effektiv im Laufe des entsprechenden Kalender- bzw. Schuljahres erbrachten Leistung;
- der besonderen Arbeitszeitgestaltung;
- der effektiven Anwesenheit im Dienst;
- des besonderen Einsatzes im Dienst;
- der nicht vorwiegenden Ausübung von höheren Aufgaben, falls sie nicht bereits auf andere Art vergütet werden;
- den Ergebnissen von einzelnen Projekten.

10. Die Beurteilung des einzelnen Bediensteten wird unter Berücksichtigung der in Absatz 9 genannten Kriterien anhand des Beurteilungsbogens laut Anlage "D" zu diesem Abkommen durch den jeweiligen direkten Vorgesetzten durchgeführt.

11. Eventuali ulteriori modalità di distribuzione del 50 % del premio possono essere concordate a livello di contrattazione decentrata.

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

Art. 47

Indennità per l'uso della lingua ladina

(CC Art.59)

1. Il personale assegnato a servizi nelle località ladine e ad uffici o servizi che svolgono funzioni esclusivamente o prevalentemente nell'interesse delle popolazioni ladine, anche con sede fuori delle suddette località, nonché alla Ripartizione Intendenza scolastica ladina percepisce un'indennità mensile pensionabile per l'uso della lingua ladina, che è assoggettata ad ogni effetto alla medesima disciplina dello stipendio, compresa la relativa progressione professionale, riduzione, sospensione o ritardo. Essa, ha, inoltre, effetto sulla tredicesima mensilità e su ogni altro istituto collegato allo stipendio. L'indennità spetta nella misura dell'undici per cento dello stipendio mensile di cui alla lettera a) dell'articolo 53. Eventuali ulteriori servizi che svolgano funzioni esclusivamente o prevalentemente nell'interesse delle popolazioni ladine, con sede fuori delle suddette località, sono individuate dal singolo ente di appartenenza, d'intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di comparto.

Art. 48

Indennità libero professionale

(CC Art. 29)

1. Alle seguenti categorie professionali viene accordata dal 1.6.2000 un'indennità libero professionale fino alla misura massima del 90 % dello stipendio iniziale annuo del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza:

- a) al personale titolare del profilo professionale di avvocato della 9. qualifica funzionale, che rappresenta l'ente di appartenenza in giudizio;
- b) indipendentemente dal profilo professionale di appartenenza, al personale che svolge per incarico dell'ente di appartenenza una delle seguenti attività: progettazione, direzione e collaudo tecnico di lavori pubblici comprese le connesse funzioni di responsabile di progetto come definiti dalla L.P. n° 6/1998 e rispettive norme di attuazione nonché le funzioni di responsabile e di coordinatore in materia di salute e di sicurezza nei cantieri ai sensi della rispettiva normativa statale;
- c) al personale che svolge l'attività di estimo connessa con i lavori pubblici.

2. L'indennità viene preventivamente determinata sulla base dei relativi progetti o programmi di attività o dal numero di cause sostenute direttamente dall'Amministrazione e viene liquidata previa verifica del raggiungimento dei risultati concordati e tenuto conto del grado di responsabilità già previsto dal mansionario del profilo professionale di appartenenza.

11. Eventuelle weitere Verteilungskriterien für die restlichen 50% der Leistungsprämie können auf dezentraler Verhandlungsebene vereinbart werden.

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

Art. 47

Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache

(büV Art.59)

1. Dem Personal, das Dienststellen des Landes in den ladinischen Ortschaften, der Abteilung Ladinisches Schulamt oder Dienststellen oder Ämtern zugeteilt ist, die ihre Aufgaben ausschließlich oder vorwiegend im Interesse der ladinischen Bevölkerung besorgen, auch wenn es seinen Sitz außerhalb der genannten Ortschaften hat, wird eine auf das Ruhegehalt anrechenbare monatliche Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache gewährt, die in jeder Hinsicht derselben Regelung wie das Gehalt unterliegt, einschließlich der beruflichen Entwicklung, und im selben Ausmaß erhöht, gekürzt, eingestellt oder verzögert wird. Sie wirkt sich außerdem auf das dreizehnte Monatsgehalt und auf alle weiteren mit dem Gehalt verbundenen Lohnelemente aus. Diese Zulage steht im Ausmaß von elf Prozent des zustehenden Monatsgehaltes laut Buchstabe a) von Artikel 53 zu. Eventuelle weitere Dienststellen außerhalb der ladinischen Ortschaften, die ihre Aufgaben ausschließlich oder vorwiegend im Interesse der ladinischen Bevölkerung besorgen, werden von der eigenen Körperschaft, im Einvernehmen mit den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch auf Reichesebene, bestimmt.

Art. 48

Freiberuflerzulage

(BV Art. 29)

1. Folgenden Berufskategorien wird ab 1.6.2000 eine Freiberuflerzulage bis zu einem Höchstausmaß von 90 % des jährlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zuerkannt:

- a) dem Personal, welches in das Berufsbild Rechtsanwalt in der 9. Funktionsebene eingestuft ist und die eigene Körperschaft bei Gericht vertritt;
- b) unabhängig vom jeweiligen Zugehörigkeitsberufsbild, dem Personal, das im Auftrag der eigenen Körperschaft eine der folgenden Tätigkeiten abwickelt: die Projektierung, Bauleitung und die technische Abnahmeprüfung von öffentlichen Bauvorhaben inbegriffen die damit verbundenen Aufgaben als Projektsteuerer laut L.G. Nr. 6/1998 und diesbezügliche Durchführungsbestimmungen und die von den staatlichen Bestimmungen vorgesehenen Aufgaben als Koordinator für Sicherheit und Gesundheit auf der Baustelle;
- c) dem Personal, das Schätzungen in Zusammenhang mit öffentlichen Bauvorhaben vornimmt.

2. Die Zulage ist im Vorhinein aufgrund entsprechender Projekte oder eines entsprechenden Tätigkeitsprogrammes oder aufgrund der Anzahl der direkt von der Körperschaft geführten Rechtsstreite festzulegen und wird nach Überprüfung der vereinbarten Ergebnisse und unter Berücksichtigung des bereits von der Aufgabenbeschreibung des jeweiligen Berufsbildes vorgesehenen Verantwortungsgrades ausgezahlt.

3. L'indennità libero professionale di cui al comma 1, lettera a) é comprensiva e assorbita dalla compartecipazione agli onorari e diritti delle cause in cui l'Amministrazione risulta coinvolta.

4. La disposizione di cui al comma 3 si applica solamente quando sarà introdotta una disciplina analoga per i dipendenti dell'Amministrazione provinciale.

5. Nel caso di mancato raggiungimento o di raggiungimento parziale dei risultati concordati, l'indennità non é acquisita o é ridotta in proporzione.

Art. 49
Indennità di istituto
(CIC Art.61) (CC Art. 31)

1. Dal 1.6.2000 alle seguenti categorie professionali spetta un'indennità d'istituto nella seguente misura dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza:

a) indennità del 5%:

- custode manutentore
- bidello manutentore
- muratore, lattoniere, pittore, falegname, elettricista, idraulico
- macellaio
- meccanico
- addetto alle autorimesse sotteranee
- autista con responsabilità di trasporto persone
- operai addetti prevalentemente con la conduzione di caldaie
- operai abilitati all'uso di sostanze velenose, come presupposto per l'esercizio dell'attività
- messo comunale
- giardiniere
- personale di pulizia
- agente di polizia ausiliaria
- addetti agli acquedotti con diploma
- dipendenti in comuni oltre 10.000 abitanti addetti al servizio di sportello;

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'asporto e alle manutenzioni degli impianti fognari
- operai di impianto di depurazione
- operatore specializzato di impianto di depurazione
- operai addetti a lavori di mina, saldatori
- 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
- responsabile EDP, esclusi i dirigenti, le cariche direttive ed i responsabili di unità organizzative;

c) Indennità del 15%:

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

3. Die Freiberuflerzulage laut Absatz 1, Buchstabe a) beinhaltet auch die Beteiligung an den Rechtsanwalts honoraren und gebühren der von der Körperschaft geführten Streitverfahren.

4. Die Bestimmung laut Absatz 3 kommt erst zur Anwendung, sobald für die Bediensteten der Landesverwaltung eine analoge Regelung eingeführt wird.

5. Falls die vereinbarten Ergebnisse nicht oder nur teilweise erreicht wurden, wird die Freiberuflerzulage nicht gewährt bzw. steht sie nur im Verhältnis zu.

Art. 49
Aufgabenzulage
(büV Art.61) (BV Art. 31)

1. Ab 1.6.2000 steht nachstehenden Berufsgruppen eine Aufgabenzulage im folgenden Ausmaß des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zu:

a) Aufgabenzulage von 5%:

- Hausmeister mit Instandhaltungsfunktionen;
- Schuliener mit Instandhaltungsfunktionen;
- Maurer, Spengler, Maler, Tischler, Elektriker, Hydrauliker
- Metzger
- Mechaniker
- Angestellte der unterirdischen Garagen
- Fahrer für Personentransporte
- Arbeiter, die vorwiegend mit der Führung von Heizkesseln betraut sind;
- Arbeiter, die wie im Aufgabenbereich vorgeschrieben, im Besitz des Giftpasses sind;
- Gemeindediener
- Gärtner
- Reinigungspersonal
- Polizeihilfskraft
- Wasserwärter mit Diplom
- Bedienstete in Gemeinden über 10.000 Einwohner, welche dem Schalterdienst zugeteilt sind;

b) Aufgabenzulage von 10%:

- Straßenkehrer, Straßenarbeiter
- Arbeiter und Fahrer, welche dem Müllentsorgungsdienst zugewiesen sind
- Bedienstete des Recyclinghofes
- Pflasterer
- Kanalarbeiter
- Klärwärter
- Klärfacharbeiter
- Arbeiter, die in Sprengarbeiten eingesetzt sind, Schweißer
- Arbeiter, die dauernd und vorwiegend mit giftigen und gesundheitsschädigenden Substanzen arbeiten müssen

- Arbeiter, die vorwiegend schwere Fahrzeuge führen;

- EDV-Verantwortlicher, ausgenommen leitende Beamte, mittlere Führungskräfte und Leiter von Organisationseinheiten;

c) Aufgabenzulage von 15%:

- Bedienstete mit der Funktion eines Seilbahndienstleiters
- Friedhofswärter
- Fahrer von Leichenwagen

- personale al quale sono affidate funzioni e responsabilità in materia di prevenzione e protezione dei rischi professionali (D. leg.vo n° 626/1994 e seg. modifiche) qualora non percepiscono per le stesse funzioni già un'indennità di coordinamento;

d) indennità del 20%:

- sepellitore e necroforo.

2. Dal 1.6.2000 alle seguenti categorie professionali può essere riconosciuta un'indennità d'istituto nella seguente misura massima dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza:

a) indennità da 5 fino al 10%:

- all'economista, al funzionario delegato e al personale con compiti di maneggio di denaro di importo pari o superiore allo stipendio iniziale mensile in godimento di cui all'articolo 54 del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999;

b) indennità dal 10 fino al 15%:

- ai cuochi addetti alle scuole materne e alla refezione scolastica, tenendo conto dei seguenti criteri:

- ❖ la complessità delle strutture
- ❖ il numero dei pasti
- ❖ il numero e la complessità dei menu;

- al referente di segreteria degli assessori nei Comuni con più di 65.000 abitanti;

c) indennità dal 15 fino al 20%:

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

d) indennità dal 20 fino al 30%:

- 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.

Art. 50

Indennità di istituto nei servizi sociali

(BV Art. 32)

1. Dal 1.6.2000 alle seguenti categorie professionali spetta un'indennità d'istituto nella seguente misura dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza:

a) indennità del 5%:

- assistente di portatori con handicap (nel settore handicap)
- educatore di portatori con handicap
- operatore sociale (nel settore handicap)
- istitutore di portatori con handicap
- animatore
- tecnico servizi sociali;

b) Indennità del 10%:

- ausiliario socio assistenziale;

c) Indennità del 15%:

- assistente geriatrico e socio-assistenziale
- assistente di portatori con handicap (nelle case di riposo e nell'assistenza domiciliare)
- operatore sociale (nelle case di riposo e nell'assistenza domiciliare);

d) indennità del 20%:

- infermiere generico;

- Bedienstete, welche Aufgaben und Verantwortung im Bereich des Arbeitsschutzes (Gv.D. Nr. 626/1994 u. ff. Änderungen) wahrnehmen und dafür nicht bereits eine Koordinierungszulage erhalten;

d) Aufgabenzulage von 20 %:

- Totengräber und Leichenbestatter.

2. Ab 1.6.2000 kann nachstehenden Berufsgruppen eine Aufgabenzulage im folgenden Höchstausmaß des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt werden:

a) Aufgabenzulage von 5 bis zu 10%:

- Dem Ökonom, dem bevollmächtigten Beamten und jenem Personal, welches Aufgaben der Handhabung von Bargeldmitteln im Ausmaß von mindestens einem monatlichen Anfangsgehalt laut (BV Art. 54 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 wahrnimmt;

b) Aufgabenzulage von 10 bis zu 15%:

- Den Köchen in den Kindergärten und in der Schulauspeisung, wobei folgende Kriterien zu berücksichtigen sind:

- die Komplexität der Strukturen
- die Anzahl der Essen
- die Anzahl und die Komplexität der Menus;
- dem Beauftragten des Sekretariates der Assessoren in Gemeinden über 65.000 Ew.;

c) Aufgabenzulage von 15 bis zu 20%:

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

d) Aufgabenzulage von 20 bis zu 30%:

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

Art. 50

Aufgabenzulage in den Sozialdiensten

(BV Art. 32)

1. Ab 1.6.2000 steht nachstehenden Berufsgruppen eine Aufgabenzulage im folgenden Ausmaß des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zu:

a) Aufgabenzulage von 5%:

- Behindertenbetreuer (im Behindertensektor)

- Behindertenerzieher
- Sozialbetreuer (im Behindertensektor)
- Werkerzieher
- animateur
- Fachkraft für soziale Berufe;

b) Aufgabenzulage von 10%:

- Sozialhilfekraft;

c) Aufgabenzulage von 15%:

- Altenpfleger und Familienhelfer
- Behindertenbetreuer (in den Altersheimen und im Hauspflegedienst)
- Sozialbetreuer (in den Altersheimen und im Hauspflegedienst);

d) Aufgabenzulage von 20 %:

- Hilfskrankenpfleger;

e) indennità del 40%:

- infermiere professionale (6.q.f.).
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.

3. Dal 1.6.2000 ai cuochi addetti alle strutture abitative nei servizi sociali può essere attribuita un'indennità d'istituto nella misura massima del 40% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza, tenendo conto dei seguenti criteri:

- la complessità delle strutture
- il numero dei pasti
- il numero e la complessità dei menu
- il numero dei collaboratori.

Per funzioni di coordinamento ai cuochi può essere riconosciuta in aggiunta un'indennità di coordinamento nella misura massima del 20%, prescindendo dal numero di persone da coordinare ai sensi dell' Art. 30, comma 4.

4. L'indennità di istituto ai sensi del comma precedente e l'indennità di coordinamento sono cumulabili fino alla misura massima del 50% dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.

Art. 51**Indennità per i dirigenti sostituiti**

(CIC Art.66)

1. Al personale sostituito dei dirigenti compete l'indennità d'istituto da stabilirsi nel contratto di comparto, tenendo conto dell'indennità prevista per la relativa struttura dirigenziale e dei compiti assegnati ai dirigenti sostituiti.

2. In caso di assenza o di impedimento del dirigente titolare l'indennità di funzione dirigenziale spetta al dirigente sostituito con decorrenza dal 46° giorno di assenza o di impedimento. A tale fine è considerata assenza del titolare anche qualora venga incaricato a dirigere un'altra struttura dirigenziale, anche a titolo temporaneo, con contestuale esonero dalla direzione della struttura di cui risulta titolare.

Art. 52**Cariche direttive**

(CC Art. 33)

1. Ai dipendenti dei Comuni oltre 5.000 abitanti e delle Comunità comprensoriali incaricati della gestione di un servizio può essere riconosciuta con efficacia 1.6.2000 un'indennità fino alla misura massima del 40% dello stipendio mensile iniziale nel livello retributivo inferiore in base ai seguenti criteri:

- i dipendenti devono essere inquadrati, anche ai soli fini economici, o nella settima qualifica funzionale o nella sesta qualifica funzionale e in questo caso, che abbiano svolto 4 anni di servizio nella medesima;
- il servizio è composto di almeno 4 collaboratori ed è definito come tale nella pianta organica o nel regola-

e) Aufgabenzulage von 40 %:

- Berufskrankenpfleger (6. F.E.).
- 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.

3. Ab 1.6.2000 kann den Köchen in den Wohnstrukturen der Sozialdienste eine Aufgabenzulage im Höchstausmaß von 40% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt werden, wobei folgende Kriterien zu berücksichtigen sind:

- die Komplexität der Strukturen
- die Anzahl der Essen
- die Anzahl und Komplexität der Menus
- die Anzahl der Mitarbeiter.

Zusätzlich kann den Köchen für Koordinierungsaufgaben eine Koordinierungszulage im Höchstausmaß von 20% zuerkannt werden, wobei von der Anzahl der zu koordinierenden Personen laut BV Art. 30, Absatz 4 abgesehen wird.

4. Die Aufgabenzulage im Sinne des vorhergehenden Absatzes und die Koordinierungszulage sind bis zu einem Ausmaß von 50% des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar.

Art. 51**Zulage für stellvertretende Führungskräfte**

(büV Art.66)

1. Stellvertretenden Führungskräften steht eine im Bereichsvertrag zu bestimmende Aufgabenzulage zu, wobei die für die jeweilige Führungsstruktur vorgesehene Funktionszulage und die den stellvertretenden Führungskräften zugeteilten Aufgaben berücksichtigt werden.

2. Bei Abwesenheit oder Verhinderung der Führungskraft steht die Funktionszulage der stellvertretenden Führungskraft ab dem 46sten Tag der Abwesenheit oder Verhinderung zu. Die Führungskraft gilt in dieser Hinsicht ebenfalls als abwesend, wenn ihr die Leitung einer anderen Führungsstruktur, auch zeitweise, übertragen wird und sie gleichzeitig von der Leitung der Struktur, die sie innehat, befreit wird.

Art. 52**Mittlere Führungsebene**

(BV Art. 33)

1. Den Bediensteten in Gemeinden mit mehr als 5.000 Einwohnern und in den Bezirksgemeinschaften, die mit der Leitung eines Dienstbereiches beauftragt sind, kann mit Wirkung 1.6.2000 eine Zulage in der Höhe von maximal 40% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe unter folgenden Voraussetzungen zuerkannt werden:

- die Bediensteten müssen, auch nur in wirtschaftlicher Hinsicht, entweder in die 7. Funktionsebene eingestuft sein oder in die 6. Funktionsebene und in diesem Falle 4 Dienstjahre in derselben aufweisen;
- der Dienstbereich umfasst mindestens 4 Mitarbeiter und ist im Stellenplan bzw. in der Ämterordnung als solcher

- mento degli uffici;
- il servizio non deve essere sottoposto come unico alla struttura dirigenziale superiore;
- per l'incarico valgono le stesse condizioni previste per i dirigenti ad eccezione dell'iscrizione all'albo degli aspiranti alla funzione di dirigente.

La misura dell'indennità viene determinata dall'organo esecutivo del rispettivo ente in base ai seguenti criteri:

- numero dei collaboratori sottoposti
 - complessità del servizio
 - numero delle unità organizzative sottoposte
2. Ai responsabili del servizio di cura e ai responsabili dei servizi domestici nelle case di riposo nonché ai responsabili dei distretti e delle strutture con più di 15 collaboratori nei servizi sociali può essere riconosciuta con efficacia 1.6.2000 un'indennità fino alla misura massima del 40% dello stipendio mensile iniziale nel livello retributivo inferiore.

La misura dell'indennità viene determinata dall'organo esecutivo del rispettivo ente in base ai seguenti criteri:

- numero dei collaboratori sottoposti
- complessità del servizio
- numero degli assistiti rispettivamente degli utenti.

Art. 53
Responsabili di unità organizzative
(CC Art. 34)

1. Ai dipendenti, ai quali viene attribuita la responsabilità per un'unità organizzativa (p.e. servizi demografici, contabilità, tributi, servizi tecnici) rispettivamente struttura, può essere riconosciuta con efficacia 1.6.2000 per le funzioni connesse un'indennità nella misura minima del 10% e massima del 15% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza, qualora l'unità organizzativa 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'unità organizzativa non deve essere sottoposta ad una struttura direttiva.

L'indennità può essere aumentata di un ulteriore 5% se al dipendente viene attribuita la responsabilità di più unità organizzative.

2. La misura dell'indennità viene determinata dall'organo esecutivo del rispettivo ente in base ai seguenti criteri:

- numero dei collaboratori dell'unità organizzativa
- numero degli abitanti dell'ente
- misura del budget
- contatti con i clienti e gli utenti
- obbligo di presentare pareri.

Art. 54
Indennità per i sostituti nelle case di riposo
(CC Art 35)

1. Ai sostituti responsabili del servizio di cura e ai sostituti responsabili delle strutture nonché ai sostituti responsabili di unità di cura nelle case di riposo nominati con provvedimento di ciascun ente, spetta dal 1.6.2000 una indennità di

definito;

- der Dienstbereich darf nicht als einziger der direkt übergeordneten Führungsstruktur unterstellt sein;
- für die Beauftragung gelten dieselben Bedingungen wie für die Führungskräfte mit Ausnahme der Eintragung in das Verzeichnis der Anwärter als leitende Beamte.

Die Höhe der Zulage wird vom Exekutivorgan der jeweiligen Verwaltung anhand folgender Kriterien festgelegt:

- Anzahl der unterstellten Mitarbeiter
- Komplexität der Dienstleistung
- Anzahl der unterstellten Organisationseinheiten

2. Den Pflegedienstleitern und den Leitern der Hauswirtschaft der Altersheime, den Sprengelleitern und den Leitern von Strukturen mit mehr als 15 Mitarbeitern in den Sozialdiensten kann mit Wirkung 1.6.2000 eine Zulage in der Höhe von maximal 40% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt werden.

Die Höhe der Zulage wird vom Exekutivorgan der jeweiligen Verwaltung anhand folgender Kriterien festgelegt:

- Anzahl der unterstellten Mitarbeiter
- Komplexität der Dienstleistung
- Anzahl der Betreuten bzw. Nutzer.

Art. 53
Leiter von Organisationseinheiten
(BV Art. 34)

1. Den Bediensteten, welchen die Verantwortung über eine Organisationseinheit (z.B. demographische Dienste, Rechnungswesen, Steuern, technische Dienste) bzw. Struktur übertragen wird, kann mit Wirkung 1.6.2000 für die damit verbundenen Aufgaben eine Zulage von mindestens 10 % und höchstens 15% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt werden, falls die Organisationseinheit bis zu 2 Mitarbeiter umfasst bzw. von 10 % bis zu 25%, falls die Organisationseinheit mehr als 2 Mitarbeiter umfasst und folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- die Bediensteten müssen mindestens in der 5. Funktionsebene eingestuft sein;
- die Organisationseinheit darf nicht als einzige der direkt übergeordneten Führungsstruktur unterstellt sein;
- die Organisationseinheit darf nicht einer mittleren Führungsebene unterstellt sein.

Sollte dem Bediensteten die Verantwortung über mehrere Organisationseinheiten übertragen werden, kann die Aufgabenzulage um weitere 5% erhöht werden.

2. Die Höhe der Zulage wird vom Exekutivorgan der jeweiligen Verwaltung anhand folgender Kriterien festgelegt:

- Anzahl der Mitarbeiter der Organisationseinheit
- Anzahl der Einwohner der Körperschaft
- Höhe des Budgets
- Kontakte mit Kunden und Nutzern
- Pflicht zur Abgabe von Gutachten.

Art. 54
Stellvertreterzulage in den Altersheimen
(BV Art. 35)

1. Den von den Körperschaften mit Beschluss ernannten stellvertretenden Pflegedienstleitern, Heimleitern und Leitern von Pflegeeinheiten steht ab 1.6.2000 eine monatliche Aufgabenzulage im Ausmaß von 20% der dem Inhaber zustehenden Zulage

istituto nella misura del 20% commisurata a quella spettante al titolare.

2. In caso di assenza o di impedimento del titolare la sua indennità di istituto spetta al sostituto con decorrenza dal 46° giorno di assenza o impedimento.

Art. 55

Effetti dell'indennità di istituto (CC Art 36)

1. Le indennità di cui agli Art. 31, 32, 33, 34 e 35 vengono erogate per 12 mensilità e 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.

Art. 56

Cumulo di premi ed indennità (CC Art 37)

1. L'indennità di coordinamento di cui all'Art. 30 è cumulabile con le indennità di istituto di cui agli Art. 31, 32, 33, 34 e 35 fino alla misura massima del 50% dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.

2. Per il personale nei servizi sociali la misura massima di cui al precedente comma è elevata al 60%.

3. Le indennità di istituto di cui agli Art. 31, 32, 33, 34 e 35 sono tra di loro cumulabili fino alla misura massima del 40% dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.

(CIC Art.64)

1. L'indennità libero professionale di cui all'articolo 60 è cumulabile con il salario di produttività di cui all'articolo 58 fino alla misura massima del 60 per cento dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza. L'indennità libero professionale non è cumulabile, invece, con l'aumento individuale di cui all'articolo 56, comma 4.

2. L'indennità libero professionale è cumulabile con le indennità di cui agli articoli 57, 59 e 63. Essa è cumulabile con le altre indennità del presente capo fino alla misura massima del 100 per cento dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.

Art. 57

Indennità di istituto per i vigili urbani (BV Art. 38)

1. Dal 1.6.2000 ai vigili urbani ed alle guardie carcerarie spetta un'indennità da calcolarsi sullo stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza nella seguente misura:

- **10 %** se operano prevalentemente in servizi interni,
- **22 %** se operano prevalentemente all'esterno ovvero a contatto con i detenuti.

2. I criteri per l'assegnazione dell'indennità del 10 rispettivamente del 22% vengono stabilite dall'ente, sentite le OO.SS.

3. Il personale al quale ai sensi dei precedenti commi viene attribuita un'indennità del 10% conserva la differenza tra la nuova indennità e quella finora percepita a titolo di

zu.

2. Bei Abwesenheit oder Verhinderung des Inhabers steht dessen Aufgabenzulage dem Stellvertreter ab dem 46. Tag der Abwesenheit oder Verhinderung zu.

Art. 55

Auswirkungen der Aufgabenzulage (BV Art. 36)

1. Die Zulagen laut (BV Art. 31, 32, 33, 34 und 35 werden für 12 Monate ausbezahlt und stehen ausschließlich für die tatsächlich geleistete Dienstzeit einschließlich des ordentlichen Urlaubs, des obligatorischen Mutterschafts- und Schwangerschaftsurlaubes sowie der Krankheit bis zu 30 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen zu.

Art. 56

Häufung von Prämien und Zulagen (BV Art. 37)

1. Die Koordinierungszulage laut (BV Art. 30 ist mit den Aufgabenzulagen gemäß (BV Art. 31, 32, 33, 34 und 35 bis zu einem Höchstausmaß von 50% des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar.

2. Für das Personal in den Sozialdiensten erhöht sich das Höchstausmaß laut vorhergehendem Absatz auf 60%.

3. Die Aufgabenzulagen gemäß (BV Art. 31, 32, 33, 34 und 35 sind untereinander bis zu einem Höchstausmaß von 40% des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar.

(büV Art.64)

1. Die Freiberuflerzulage laut Artikel 60 ist mit dem Leistungslohn laut Artikel 58 bis zu einem Ausmaß von 60 Prozent des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar. Die Freiberuflerzulage ist hingegen mit der im Artikel 56, Absatz 4, vorgesehenen individuellen Erhöhung nicht häufbar.

2. Die Freiberuflerzulage ist mit den in den Artikeln 57, 59 und 63 vorgesehenen Zulagen häufbar. Sie ist mit den übrigen Zulagen dieses Abschnittes bis zu einem Ausmaß von 100 Prozent des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar.

Art. 57

Aufgabenzulage für die Gemeindepolizei (CC Art. 38)

1. Ab 1.6.2000 steht den Gemeindepolizisten sowie den Gefängniswärtern eine monatliche Institutszulage im nachstehenden Ausmaß des monatlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zu:

- **10 %** falls sie vorwiegend im Innendienst tätig sind,
- **22 %**, falls sie vorwiegend Dienst im Freien bzw. im Kontakt mit den Gefängnisinsassen ableisten.

2. Die Körperschaft legt die Kriterien zur Zuweisung der Zulage von 10% bzw. 22% nach Anhören der Gewerkschaftsorganisationen fest.

3. Das Personal, welchem im Sinne der vorhergehenden Absätze eine Institutszulage im Ausmaß von 10% zuerkannt wird, behält den Differenzbetrag zwischen der neuen und der bisher

assegno personale pensionabile e riassorbibile a seguito dell'attribuzione di successivi aumenti stipendiali.

4. L'indennità costituisce elemento retributivo fisso e pensionabile e ha inoltre effetto sulla tredicesima mensilità. Nel caso di incarico di dirigente l'indennità d'istituto è sostituita dalla concessione dell'indennità di funzione.

Art. 58 **Indennità di coordinamento** (CC Art. 30)

1. Ai dipendenti ai quali, indipendentemente dal profilo professionale ricoperto, viene assegnato il coordinamento di almeno 4 persone, è corrisposta dal 1.6.2000 un' indennità 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
- area di vigilanza
- messi e uscieri comunali.

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 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 case di riposo può essere riconosciuto un'indennità di coordinamento nella misura massima del 20 per cento, qualora coordina 3 o più unità organizzative, servizi o unità

erhaltenen Zulage als persönliche auf das Ruhegehalt anrechenbare Zulage bei, die bei der Gewährung zukünftiger Gehaltserhöhungen aufgefangen wird.

4. Die Zulage bildet ein fixes und pensionierbares Lohnelement und wirkt sich außerdem auf das 13. Monatsgehalt aus. Im Falle der Beauftragung als leitender Angestellter wird die Institutszulage durch die Zuerkennung der Funktionszulage ersetzt.

Art. 58 **Koordinierungszulage** (BV Art. 30)

1. Den Bediensteten, denen unabhängig von der jeweiligen Einstufung die Koordinierung von mindestens 4 Personen anvertraut wird, wird ab 1.6.2000 eine monatliche Zulage 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
- Wachpersonal
- Gemeindediener.

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 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

di cura, nella misura massima del 30 per cento, qualora coordina 4 o piú 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 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.

10. In caso di necessità o per motivi di riorganizzazione dei servizi gli incarichi di coordinamento in atto alla data di entrata in vigore del presente accordo e conferiti in base all' Art. 14 dell'accordo di comparto per i dipendenti comunali dell'8.7.1994, all'Art. 13 dell'accordo di comparto per i dipendenti comprensoriali del 20.10.1994 e all'articolo 15 dell'accordo economico per i dipendenti delle IPAB del 21.02.1995 possono essere modificati secondo le presenti disposizioni.

11. L'incarico a tempo indeterminato del personale titolare al 31.01.1994 dei profili professionali di capo operaio (36) o capo cuoco (37) soppressi in base all' Art. 4 dell'accordo di comparto del 8.7.1994 cessa dalla data di entrata in vigore del presente accordo. Restano comunque salve le disposizioni di cui all'articolo 32, comma 3 del presente accordo.

(CIC Art.62)

3. L'indennità di cui al comma 1 è gradualmente trasformata in assegno personale quale distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione. La trasformazione avviene con scadenza annuale, e, per ogni anno di godimento dell'indennità, nella misura del cinque per cento. Tale assegno segue le variazioni della relativa indennità di coordinamento.

Indennità per servizio di turno, lavoro festivo e notturno e per reperibilità o pronta disponibilità

(CIC Art.63)

Art. 59

Servizio di reperibilità

(CC Art. 7)

1. Al fine di garantire esigenze specifiche e improrogabili dei servizi possono essere istituiti fuori dal normale orario di lavoro servizi obbligatori di reperibilità mediante comunicazione scritta od ordine di servizio, indicanti modalità ed orari delle prestazioni richieste.

2. Il personale posto in reperibilità ha l'obbligo di rendersi disponibile in ogni momento tramite idonei mezzi di comunicazione e di recarsi, in caso di necessità, sollecitamente sul posto di lavoro o di intervento.

3. La reperibilità può essere richiesta per un periodo non inferiore a 6 ore giornaliere nei seguenti modi:

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 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.

10. Die Koordinierungsaufträge, welche bei Inkrafttreten dieses Vertrages bestehen und im Sinne der Art. 14 des Bereichsabkommens für die Bediensteten der Gemeinden vom 8.7.1994, Art. 13 des Bereichsabkommens für die Bediensteten der Bezirksgemeinschaften vom 20.10.1994 und Art. 15 des Gehaltsabkommens für die Angestellten der ÖFWE vom 21.2.1995 können im Falle besonderer Erfordernisse oder aus Gründen der Reorganisation der Dienste aufgrund der Regelung dieses Abkommens abgeändert werden.

11. Der Koordinierungsauftrag auf unbestimmte Zeit der am 31.01.1994 in die Berufsbilder eingestuftes Vorarbeiter (36) und Chefkoch (37) Bediensteten, welche durch Art. 4 des Bereichsabkommens vom 8.7.1994 abgeschafft wurden, endet mit dem Inkrafttreten dieses Abkommens. Auf jeden Fall sind die Bestimmungen laut Art. 32, Absatz 3 dieses Vertrages anzuwenden.

(büV Art.62)

3. Die Zulage laut Absatz 1 wird graduell in ein festes und bleibendes persönliches Lohnelement umgewandelt. Die Umwandlung erfolgt jährlich, und zwar im Ausmaß von fünf Prozent pro Jahr, in dem die Zulage bezogen wird. Dieses Lohnelement wird den Erhöhungen der Koordinierungszulage angeglichen.

Zulage für Turnus-, Feiertags- oder Nachtdienst, Bereitschafts- und sofortigen Einsatzdienst

(büV Art.63)

Art. 59

Bereitschaftsdienst

(BV Art. 7)

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) per non piú di un intero mese, eccettuati i giorni di riposo, ferie, festività ed in casi di particolari necessità del lavoratore, in ragione di 5 giorni alla settimana (6 giorni per i lavoratori con un orario articolato su 6 giorni). Tale forma di reperibilità ha carattere eccezionale;
- b) per periodi ricorrenti di 5 o 6 giorni nel mese, di norma contenuti in una settimana ogni quattro;
- c) per singole giornate della settimana, e precisamente:
- per ciascuna delle giornate settimanali di normale attività lavorativa;
 - per il sesto giorno ed eccezionalmente per il settimo giorno, comunque non piú di due volte consecutive, la reperibilità puó essere richiesta rispettivamente in aggiunta a quella delle lettere a) e b), qualora non vi sia altro personale da rendere reperibile in detti giorni;
 - per le domeniche e festività;
- Va comunque garantito il riposo al 14mo giorno.
- d) Per il servizio di sgombero neve o comunque per servizi a carattere stagionale non superiori a cinque mesi all'anno la reperibilità potrà essere richiesta di norma per un periodo di 15 giorni consecutivi. Ulteriori modalità per la reperibilità neve possono essere concordate a livello decentrato.

4. Nel caso in cui il servizio di reperibilità sia svolto per 7 giorni consecutivi, per la giornata da dedicarsi al riposo settimanale che abbia comportato la prestazione effettiva di servizio, spetta, oltre al compenso per lavoro straordinario, un periodo di riposo corrispondente alle ore di servizio svolte, da effettuare subito dopo o comunque entro la settimana successiva.

5. Compenso per il servizio di reperibilità:

- a) per il servizio di reperibilità é conferito un compenso nella misura del **19 % del normale compenso orario**;
- b) per il giorno di riposo settimanale che non abbia comportato la prestazione effettiva di servizio spetta un compenso nella misura del 20 % del normale compenso orario. In alternativa al compenso puó essere richiesto anche l'esonero dal servizio. In questo caso spettano per ogni ora di reperibilità 20 minuti di esonero dal servizio, fino al massimo di una giornata lavorativa.

6. Nel caso in cui durante l'esercizio del servizio di reperibilità viene richiesto l'intervento al lavoro, al dipendente oltre al compenso per la reperibilità, spetta il compenso per lavoro straordinario per le ore di lavoro effettivamente svolte.

Art. 60
Servizio di pronta disponibilità
(CC Art. 8)

1. Nelle strutture abitative dei servizi sociali e nelle case di riposo in accordo tra il personale risp. tra singoli dipendenti e l'Amministrazione puó essere concordata la presenza alla sede di servizio nei periodi notturni per garantire, in caso di necessità, la pronta disponibilità.

- a) für nicht mehr als einen Monat, mit Ausnahme der arbeitsfreien Tage, des Urlaubs, der Feiertage und jener Tage, in denen der Betroffene aufgrund besonderer Umstände frei von dienstlichen Verpflichtungen sein muss, im Ausmass von 5 Tagen in der Woche (6 Tage im Falle jener Arbeitnehmer, deren Wochenarbeitszeit auf 6 Tage ausgelegt ist). Diese Form der Abrufbereitschaft bildet die Ausnahme;
- b) in regelmäßigen Abständen von 5 oder 6 Tagen im Monat, d.h. in der Regel während einer von 4 Arbeitswochen;
- c) an einzelnen Tagen in der Woche und zwar:
- an jedem einzelnen der normalen Wochentage;
 - am sechsten Wochentag und in außerordentlichen Fällen am siebten Tag, jedenfalls aber nicht öfter als zwei aufeinanderfolgende Male, kann der Bereitschaftsdienst auch zusätzlich zu jenem nach den Buchstaben a) und b) auferlegt werden, wenn am betreffenden Tag sonst kein Personal zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden kann;

- an den Sonntagen und Feiertagen;
Auf jeden Fall wird nach 14 Tagen Dienst der Ruhetag gewährleistet.

d) Für den Schneeräumungsdienst oder saisonbezogene Dienste, welche über einen Zeitraum von nicht mehr als 5 Monaten im Jahr laufen, kann der Bereitschaftsdienst in der Regel für einen Zeitraum von 15 aufeinanderfolgende Tage verlangt werden. Weitere Kriterien für den Schneeräumungsdienst können auf dezentraler Ebene vereinbart werden.

4. Falls der Bereitschaftsdienst über einen Zeitraum von 7 aufeinanderfolgende Tage geleistet wird, steht für den wöchentlichen Ruhetag, an welchem ein Arbeitseinsatz verlangt wurde, steht zusätzlich zur Überstundenvergütung eine den Dienststunden entsprechende Ruhepause zu, welche unmittelbar danach, jedenfalls innerhalb der darauffolgenden Woche zu genießen ist.

5. Vergütung für den Bereitschaftsdienst:

- a) Für den Bereitschaftsdienst wird eine Stundenvergütung im Ausmaß von **19% der normalen Stundenvergütung** zuerkannt;
- b) für den wöchentliche Ruhetag, an welchem kein Arbeitseinsatz verlangt wurde, steht eine Stundenvergütung im Ausmaß von 20% der normalen Stundenvergütung zu. An Stelle der Vergütung kann auch ein Zeitausgleich beantragt werden. In diesem Falle stehen pro Stunde Bereitschaftsdienst zwanzig Minuten an Zeitausgleich, bis zu einem Höchstausmaß von einem Arbeitstag zu.

6. Falls während des Bereitschaftsdienstes der Arbeitseinsatz verlangt wird, steht dem Bediensteten zusätzlich zur Vergütung für den Bereitschaftsdienst für die effektiv geleisteten Arbeitsstunden die Überstundenvergütung zu.

Art. 60
Sofortige Abrufbereitschaft
(BV Art. 8)

1. In den Wohneinrichtungen der Sozialdienste und in den Altersheimen kann zwischen dem Personal bzw. einzelnen Bediensteten und der Verwaltung die Anwesenheit am Arbeitsplatz in den Nachtstunden vereinbart werden, um im Bedarfsfall die sofortige Einsatzbereitschaft zu gewährleisten.

Il servizio di pronta disponibilità, che non può avere durata superiore a 12 ore può essere richiesto al dipendente per non più di 10 volte al mese.

2. Come compenso per il servizio di pronta disponibilità al dipendente spetta il **25% del compenso per lavoro straordinario** nonché il pagamento di un'ora di compenso per lavoro straordinario per interventi comunque possibili durante il servizio.

Art. 61

Indennità per lavoro in turni e lavoro notturno (CC Art 9)

1. Con effetto dal primo del mese successivo alla data di stipula del presente accordo il compenso per ogni ora di lavoro in turni è maggiorato del:

- **5% della tariffa oraria di lavoro** per il periodo tra le ore 7.00 e 20.00, qualora sia istituito un servizio di turno di almeno 12 ore;
- **25% della tariffa oraria di lavoro** tra le ore 20.00 e 7.00 e per i giorni festivi;
- **30% della tariffa oraria di lavoro** per turni festivi notturni.

2. Il servizio svolto, non in turni prestabiliti, ricadente in giornate festive od in ore notturne (dalle 20.00 alle 7.00) darà diritto ad una maggiorazione pari al 25% della tariffa oraria di lavoro.

Art. 62

Lavoro festivo (CC Art. 10)

1. Il dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale ha diritto ad un giorno di riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

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

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione del lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

4. Il secondo comma dell' Art. 23 dell'accordo di comparto per i dipendenti comunali dell'8.7.1994, il secondo comma dell' Art. 22 dell'accordo di comparto per i dipendenti comprensoriali del 20.10.1994 nonché il secondo comma dell'Art. 24 dell'accordo economico per i dipendenti delle IPAB del 21.02.1995 sono sostituiti come segue: "Il personale inoltre non presta servizio negli altri giorni riconosciuti festivi dalla normativa statale, nonché il lunedì di Pentecoste. Il giovedì grasso, l'ultimo giorno di carnevale, il venerdì santo, la vigilia di natale e l'ultimo giorno dell'anno il personale è esonerato dal servizio per la metà dell'orario stabilito per le suddette giornate nel contratto individuale di lavoro."

Art. 63

Die sofortige Einsatzbereitschaft kann für eine Dauer von nicht mehr als 12 Stunden bzw. nicht mehr als 10 Mal im Monat verlangt werden.

2. Für die sofortige Abrufbereitschaft steht dem Bediensteten eine Vergütung im Ausmaß von **25% der Überstundenvergütung** sowie für eventuell mögliche Dienstzeitsätze die Bezahlung der Vergütung für eine Überstunde zu.

Art. 61

Zulage für Schicht - oder Nachtarbeit (BV Art. 9)

1. Ab ersten des Monats nach Unterschrift dieses Abkommens wird die Vergütung pro geleistete Stunde Schichtarbeit wie folgt erhöht:

- **5% der normalen Stundenvergütung** in der Zeit von 7.00 Uhr bis 20.00 Uhr, vorausgesetzt dass ein Schichtdienst von mindestens 12 Stunden eingerichtet ist;
- **25% der normalen Stundenvergütung** in der Zeit von 20.00 bis 7.00 Uhr und für Sonn- und Feiertage;
- **30% der normalen Stundenvergütung** für Nachtdienste an Sonn- und Feiertagen.

2. Der Dienst an Feiertagen oder während der Nachtstunden (20.00 bis 7.00 Uhr) ausserhalb der Schichtarbeit gibt Anrecht auf eine Erhöhung des Stundenlohnes um 25%.

Art. 62

Feiertagsarbeit (BV Art. 10)

1. Der Bedienstete, welcher aus besonderen Dienstgründen nicht den wöchentlichen Ruhetag beanspruchen kann, hat Anrecht auf einen Ausgleichsruhetag in der Regel innerhalb von 15 Tagen, jedenfalls aber innerhalb der beiden nächstfolgenden Monate

2. Im Falle einer Arbeitsleistung an einem Feiertag, welcher auf einen Wochentag fällt, hat der Bedienstete auf Antrag Anrecht auf einen entsprechenden Ruhetag oder auf die Bezahlung der Überstundenvergütung wie sie für die Feiertage vorgesehen ist.

3. Im Falle einer Arbeitsleistung an einem arbeitsfreien Wochentag bei 5-Tage-Woche, hat der Bedienstete auf Antrag Anrecht auf einen entsprechenden Ruhetag oder auf die Bezahlung der normalen Überstundenvergütung.

4. Der 2. Absatz des Artikels 23 des Bereichsabkommens für die Gemeindebediensteten vom 8.7.1994, der 2. Absatz des Artikels 22 des Bereichsabkommens für die Bediensteten der Bezirksgemeinschaften vom 20.10.1994 sowie der 2. Absatz des Artikels 24 des Gehaltsabkommens für die Angestellten der ÖFWE vom 21.02.1995 werden wie folgt ersetzt: "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."

Art. 63

Compenso per lavoro straordinario

(CIC Art. 65)

1. Per la prestazione di lavoro straordinario spetta al personale un compenso orario, arrotondato per eccesso a lire 100, corrispondente al normale compenso orario di cui al comma 3, moltiplicato con il coefficiente 1,25.

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

3. La misura del normale compenso orario è determinata mediante la divisione dello stipendio mensile spettante per livello retributivo, classe o scatto, compresa l'indennità integrativa speciale, per il coefficiente 160.

4. In caso di recupero delle ore di lavoro straordinario prestate, il personale ha diritto all'esonero dal servizio ordinario per un periodo di tempo corrispondente ad **un'ora per ogni ora straordinaria prestata** tra le ore 7 e le ore 20. Per ogni ora di lavoro straordinario prestata tra le ore 20 e le ore 7, nonché nei giorni non lavorativi e festivi il personale ha diritto all'esonero dal servizio ordinario per un periodo di tempo corrispondente ad **un'ora e 15 minuti**.

5. Il contingente delle ore di lavoro straordinario viene stabilito nell'accordo di comparto.

6. Gli aumenti stipendiali di cui al presente contratto trovano applicazione per il lavoro straordinario prestato con decorrenza dal primo del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

(CC Art. 11)

1. Le prestazioni straordinarie dovranno essere finalizzate, previo confronto con i rappresentanti del personale, a fronteggiare situazioni eccezionali, non continuative e nel limite individuale massimo di 120 ore annue per dipendente. Nel caso sia necessario superare detto limite dovrà essere attuato un accordo decentrato.

Il suddetto limite non si applica al personale ed ai segretari comunali, adibiti all'attività di assistenza nelle sedute degli organi e commissioni comunali.

2. Le ore straordinarie possono, d'intesa tra il dipendente e l'amministrazione, essere retribuite o godute con riposo compensativo.

3. Quanto previsto dai commi precedenti non si applica nei casi di estrema emergenza, non programmati, emersi nelle ultime 24 ore, ed in particolare:

- interventi per calamità e disgrazie;
- interventi causati da eventi atmosferici del tempo eccezionali;
- interventi di servizio degli addetti alla vigilanza urbana;
- servizi per l'assistenza alle sedute degli organi e commissioni istituzionali del comune.

Überstundenentlohnung

(büV Art. 65)

1. Für die Leistung von Überstunden steht dem Personal eine jeweils auf 100 Lire aufgerundete Stundenvergütung zu, die der normalen Stundenvergütung laut Absatz 3, multipliziert mit dem Koeffizienten 1,25, entspricht.

2. Für die Leistung von Überstunden zwischen **20 Uhr und 7 Uhr** sowie an **arbeitsfreien Tagen, inklusive Feiertage**, steht eine Stundenvergütung zu, die der normalen Stundenvergütung laut Absatz 3, multipliziert mit dem Koeffizienten 1,50, entspricht. Die Stundenvergütung laut Absatz 3 wird mit dem Koeffizienten 1,55 multipliziert, falls **Überstunden an Feiertagen in der Zeit von 20.00 Uhr und 7.00 Uhr** geleistet werden.

3. Das Ausmaß der normalen Stundenvergütung wird wie folgt berechnet: der aufgrund der Besoldungsstufe, Gehaltsklasse oder Vorrückung zustehende Monatslohn, einschließlich der Sonderergänzungszulage wird durch den Koeffizienten 160 geteilt.

4. Im Falle von Zeitausgleich für geleistete Überstunden hat das Personal für jede zwischen 7 und 20 Uhr geleistete Überstunde Anspruch auf die Freistellung vom ordentlichen Dienst im Ausmaß von **einer Stunde**. Für jede zwischen 20 Uhr und 7 Uhr sowie an arbeitsfreien Tagen und an Feiertagen geleistete Überstunde hat das Personal Anspruch auf die Freistellung vom ordentlichen Dienst im Ausmaß von **75 Minuten**.

5. Das Überstundenkontingent wird im Bereichsabkommen festgelegt.

6. Die in diesem Vertrag vorgesehene Erhöhung der Gehälter gilt für die ab ersten des folgenden Monats nach Inkrafttreten dieses Vertrages geleisteten Überstunden.

(BV Art. 11)

1. Die Überstunden sollen in Absprache mit den Vertretern des Personals dazu dienen, Ausnahmesituationen vorübergehender Natur zu bewältigen und dürfen das Höchstmaß von jährlich 120 Stunden pro Beschäftigten nicht übersteigen. Sollte es nötig sein, genannte Höchstgrenze zu überschreiten, ist dafür ein dezentrales Abkommen abzuschließen.

Obgenannte Höchstgrenze findet auf die Bediensteten und Gemeindesekretäre, welche den Sitzungen des Gemeindefachausschusses, des Gemeinderates und der Gemeindekommissionen beiwohnen müssen, keine Anwendung.

2. Die Überstunden können im Einvernehmen zwischen dem Bediensteten und der Verwaltung bezahlt oder mit Zeitausgleich abgegolten werden.

3. Die Regelung nach den vorhergehenden Absätzen findet keine Anwendung bei unvorhergesehenen Notfällen, die sich im Zeitraum der vorangegangenen 24 Stunden ergeben haben, wie insbesondere:

- Einsätze bei Katastrophen und Unfällen;
- Einsätze bei außerordentlichen Witterungsunfällen;
- Diensteseinsätze der Stadtpolizei;
- Mitwirkung an den Sitzungen der beschließenden

3. Le prestazioni svolte in concomitanza di consultazioni elettorali vengono trattate alla stregua dell'ordinamento contrattuale locale.
5. Tra la cessazione della prestazione in straordinario e la ripresa dell'attività lavorativa devono intercorrere di norma almeno 8 ore di riposo.

Art. 64
Disciplina di missione
(CIC Art.67)

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

Art. 65
Interessi e rivalutazione monetaria
(CIC Art.68)

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

Gremien und Kommissionen der Gemeinde.

4. Für die Leistung von Überstunden bei Wahlen kommen die Bestimmungen der lokalen Kollektivverträge zur Anwendung.
5. Zwischen der letzten Überstunde und der Wiederaufnahme der Arbeit muss in der Regel eine Ruhepause von wenigstens 8 Stunden gewährleistet werden.

Art. 64
Außendienstregelung
(büV Art.67)

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

Art. 65
Zinsen und Aufwertung
(büV Art.68)

1. Dem Personal, dem aufgrund des Dienstverhältnisses oder des Dienstaustrittes Bezüge zustehen, werden auf den zustehenden Betrag die gesetzlichen Zinsen oder, falls höher, die Geldaufwertung ab dem 90. Tag nach Entstehen des Anspruchs bezahlt.
2. Hängt die Auszahlung des Betrages vom Einreichen eines Antrages oder bestimmter Unterlagen – auch von seiten anderer Körperschaften oder Anstalten – ab, so läuft die 90-Tage-Frist ab dem Tag, an dem bei den zuständigen Ämtern der Antrag oder die ausständigen Unterlagen einlangen.
3. Entsteht der Anspruch auf die Bezüge aufgrund eines rückwirkenden Gesetzes oder Kollektivvertrages, reift dieser Anspruch ab Inkrafttreten der entsprechenden Bestimmung, vorbehaltlich der Bestimmungen der Absätze 1 und 2, an.
4. Das Verbot der Häufung zwischen gesetzlichen Zinsen und Geldaufwertung laut Absatz 1 gilt nicht für Guthaben, deren Anspruch vor Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages anreife, und zwar beschränkt auf den Zeitraum vor diesem Datum.

RELAZIONI E DIRITTI SINDACALI

Art. 66

Omogeneizzazione tra le aree

(CIC Art.4)

1. Al fine di garantire l'omogeneità del contratto intercompartimentale per tutto il personale interessato la parte pubblica provvede alla sottoscrizione dello stesso nonché dei contratti delle singole aree dopo aver sentite le rispettive delegazioni sindacali rappresentative sull'ipotesi di intesa intervenuta nell'ambito della contrattazione con l'altra delegazione sindacale. In caso di una disciplina differenziata per gli istituti contrattuali comuni viene riaperta la contrattazione intercompartimentale sui punti controversi del contratto già stipulato sull'altro tavolo di contrattazione.

Art. 67

Livelli di contrattazione e relative materie

(CIC Art.5)

1. La contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro. Il sistema di contrattazione collettiva è strutturato su tre livelli:

- a) il contratto collettivo intercompartimentale;
- b) il contratto collettivo di comparto per i comparti ai cui all'(büV Art.1);
- c) il contratto decentrato per ogni singola amministrazione o parte di essa definita dai contratti di comparto;

2. La contrattazione intercompartimentale si svolge sulle seguenti materie:

- a) costituzione e struttura del rapporto di lavoro;
- b) principi generali sull'assetto giuridico ed economico;
- c) mobilità tra gli enti;
- d) congedi, permessi ed aspettative;
- e) assenze per malattie;
- f) relazioni e diritti sindacali;
- g) previdenza complementare;
- h) trattamento di missione, con la facoltà di adeguarlo nel contratto di comparto alle esigenze particolari dello stesso;

GEWERKSCHAFTSBEZIEHUNGEN UND -RECHTE

Art. 66

Harmonisierung zwischen den Verhandlungstischen

(büV Art.4)

1. Um die Harmonisierung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für das gesamte betroffene Personal zu gewährleisten, unterzeichnet die öffentliche Delegation diesen sowie den Vertrag der einzelnen Verhandlungstische erst nachdem die jeweiligen Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch über den mit der anderen Gewerkschaftsdelegation ausgehandelten Vertrag angehört wurden. Falls eine unterschiedliche Regelung für gemeinsame Vertragsinstitute vorgesehen ist, werden die bereichsübergreifenden Verhandlungen über die strittigen Punkte des bereits vereinbarten Vertrages des anderen Verhandlungstisches wieder aufgenommen.

Art. 67

Verhandlungsebenen und Verhandlungsgegenstand

(büV Art.5)

1. Die Kollektivvertragsverhandlungen werden über alle Sachbereiche des Arbeitsvertrages geführt. Die entsprechenden Vertragsverhandlungen laufen auf folgenden drei Ebenen ab:

- a) der bereichsübergreifende Kollektivvertrag;
- b) der Kollektivvertrag auf Bereichsebene für die im Artikel 1 genannten Verhandlungsbereiche;
- c) der dezentrale Vertrag für jede einzelne Verwaltung oder für einen Teil derselben gemäß der in den Bereichsverträgen vorgesehenen Regelung.

2. Die bereichsübergreifenden Vertragsverhandlungen haben folgende Sachbereiche zum Gegenstand:

- a) Begründung und wesentliche Inhalte des Arbeitsverhältnisses;
- b) allgemeine Grundsätze über die Einstufung und das Lohngefüge;
- c) Mobilität zwischen den Körperschaften;
- d) Urlaube, Freistellungen und Wartestände;
- e) Abwesenheiten wegen Krankheit;
- f) Gewerkschaftsbeziehungen und Gewerkschaftsrechte;
- g) Zusatzrente;
- h) Außendienstregelung, mit der Möglichkeit, diese im Bereichsvertrag an die besonderen Erfordernisse desselben anzupassen;

- i) trattamento di fine rapporto e relativi acconti;
- j) ordinamento disciplinare;
- k) principi generali sul servizio mensa;
- l) equo indennizzo.

3. La contrattazione di comparto si svolge sulle materie riservate a tale contrattazione nel presente contratto nonché su tutte le altre materie non disciplinate dal contratto inter-compartimentale.

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

Art. 68

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

(CIC Art.6)

1. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione.

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

Art. 69

Accordi a livello decentrato

(CC Art. 17)

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) l'aggiornamento, la qualificazione, la riqualificazione del personale;
- b) l'identificazione delle qualifiche funzionali e dei relativi profili anche di nuova istituzione in rapporto alle mansioni;
- c) la struttura dell'orario di lavoro (turni, flessibilità, reperibilità, permessi) nonché i sistemi di controllo;
- d) la disciplina della mobilità interna alla stessa Amministrazione;
- e) contratti di fornitura di lavoro temporaneo nel limite massimo del 7%, calcolato su base mensile, dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, e comunque non superiore a trenta unità;

- i) Abfertigung und entsprechende Vorschüsse;
- j) Disziplinarordnung;
- k) allgemeine Grundsätze über den Mensadienst;
- l) angemessene Entschädigung.

3. Die Vertragsverhandlungen auf Bereichsebene werden über die im vorliegenden Vertrag diesen Verhandlungen vorbehaltenen Sachbereiche sowie über alle weiteren Sachbereiche geführt, die im bereichsübergreifenden Vertrag nicht geregelt sind.

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

Art. 68

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

(büV Art.6)

1. Die dezentralen Verträge müssen eigene Klauseln über die Zeiten, Regeln und Verfahren zur Überprüfung der Umsetzung derselben enthalten.

2. Die dezentralen Vertragsverhandlungen über alle auf diese Ebene verlagerten Verhandlungen sind ab Inkrafttreten des entsprechenden Bereichsvertrages aufzunehmen. Die dezentralen Verträge, die im Einvernehmen auch vor der im Bereichsvertrag vorgesehenen Fälligkeit geändert werden können, bleiben bis zum Abschluß der nachfolgenden dezentralen Verträge aufrecht, außer mit dem nachfolgenden Bereichsvertrag erfolgt eine anders lautende Regelung.

Art. 69

Abkommen auf dezentraler Ebene

(BV Art. 17)

1. Die Art und Vorgangsweise bei der Regelung der untenstehenden Sachgebiete werden auf Betreiben der interessierten Parteien auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite durch innerbetriebliche Abkommen, d.h. nach Körperschaften, besonderem Dienstbereich oder Arbeitsplatz festgesetzt:

- a) Weiterbildung, Qualifikation, Umschulung des Personals;
- b) Bestimmung der Dienstränge und der damit zusammenhängenden Berufsbilder, auch bei Neuerungen in den Aufgabenbereichen;
- c) die Arbeitszeitregelung (Schichtdienst, flexible Arbeitszeit, Abrufbereitschaft, Freistellung) und die entsprechenden Kontrollsysteme;
- d) die Regelung der internen Mobilität im Bereich ein- und derselben Verwaltung;
- e) Verträge für Leiharbeit im Höchstausmaß von 7%, berechnet auf Monatsbasis, des bei der Körperschaft im Dienst stehenden Personals mit unbefristetem Arbeitsvertrag, jedenfalls aber nicht mehr als 30 Einheiten;

- f) l'istituzione di progetti del telelavoro e le relative modalità di applicazione;
- g) i carichi di lavoro, le condizioni ambientali e la qualità dello stesso;
- h) l'agibilità dei patronati sul luogo di lavoro, la costituzione ed organizzazione dei circoli ricreativi interni;
- i) l'istituzione di mense e servizi di refezione aziendali, la stipulazione di convenzioni con esercizi alberghieri o imprese specializzate nel settore, l'importo a carico del personale; devono essere osservate le indicazioni dell'articolo 73 del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999;
- j) la disciplina dell'abbigliamento di servizio secondo le indicazioni dell'articolo 80 del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999;
- k) le altre materie indicate nel presente accordo.

Art. 70

Procedimento di contrattazione decentrata

(CC Art. 19)

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%;
 - 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 é 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.

- f) die Einrichtung von Projekten für Telearbeit sowie diesbezügliche Anwendungskriterien;
- g) Arbeitspensen, Schutz der Gesundheit und der körperlichen Unversehrtheit am Arbeitsplatz;
- h) Wirkungsmöglichkeiten der Patronate am Arbeitsplatz, Errichtung und Organisation von innerbetrieblichen Freizeitvereinen;
- i) die Errichtung von Ausspeisungen und Betriebskantinen, der Abschluss von Vereinbarungen mit Gaststätten oder mit einschlägig spezialisierten Unternehmen, der Betrag zu Lasten des Personals; es sind die Vorgaben laut (Art. 73 des bereichsübergreifenden Abkommens vom 29.7.1999 zu beachten);
- j) die Regelung der Dienstkleidung gemäß (BV Art. 80 des bereichsübergreifenden Abkommens vom 29.7.1999);
- k) weitere Sachbereiche, soweit im vorliegenden Abkommen vorgesehen.

Art. 70

Verfahren für dezentrale Abkommen

(BV Art. 19)

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

Art. 71
Diritto sindacale all'informazione
 (CIC Art.7)

1. Ciascuna amministrazione informa preventivamente le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del rispettivo comparto sui provvedimenti di natura generale aventi riflessi sui rapporti di lavoro non soggetti alla contrattazione collettiva. Le relative materie e le modalità di informazione preventiva nonché i casi in cui è consentita un'informazione successiva vengono stabiliti nel contratto di comparto.
2. Per le materie di cui al comma 1, su richiesta di un'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa le amministrazioni incontrano le organizzazioni sindacali entro 15 giorni ovvero entro il termine più breve per motivi di urgenza per l'esame relativo, ferme restando l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei competenti organi amministrativi. Del relativo incontro ed esame è redatto verbale dal quale devono risultare le posizioni delle parti nelle materie oggetto di esame.
3. Le amministrazioni provvedono a sentire e consultare i sindacati nelle materie specificamente previste dalle vigenti disposizioni di legge, regolamentari o contrattuali.
4. Il presente articolo si applica anche in materia di ambiente e di sicurezza sul lavoro, salva la diversa disciplina prevista dalla specifica normativa in materia.
5. Nel contratto di comparto possono essere previste particolari forme di partecipazione anche con la costituzione di commissioni bilaterali o osservatori per tutti gli aspetti interessanti la gestione dei rapporti di lavoro.
6. Le parti negoziali del contratto intercompartimentale si incontrano, su richiesta anche di una singola organizzazione sindacale o amministrazione, almeno una volta all'anno per l'esame degli effetti derivanti dall'applicazione del contratto intercompartimentale.

Art. 72
Procedure di raffreddamento conflitti ed interpretazione autentica
 (CIC Art.8)

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione del contratto intercompartimentale o dei contratti di comparto, le parti si incontrano entro venti giorni dalla richiesta, di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre la richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa comunque deve far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi dei contratti di intercomparto o di comparto.

Art. 71
Recht der Gewerkschaften auf Information
 (büVArt.7)

1. Die einzelnen Verwaltungen informieren im voraus die Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch des jeweiligen Bereiches über die Maßnahmen allgemeiner Natur, die sich auf die Arbeitsverhältnisse auswirken und nicht Gegenstand der Vertragsverhandlungen sind. Die entsprechenden Sachbereiche und die Regeln über die Information im Vorhinein sowie die Fälle, in denen die Information im Nachhinein zulässig ist, werden im Bereichsvertrag festgelegt.
2. Auf Antrag einer Gewerkschaft mit Vertretungsanspruch treffen sich die Verwaltungen mit den Gewerkschaften innerhalb von 15 Tagen oder, falls Dringlichkeitsgründe vorliegen, innerhalb eines kürzeren Termins, um die in Absatz 1 genannten Sachbereiche zu besprechen. Unbeschadet bleibt die eigenständige endgültige Entscheidung und Verantwortung der zuständigen Verwaltungsorgane. Über das jeweilige Treffen und die Aussprache wird ein Protokoll verfaßt, in dem die Positionen der Parteien zu den besprochenen Sachbereichen wiedergegeben werden.
3. Die Verwaltungen hören die Gewerkschaften an und beraten sich mit ihnen in all jenen Sachbereichen, in denen dies in den geltenden Gesetzes-, Verordnungs- und Vertragsbestimmungen vorgesehen ist.
4. Der vorliegende Artikel gilt auch für die Sicherheit und den Schutz am Arbeitsplatz, vorbehaltlich der in den jeweiligen Bestimmungen vorgesehenen anderslautenden Regelung.
5. Im Bereichsvertrag können besondere Formen der Mitbestimmung, auch mittels Einsetzung von bilateralen Kommissionen oder Beobachtungsstellen, für alle Aspekte, die die Verwaltung der Arbeitsverhältnisse betreffen, vorgesehen werden.
6. Die Vertragspartner des bereichsübergreifenden Vertrages treffen sich, auch auf Antrag einer einzelnen Gewerkschaft oder Verwaltung, wenigstens einmal jährlich zur Überprüfung der Auswirkungen, die sich durch die Anwendung des bereichsübergreifenden Vertrages ergeben.

Art. 72
Verfahren zur Vermeidung von Arbeitskonflikten und für die authentische Auslegung
 (büVArt.8)

1. Ergeben sich Streitigkeiten über die Auslegung des bereichsübergreifenden Vertrages oder der Bereichsverträge, treffen sich die Vertragspartner innerhalb von zwanzig Tagen nach Antrag laut Absatz 2, um einvernehmlich die Bedeutung der strittigen Klausel zu bestimmen.
2. Zu dem in Absatz 1 genannten Zweck übermittelt der interessierte Vertragspartner den anderen Partnern einen schriftlichen Antrag mittels eingeschriebenem Schreiben. Der Antrag muß eine Zusammenfassung der Beschreibung der Fakten und der diesen zugrunde liegenden Rechtsfragen beinhalten. Der Antrag muß auf jeden Fall auch auf die Auslegungs- und Anwendungsfragen des bereichsübergreifenden oder des Bereichsvertrages Bezug nehmen.

3. In sede di incontro di cui al comma 1 le parti possono concordare la sospensione dell'applicazione delle clausole contrattuali controverse. L'applicazione delle clausole controverse viene comunque sospesa qualora ciò non arrechi alcun pregiudizio all'attività istituzionale.

4. Il contratto stipulato sostituisce la clausola controversa, se non diversamente concordato, sin dalla entrata in vigore della stessa ai sensi del contratto intercompartimentale o di comparto.

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

Art. 73

Patronato sindacale ed utilizzo dei permessi sindacali retribuiti

(CIC Art.9)

1. Il personale in attività o in quiescenza può farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato sindacale per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali davanti ai competenti organi dell'amministrazione.

2. Le modalità di accesso degli istituti di patronato nei luoghi di lavoro vengono disciplinate dalla contrattazione di comparto.

3. In attesa di una nuova regolamentazione nei comparti di cui all'articolo 1, fermo restando il monte ore annuale complessivo assegnato alle singole organizzazioni sindacali sulla base dei vigenti sistemi di calcolo, l'utilizzo dei permessi sindacali retribuiti da parte dei dirigenti sindacali può essere anche cumulativo qualora l'ente di appartenenza autorizza tale cumulo, salva la vigente disciplina di maggior favore per le organizzazioni sindacali.

Art. 74

Contributi sindacali

(CIC Art.76)

1. Il personale ha facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da esso prescelta per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega viene rilasciata per iscritto e trasmessa all'amministrazione a cura del personale o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione all'amministrazione.

3. Il personale può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione all'amministrazione.

4. Le trattenute mensili operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni del personale in base alle deleghe

3. Bei dem im Absatz 1 vorgesehenen Treffen können die Vertragspartner die Anwendung der strittigen Vertragsklauseln vorübergehend aussetzen. Die Anwendung der strittigen Vertragsklauseln wird auf jeden Fall ausgesetzt, falls dies keine Beeinträchtigung der institutionellen Tätigkeit zur Folge hat.

4. Der unterzeichnete Vertrag ersetzt die strittige Vertragsklausel, falls nicht anders vereinbart, ab Inkrafttreten dieser Klausel laut bereichsübergreifendem oder Bereichsvertrag.

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

Art. 73

Gewerkschaftspatronat und Verwendung der bezahlten Gewerkschaftsfreistellungen

(büV Art.9)

1. Das im Dienst stehende oder im Ruhestand befindliche Personal kann sich von der Gewerkschaft oder dem Gewerkschaftspatronat vertreten lassen, um bei den zuständigen Stellen der Verwaltungen Gesuche und Verfahren betreffend die Sozialversicherungsleistungen abzuwickeln.

2. Die Regelung über den Zugang der Patronatsinstitute zum Arbeitsplatz werden auf Bereichsebene geregelt.

3. Bis zu einer Neuregelung in den Bereichen laut Artikel 1 kann die Beanspruchung der bezahlten Freistellungen für Gewerkschaftsfunktionäre, unter Beachtung der zugewiesenen jährlichen Gesamtstundenzahl der einzelnen Gewerkschaften aufgrund des geltenden Berechnungsschlüssels, auch durch Häufung der Stunden erfolgen, falls die eigene Körperschaft diese Häufung ermächtigt, außer es besteht bereits eine für die Gewerkschaften günstigere Regelung.

Art. 74

Gewerkschaftsbeiträge

(büV Art.76)

1. Das Personal kann zugunsten der von ihm bestimmten Gewerkschaft die Vollmacht für den Abzug vom Gehalt eines monatlichen Betrages als Gewerkschaftsbeitrag erteilen, der dem vom statutenmäßig zuständigen Gewerkschaftsorgan bestimmten Betrag entspricht. Die Vollmacht wird schriftlich erteilt und vom Personal oder der jeweiligen Gewerkschaft an die Verwaltung weitergeleitet.

2. Die Vollmacht ist ab dem ersten Tag des darauffolgenden Monats nach der bei der Verwaltung erfolgten Einreichung wirksam.

3. Das Personal kann jederzeit die laut Absatz 1 erteilte Vollmacht widerrufen und die entsprechende Mitteilung der eigenen Verwaltung und der jeweiligen Gewerkschaft zusenden. Der Widerruf ist ab dem ersten Tag des darauffolgenden Monats nach der bei der Verwaltung erfolgten Einreichung wirksam.

4. Die von den einzelnen Verwaltungen getätigten monatlichen Abzüge auf die Gehälter des Personals aufgrund der zu-

presentate per le organizzazioni sindacali sono versate mensilmente entro il quinto giorno del mese successivo alle stesse, con le modalità da stabilirsi d'intesa con le organizzazioni sindacali interessate.

Art. 75
Diritti e doveri sindacali

(15.0 accordo 19.6.87)

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

2. L'amministrazione comunale si consulta periodicamente con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative tra i dipendenti comunali su questioni connesse con il rapporto di lavoro e le condizioni di lavoro.

3. Le organizzazioni sindacali collaborano, in armonia con i loro compiti quali rappresentanti del personale e nel rispetto delle competenze dell'amministrazione all'efficienza dell'amministrazione che è al servizio del cittadino.

Art. 76
Assemblee sindacali
(15.2 accordo 19.6.87)

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

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

Art. 77
Dirigenti sindacali
(15.3 Abkommen 19.6.87)

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

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

Art. 78
Permessi sindacali
(art. 18 accordo 8.7.94)

gunsten der Gewerkschaften eingereichten Vollmachten werden monatlich innerhalb des Fünften des darauffolgenden Monats gemäß den mit den entsprechenden Gewerkschaften vereinbarten Regeln an die Gewerkschaften überwiesen.

Art. 75
Gewerkschaftliche Rechte und Pflichten
(15.0 Abkommen 19.6.87)

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

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

3. Die Gewerkschaftsorganisationen leisten - im Einklang zu ihren Aufgaben als Personalvertreter und unter Beachtung der Zuständigkeiten der Verwaltung - ihre Mitarbeit zur wirksamen Gestaltung der Verwaltung, die im Dienste des Bürgers steht.

Art. 76
Gewerkschaftsversammlungen
(15.2 Abkommen 19.6.87)

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

2. 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. 77
Leitende Gewerkschaftsfunktionäre
(15.3 Abkommen 19.6.87)

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

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

Art. 78
Gewerkschaftsurlaube
(Art. 18 Abkommen 8.7.94)

1. I dirigenti sindacali hanno diritto, su richiesta delle rispettive organizzazioni, a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato e la partecipazione alle riunioni degli organi direttivi della rispettiva organizzazione sindacale.

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi fino alla concorrenza di un monte ore annuale complessivo per tutte le organizzazioni sindacali di tre ore procapite per i dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.

3. Le assenze dal servizio per permessi del singolo dirigente non possono superare il monte di 300 ore lavorative annue, ridotto a 150 ore nei Comuni o Consorzi con meno di 20 dipendenti.

4. Le modalità per la concessione dei permessi retribuiti sono stabilite dal Consorzio dei Comuni, d'intesa con le organizzazioni sindacali.

5. I dipendenti eletti o designati quali delegati a rappresentare le strutture statutarie sindacali, nei congressi, a tutti i livelli, sono autorizzati a parteciparvi, a prescindere dal monte ore stabilito dal comma 2.

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

2. Die Urlaube laut Absatz 1 werden im Rahmen einer jährlichen Gesamtstundenzahl gewährt, die für alle Gewerkschaftsorganisationen höchstens drei Stunden für jeden der Bediensteten beträgt, die am 31. Dezember des jeweils vorhergehenden Jahres im Dienst waren.

3. Die Abwesenheit vom Dienst wegen Gewerkschaftsurlaubes darf für jeden leitenden Funktionär nicht mehr als dreihundert Stunden betragen. Dieses Höchstkontingent wird für Gemeinden und Gemeindekonsortien mit weniger als zwanzig Bediensteten auf hundertfünfzig Stunden reduziert.

4. Die Bedingungen für die Gewährung des bezahlten Urlaubes werden vom Gemeindenverband im Einvernehmen mit den Gewerkschaftsorganisationen festgesetzt.

5. Jene Bediensteten, die im Sinne der jeweiligen Gewerkschaftsstatuten zu Delegierten für Kongresse auf allen Ebenen gewählt oder ernannt sind, sind ermächtigt, an diesen teilzunehmen, unbeschadet des oben unter Absatz 2 vereinbarten Stundenkontingents.

Pari opportunità e tutela della dignità delle persone

Art. 79

Comitato pari opportunità (CC Art. 20)

1. I Comuni con più di 30.000 abitanti nonché il Consorzio dei comuni istituiscono un comitato pari opportunità tra uomo e donna finalizzato all'individuazione delle misure necessarie per adottare le direttive e disposizioni provinciali, statali e dell'Unione Europea in materia di pari opportunità. Per i Comuni tra 10.000 e 30.000 abitanti l'istituzione del comitato pari opportunità é facoltativo.
2. Il Comitato é composto di sei membri di cui 3 in rappresentanza dell'amministrazione rispettivamente del Consorzio dei comuni e 3 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 ogni riunione del Comitato viene redatto un verbale da conservarsi a cura dell'Amministrazione.

Art. 80

Molestie sessuali (CIC Art.35)

1. E' compito di ogni amministrazione prevedere nei codici di comportamento norme contro le molestie sessuali nel rispetto delle norme statali ed europee e garantirne l'osservanza.
2. Rientrano nelle competenze dei comitati per le pari opportunità la promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro e la pari dignità delle persone, in particolare per rimuovere comportamenti molesti e lesivi delle libertà personali delle singole persone e per superare atteggiamenti che rechino pregiudizio allo sviluppo di rapporti corretti tra le persone sul lavoro.

Chancengleichheit und Schutz der Würde der Personen

Art. 79

Komitee zur Chancengleichheit (BV Art. 20)

1. In den Gemeinden mit mehr als 30.000 Einwohnern sowie beim Gemeindenverband werden Komitees zur Chancengleichheit zwischen Mann und Frau gebildet, um Maßnahmen ausfindig zu machen, die für die Durchführung der einschlägigen Richtlinien und Bestimmungen auf Landes-, Staats sowie europäischer Ebene erforderlich sind. Für die Gemeinden von 10.000 bis 30.000 Einwohner 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 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 Räumlichkeiten der Verwaltung zu bedienen. Über jede Zusammenkunft des Komitees wird ein Protokoll verfasst, welches von der Verwaltung aufzubewahren ist.

Art. 80

Sexuelle Belästigungen (büV Art.35)

1. Es gehört zu den Aufgaben jeder Verwaltung, in den Verhaltensregeln – unter Berücksichtigung der staatlichen und europäischen Bestimmungen – Normen gegen sexuelle Belästigungen vorzusehen und für deren Einhaltung zu sorgen.
2. Zu den Zuständigkeiten des Beirates für Chancengleichheit gehört die Verwirklichung von Initiativen zur Umsetzung der Richtlinien der Europäischen Union, um sich am Arbeitsplatz behaupten zu können, und um die gleiche Menschenwürde zu gewährleisten sowie insbesondere um Handlungen, die belästigend sind und als Einschränkung der persönlichen Freiheit des Individuums empfunden werden, zu vermeiden und um Verhalten, die für die korrekten Beziehungen zwischen den Personen am Arbeitsplatz negativ sind, zu überwinden.

OBBLIGHI DI SERVIZIO E DI COMPOR- TAMENTO E ORDINA-MENTO DISCIPLI- NARE

Art. 81

Obblighi di servizio e di comportamento

(CIC Art.36)

1. Gli enti dei comparti di cui all'articolo 1 definiscono, sentite le organizzazioni sindacali a livello di comparto, il codice degli obblighi di servizio e di comportamento del personale ai sensi dell'ordinamento del personale, ispirandosi ai seguenti principi:

a) il personale osserva l'orario di servizio secondo le modalità stabilite dall'amministrazione ai sensi del vigente ordinamento del personale;

b) il personale conforma la propria condotta in servizio ai principi del buon andamento e dell'imparzialità dell'amministrazione, nel rispetto della normativa in vigore e delle relative direttive emanate dall'amministrazione;

c) nei rapporti con il pubblico il personale dimostra correttezza ed assicura la parità di trattamento dei cittadini, in modo tale da stabilire un rapporto di piena fiducia e di leale collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione, nonché tra i gruppi linguistici;

d) nella redazione dei testi e nelle comunicazioni in generale, il personale usa un linguaggio chiaro, semplice e comprensibile;

e) il personale mantiene il segreto d'ufficio nel rispetto delle leggi e delle direttive in merito, fornendo ai cittadini le informazioni e le notizie consentite per conoscere le decisioni e comportamenti dell'amministrazione;

f) il personale si astiene dal prendere parte a decisioni o attività che possano comportare un vantaggio diretto o indiretto o generare un conflitto di interessi, anche indiretto;

g) i rapporti tra il personale dipendente sono ispirati ad uno spirito di leale collaborazione ed al rispetto della dignità della persona, favorendo la cultura del dialogo e del confronto;

h) il personale si astiene da atti e comportamenti lesivi della dignità della persona e da molestie sessuali.

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

(CC Art. 21)

1. Ai fini di quanto previsto dall'articolo 36 del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999 gli enti di

DIENSTPFLICHTEN, VERHALTENSREGELN UND DISZIPLINARORDNUNG

Art. 81

Dienstpflichten und Verhaltensregeln

(büV Art.36)

1. Die Körperschaften der Verhandlungsbereiche laut Artikel 1 legen, nach Anhören der Gewerkschaften auf Bereichsebene, die Dienstpflichten und Verhaltensregeln für das Personal gemäß Personaldienstordnung fest und halten sich dabei an folgende Grundsätze:

a) das Personal hält die Arbeitszeit gemäß den von der Verwaltung laut Personaldienstordnung festgelegten Modalitäten ein;

b) das Personal richtet sein Verhalten im Dienst nach den Grundsätzen der guten Verwaltung und der Überparteilichkeit derselben, unter Beachtung der geltenden Bestimmungen und der von der Verwaltung erlassenen Weisungen;

c) im Umgang mit dem Bürger zeigt das Personal Korrektheit und gewährleistet die Gleichbehandlung der Bürger, sodass zwischen dem Bürger und der Verwaltung sowie zwischen den Sprachgruppen ein Verhältnis vollen Vertrauens und ehrlicher Zusammenarbeit entsteht;

d) bei der Abfassung von Texten und ganz allgemein im Parteienverkehr verwendet das Personal eine klare, einfache und verständliche Sprache;

e) das Personal wahrt das Amtsgeheimnis unter Beachtung der Gesetze und der diesbezüglichen Weisungen, wobei dem Bürger jene zulässigen Informationen und Mitteilungen erteilt werden, welche Kenntnis über die Entscheidungen und das Verhalten der Verwaltung mit sich bringen;

f) das Personal enthält sich von Entscheidungen und Tätigkeiten, die einen direkten oder indirekten Nutzen bringen oder zu einem auch indirekten Interessenskonflikt führen könnten;

g) die Beziehungen zwischen dem bediensteten Personal richten sich nach dem Geist loyaler Zusammenarbeit und der Achtung gleicher Menschenwürde, wobei die Dialog- und Diskussionskultur gefördert werden;

h) das Personal unternimmt keine Handlungen und legt kein Verhalten an den Tag, die die Menschenwürde verletzen oder sexuelle Belästigungen darstellen.

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

(BV Art. 21)

1. Im Sinne von 36 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 wenden die Körperschaften dieses Berei-

questo comparto adottano il codice degli obblighi di servizio e di comportamento previsto dalla normativa provinciale, il quale è stato pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione n° 50 del 5.11.1996.

Ordinamento disciplinare

Art. 82

Struttura e organo competente per il procedimento disciplinare

(CIC Art.37)

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

Art. 83

Tipologia delle sanzioni disciplinari ed effetti

(CIC Art.38)

1. Le violazioni degli obblighi di servizio e di comportamento previsti dal presente titolo nonché le infrazioni alle norme penali da parte del personale danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari, previo procedimento disciplinare:

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

2. In sede di irrogazione delle sanzioni disciplinari vengono rispettati i seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causati all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero disservizio determinatosi;

e) sussistenza di circostanze attenuanti o aggravanti, con particolare riguardo al comportamento del personale, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;

- f) concorso dell'infrazione di più dipendenti in accordo tra di loro;
- g) gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità dell'infrazione.

3. Sulla base dei criteri di cui al comma 2 può essere irrogata anche la sanzione disciplinare più o meno grave tra quelle previste al comma 1.

4. Le mancanze non espressamente previste nel presente capo sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al

ches den Kodex über die Dienstpflichten und Verhaltensregeln laut Landes-Bestimmungen an, welcher im Amtsblatt der Region Nr. 50 vom 5.11.1996 veröffentlicht wurde.

Disziplinarordnung

Art. 82

Für das Disziplinarverfahren zuständiges Organ und Organisationseinheit

(büV Art.37)

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

Art. 83

Arten der Disziplinarstrafen und Auswirkung

(büV Art.38)

1. Die Verletzungen der in diesem Titel vorgesehenen Dienstpflichten und Verhaltensregeln sowie die Verletzung von strafrechtlichen Bestimmungen durch das Personal haben, unter Berücksichtigung der Schwere der Übertretung, die Anwendung folgender Disziplinarstrafen, aufgrund eines Disziplinarverfahrens, zur Folge:

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

2. Bei der Verhängung der Disziplinarstrafen werden folgende allgemeine Kriterien berücksichtigt:

- a) Vorsätzlichkeit im Handeln, Grad der gezeigten Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit oder Unerfahrenheit, wobei auch die Vorhersehbarkeit des Ereignisses zu bewerten ist,
- b) Bedeutsamkeit der verletzten Pflichten,
- c) die mit der jeweiligen Arbeitstätigkeit verbundene Verantwortung,
- d) Höhe des der Verwaltung, den Bürgern oder Dritten zugefügten Schadens oder Ausmaß der Gefahr, in welche diese gebracht wurden, oder der Grad der Beeinträchtigung des Dienstes,
- e) Vorliegen von Strafmilderungs- oder Strafverschärfungsgründen, unter besonderer Berücksichtigung des Verhaltens des Personals, der früheren Disziplinarstrafen innerhalb der vom Gesetz vorgesehenen zwei Jahre und des Verhaltens gegenüber den Bürgern,
- f) Mittäterschaft mehrerer Bediensteter nach Absprache,
- g) Höhe und Angemessenheit der Strafen in bezug auf die Schwere der Übertretung.

3. Aufgrund der in Absatz 2 genannten Kriterien kann auch eine schwerere oder weniger schwere Strafe der in Absatz 1 vorgesehenen Strafen verhängt werden.

4. Die laut diesem Abschnitt nicht ausdrücklich erwähnten Verfehlungen werden auf jeden Fall gemäß den in Absatz 2

comma 2, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi di servizio e di comportamento di cui all'articolo 36 e, quanto al tipo ed alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli da 39 a 43.

5. Il danno causato all'amministrazione o a terzi per effetto del comportamento doloso o gravemente colposo tenuto dal personale in servizio comporta comunque l'obbligo del rimborso del relativo danno ai sensi della vigente normativa.

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

Art. 84
Censura
(CIC Art.39)

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

Art. 85
Riduzione dello stipendio
(CIC Art.40)

1. La riduzione dello stipendio non può essere inferiore ad un decimo né superiore ad un quarto di una mensilità di stipendio di livello in godimento di cui all'articolo 53, lettera a), e dello stipendio di base di cui all'articolo 71, lettera a) e non può avere durata superiore a sei mesi. In caso di ingiustificata assenza dal servizio o abbandono dello stesso, oltre alla sanzione disciplinare, il trattamento economico complessivo è ridotto in proporzione al periodo di assenza. In

vorgesehenen Kriterien geahndet, wobei für die Bestimmung der zu ahndenden Fakten auf die Dienstpflichten und Verhaltensregeln laut Artikel 36 und bezüglich Art und Ausmaß der Strafen auf die von den Artikeln 39 bis 43 ableitbaren Grundsätze genommen wird.

5. Der durch vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten im Dienst vom Personal der Verwaltung oder Dritten zugefügte Schaden ist auf jeden Fall gemäß geltenden Bestimmungen zu vergüten.

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

Art. 84
Verweis
(büV Art.39)

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

Art. 85
Gehaltskürzung
(büV Art.40)

1. Die Gehaltskürzung kann nicht weniger als ein Zehntel und nicht mehr als ein Viertel des zustehenden Gehaltes laut Artikel 53, Buchstabe a), und des Grundgehaltes laut Artikel 71, Buchstabe a), ausmachen und zwar für höchstens sechs Monate. Im Falle einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst oder Verlassen desselben wird die gesamte Besoldung, zusätzlich zur Disziplinarstrafe, im Verhältnis zur Zeit der Abwesenheit gekürzt. Die Sozialversicherungsabgaben werden im Falle der

caso di riduzione dello stipendio gli oneri previdenziali e sociali sono computati sull'intera retribuzione.

2. La riduzione dello stipendio è inflitta per:

- a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'irrogazione della censura oppure quando le relative mancanze presentino carattere di particolare gravità;
- b) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;

c) svolgimento di attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;

d) svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro senza autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza o in violazione dei relativi limiti. In tale caso il corrispettivo netto percepito per la relativa attività spetta all'amministrazione di appartenenza. In caso di attività autorizzata i relativi proventi che superano il trenta per cento dello stipendio in godimento spettano all'amministrazione di appartenenza. Il mancato versamento di tali proventi all'amministrazione di appartenenza entro il termine stabilito comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso, nel rispetto del procedimento di cui all'articolo 44.

Art. 86

Sospensione dal servizio

(CIC Art.41)

1. La sospensione dal servizio consiste nell'allontanamento dal servizio con la privazione della retribuzione fino a sessanta giorni.

2. La sospensione dal servizio è inflitta per:

- a) assenza ingiustificata dal servizio fino a dieci giorni arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del personale, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altro personale, nonché alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, nel rispetto della libertà di pensiero ai sensi dell'articolo 1 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

d) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

e) qualsiasi comportamento illecito da cui sia derivato un danno o pericolo grave all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

3. Il personale sospeso dal servizio, alla prima scadenza successiva, non può ottenere una valutazione positiva ai fini della progressione economica. Il periodo di sospensione è detratto a tutti gli effetti, giuridici, economici e previdenziali, dal computo dell'anzianità. Durante il periodo di sospensione il personale non può accedere all'ufficio.

Gehaltskürzung auf den vollen Betrag des Gehaltes berechnet.

2. Die Gehaltskürzung wird verhängt:

a) bei Rückfall in die Verfehlungen, die zur Verhängung des Verweises geführt haben oder bei besonders schweren Verfehlungen dieser Art;

b) bei unbegründeter Verspätung von nicht mehr als zehn Tagen bei der Übersiedlung in den von den Vorgesetzten zugewiesenen Dienstsitz;

c) wenn im Kranken- oder Unfallstand Arbeitstätigkeiten ausgeführt werden;

d) wenn außerhalb der Dienstzeit gewinnbringende Tätigkeiten ausgeführt werden, die von der zugehörigen Verwaltung nicht ermächtigt oder deren Einschränkungen mißachtet wurden. In diesem Fall steht das Nettoentgelt für die entsprechende Tätigkeit der eigenen Verwaltung zu. Der eigenen Verwaltung stehen jene Einkünfte aus genehmigten Tätigkeiten zu, welche die dreißig Prozent des bezogenen Gehaltes überschreiten. Die Nichtüberweisung dieser Einkünfte innerhalb eines festgesetzten Termins an die eigene Verwaltung zieht die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung mit Kündigung unter Beachtung des Verfahrens laut Artikel 44, nach sich.

Art. 86

Zeitweilige Enthebung vom Dienst

(büV Art.41)

Die zeitweilige Enthebung vom Dienst beinhaltet die Entfernung vom Dienst und die Streichung des Gehaltes bis zu sechzig Tagen.

2. Die zeitweilige Enthebung vom Dienst wird verhängt:

a) bei unbegründeter Abwesenheit vom Dienst bis zu zehn Tagen oder willkürlichem Verlassen desselben; in diesen Fällen wird das Ausmaß der Strafe im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit vom Dienst oder des Verlassens des Dienstes bestimmt, zur dadurch entstandenen Beeinträchtigung des Dienstes, zur Wichtigkeit der Pflichtverletzung durch das Personal sowie zu den Schäden, die der Verwaltung, den Benützern oder Dritten gegenüber allenfalls verursacht wurden;

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

c) bei beleidigenden Äußerungen der Verwaltung gegenüber, vorbehaltlich der freien Meinungsäußerung laut Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300;

d) bei Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;

e) bei jedwedem widerrechtlichen Verhalten, woraus der Verwaltung, den Benützern oder Dritten ein Schaden oder große Gefahr entstanden sind.

3. Das zeitweilig vom Dienst enthobene Personal kann bei der nächstfolgenden Fälligkeit für den Aufstieg in der Besoldung keine positive Bewertung erhalten. Der Zeitraum der zeitweiligen Enthebung vom Dienst wird im Hinblick auf die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung sowie auf die Pension jedenfalls vom Dienstalter abgezogen. Während der zeitweiligen Enthebung vom Dienst ist dem Personal der Zugang zum Amt untersagt.

Art. 87**Licenziamento con preavviso**
(CIC Art.42)

1. La sanzione disciplinare del licenziamento, nel rispetto del termine di preavviso di cui all'articolo 15, si applica per:
- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste nell'articolo 40, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una delle mancanze di cui all'articolo 41;
 - b) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'Amministrazione o ad essa affidati, quando in relazione alla posizione rivestita abbia un obbligo di vigilanza o controllo;
 - c) rifiuto espresso del trasferimento, disposto con provvedimento divenuto definitivo, per motivate esigenze di servizio;
 - d) assenza arbitraria ed ingiustificata dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni consecutivi lavorativi;
 - e) persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
 - f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.
 - g) svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro senza autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza se recidivo. In tale caso il corrispettivo netto percepito per la relativa attività spetta all'amministrazione di appartenenza. In caso di attività autorizzata i relativi proventi che superano il trenta per cento dello stipendio in godimento spettano all'amministrazione di appartenenza.

Art. 88**Licenziamento senza preavviso**
(CIC Art.43)

1. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
- a) commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale per i quali sia fatto obbligo di denuncia;
 - b) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altro personale o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
 - c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
 - d) commissione, in genere, di fatti o atti dolosi, non ricom-

Art. 87**Entlassung mit Kündigung**
(büV Art.42)

1. Die Disziplinarstrafe der Entlassung unter Einhaltung der in Artikel 15 angeführten Kündigungsfrist wird angewandt:
- a) bei mehrfachem Rückfall, mindestens drei Mal pro Jahr, in eine Verfehlung laut Artikel 40, auch verschiedener Natur; bei Rückfall in eine Verfehlung laut Artikel 41 innerhalb des Zweijahreszeitraumes;
 - b) bei Verschleierung von Tatsachen und Umständen über die widerrechtliche Verwendung, Änderung, Veruntreuung oder Unterschlagung von Geldern oder Gütern, welche der Verwaltung zustehen, gehören oder anvertraut sind, durch denjenigen, der aufgrund seiner Stellung eine Aufsichts- und Kontrollpflicht hat;
 - c) bei ausdrücklicher Ablehnung einer aus begründeten Dienstverfordernissen mit endgültiger Maßnahme verfügten Versetzung;
 - d) bei willkürlicher und ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst für einen Zeitraum von mehr als zehn aufeinanderfolgenden Arbeitstagen;
 - e) bei anhaltender ungenügender Leistung oder jedweder anderen schwerwiegenden Handlung, wodurch die vollständige Unfähigkeit erwiesen ist, die Dienstpflichten in angemessener Weise zur erfüllen;
 - f) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen eines außerhalb des Dienstes und nicht in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis begangenen Verbrechens, das aufgrund seiner besonderen Schwere den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht zuläßt;

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

Art. 88**Entlassung ohne Kündigung**
(büV Art.43)

1. Die Disziplinarstrafe der Entlassung ohne Kündigung wird angewandt:
- a) wenn im Dienst schwerwiegende, ungesetzliche und strafrechtlich relevante Handlungen getätigt werden, wofür Anzeigepflicht besteht;
 - b) bei Rückfall in Gewalttätigkeiten gegen anderes Personal oder Dritte am Arbeitsplatz, auch aus nicht dienstlichen Gründen;
 - c) wenn festgestellt wird, dass die Aufnahme durch Vorzeigen gefälschter Unterlagen oder jedenfalls durch betrügerische Mittel erreicht wurde;
 - d) wenn, ganz allgemein, mit Vorsatz so schwerwiegende

presi nella lettera a), anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

e) condanna passata in giudicato:

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

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

Art. 89
Procedimento disciplinare
(CIC Art.44)

1. L'organo competente per il procedimento disciplinare, su segnalazione del diretto superiore o d'ufficio, istruisce il procedimento disciplinare e procede alla tempestiva contestazione scritta dell'addebito al personale.

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

3. Il personale viene convocato dal responsabile del procedimento disciplinare, rispettando comunque il termine di cui al comma 2, per essere sentito a sua difesa, con l'eventuale assistenza di una persona di fiducia o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

4. Concluso il contraddittorio innanzi al responsabile del procedimento disciplinare, lo stesso irroga la sanzione disciplinare ovvero provvede all'archiviazione, dandone comunicazione all'interessato ed al diretto superiore dello stesso. In caso di mancata comparizione dell'interessato per giustificati motivi, si provvede a nuova convocazione. In tal caso il periodo di un anno di cui al comma 5 è aumentato del corrispondente periodo con decreto del responsabile del procedimento.

5. Il procedimento disciplinare deve concludersi, pena l'estinzione, entro un anno dalla data della contestazione, salvo che sia sospeso ai sensi dell'articolo 46. Il procedimento può essere inoltre sospeso, con indicazione del relativo termine per consentire al personale interessato in particolari condizioni psicofisiche di sottoporsi ad un progetto terapeutico. Qualora il procedimento disciplinare sia stato sospeso, il termine di un anno decorre dalla data di riattiva-

Handlungen oder Taten, welche im Buchstaben a) nicht enthalten sind, auch gegenüber Dritte begangen werden, die den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, auch provisorisch, nicht zulassen;

e) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen

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

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

Art. 89
Disziplinarverfahren
(büV Art.44)

1. Das für das Disziplinarverfahren zuständige Organ leitet das Verfahren aufgrund der Meldung des direkten Vorgesetzten oder von Amts wegen ein und sorgt für die umgehende schriftliche Vorhaltung der Anschuldigung gegenüber dem betroffenen Personal.

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

3. Das Personal wird unter Einhaltung der Frist laut Absatz 2 vom für das Disziplinarverfahren zuständigen Organ vorgeladen, damit es sich rechtfertigen kann. Es kann sich dabei von einer Person seines Vertrauens oder von einem Vertreter der Gewerkschaft, der es angehört oder die es beauftragt, begleiten lassen.

4. Nach Abschluß des Anhörungsverfahrens durch das für das Disziplinarverfahren zuständige Organ verhängt dieses die Disziplinarstrafe oder verfügt die Archivierung und setzt den Betroffenen und den unmittelbaren Vorgesetzten davon in Kenntnis. Kann der Betroffene der Vorladung aus einem triftigen Grund nicht Folge leisten, so erfolgt eine weitere Vorladung. In diesem letzten Fall kann die Frist von einem Jahr laut Absatz 5 mit Dekret des zuständigen Organs entsprechend verlängert werden.

5. Das Disziplinarverfahren erlischt, falls es innerhalb eines Jahres ab dem Datum der Vorhaltung nicht abgeschlossen wird, außer es erfolgt die Aussetzung im Sinne des Artikels 46 oder um dem von einem psycho-physischen Leiden betroffenen Personal die Möglichkeit zu geben, sich innerhalb der angegebenen Frist einer Therapie zu unterziehen. Im Falle der Aussetzung des Disziplinarverfahrens läuft die genannte Jahresfrist ab dem Tag der Wiederaufnahme desselben. Das Disziplinarver-

zione dello stesso procedimento. Il procedimento disciplinare si estingue comunque qualora decorrono più di 120 giorni senza che venga adottato alcun atto del procedimento.

6. Con il consenso scritto del personale la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.

7. Contro il provvedimento di irrogazione di una sanzione disciplinare il personale, anche per mezzo di persona di fiducia o dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, può proporre ricorso ai sensi della vigente normativa statale nel termine di 20 giorni dalla data della notificazione o della comunicazione dello stesso, pena la decadenza, al collegio arbitrale di cui all'articolo 82 del presente contratto, che decide entro i successivi 90 giorni. Nel decorso del termine di 20 giorni nonché, in caso di ricorso, fino all'esecuzione della decisione da parte dell'amministrazione la sanzione resta sospesa. In tale caso il personale già sospeso cautelatamente dal servizio rimane sospeso fino alla decisione del collegio arbitrale.

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

Art. 90

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

(CIC Art.45)

1. Il personale, al quale siano stati contestati fatti disciplinari punibili con la sanzione del licenziamento dal servizio e qualora sussistano indizi sulla sua colpevolezza, può essere sospeso cautelativamente dal servizio, con privazione della retribuzione, per un periodo non superiore a sei mesi, prorogabile di altri sei mesi.

2. La sospensione cautelare dal servizio per un periodo non superiore a 30 giorni può essere disposta anche prima della contestazione degli addebiti qualora:

a) vi sia la necessità di ulteriori accertamenti;
b) trattasi di fatti punibili con la sanzione della sospensione o della destituzione dal servizio e

c) sussistano indizi di colpevolezza.

3. In caso di sospensione ai sensi del comma 2 l'amministrazione deve comunicare contestualmente al provvedimento di sospensione l'oggetto degli accertamenti.

4. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sospensione dal servizio, il periodo di sospensione cautelare viene computato nella sanzione, fermo restando la privazione dello stipendio limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

fahren erlischt auf jeden Fall, falls mehr als 120 Tage vergehen, ohne dass irgendeine Verfahrensmaßnahme ergriffen wird.

6. Mit dem Einverständnis des Personals kann die anzuwendende Disziplinarstrafe reduziert werden. In diesem Falle kann die Strafe nicht mehr angefochten werden.

7. Gegen das Dekret, das die Disziplinarstrafe verhängt, kann das Personal auch durch eine Person seines Vertrauens oder der Gewerkschaft, der es angehört oder den Auftrag erteilt, gemäß den geltenden staatlichen Bestimmungen innerhalb der Fallfrist von 20 Tagen ab dessen Zustellung oder Kenntnismahme Beschwerde bei dem im Artikel 82 dieses Vertrages vorgesehenen Schiedsgericht einreichen. Dieses entscheidet innerhalb von neunzig Tagen. Die Disziplinarstrafe bleibt während der Frist von 20 Tagen sowie, im Falle der Beschwerde, bis zur Durchführung der Entscheidung durch die Verwaltung ausgesetzt. Das bereits zeitweilig vom Dienst enthobene Personal bleibt bis zur Entscheidung des Schiedsgerichtes einstweilen enthoben.

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

Art. 90

Vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst während des Dienststrafverfahrens

(büV Art.45)

1. Das Personal, dem Übertretungen vorgehalten worden sind, für welche die Entlassung vom Dienst vorgesehen ist, kann für den Zeitraum von nicht mehr als 6 Monaten, verlängerbar um weitere 6 Monate, vorbeugend vom Dienst enthoben werden, wobei auch das Gehalt gestrichen wird. Diese zeitweilige Enthebung vom Dienst kann nur dann erfolgen, wenn Indizien für die Schuld des Personals vorliegen.

2. Die vorbeugende zeitweilige Dienstenthebung kann für einen Zeitraum von nicht mehr als 30 Tagen auch vor der Vorhaltung der Anschuldigungen verfügt werden, falls:

a) die Notwendigkeit weiterer Erhebungen besteht,
b) es sich um Fakten handelt, wofür die zeitweilige Enthebung vom Dienst oder die endgültige Enthebung vom Amt zu verhängen ist und
c) Indizien für die Schuld vorliegen.

3. Im Falle einer zeitweiligen Enthebung gemäß Absatz 2 muß die Verwaltung gleichzeitig mit der Maßnahme über die zeitweilige Enthebung auch den Gegenstand der Ermittlungen bekanntgeben.

4. Endet das Dienststrafverfahren mit der Verhängung der Dienststrafe der zeitweiligen Enthebung vom Dienst, so ist der Zeitraum der vorbeugenden Dienstenthebung bei der Verhängung der Strafe miteinzubeziehen. Für die Zeit der zeitweiligen Enthebung vom Dienst wird das Gehalt abgezogen.

5. Il periodo trascorso in stato di sospensione cautelare dal servizio, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio. Tale periodo non viene comunque valutato agli effetti del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento.

Art. 91

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

(CIC Art.46)

1. Il personale che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi degli articoli 42 e 43.

3. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del personale fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. La sospensione è obbligatoria nei casi previsti dall'articolo 15, comma 1, della legge statale 19 marzo 1990, n. 55.

5. Nei casi previsti dai commi 1, 2, 3 e 4 si applica quanto previsto, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale, dall'articolo 48.

6. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sospensione dal servizio, il periodo di sospensione cautelare viene computato nella sanzione, fermo restando la privazione dello stipendio limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

7. Il periodo trascorso in stato di sospensione cautelare dal servizio, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio. Tale periodo non viene comunque valutato agli effetti del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento.

Art. 92

Assegno alimentare mensile

(CIC Art.47)

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

Art. 91

Vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst im Falle eines Strafverfahrens

(büV Art.46)

1. Das Personal, dem gegenüber die Einschränkung seiner persönlichen Freiheit verfügt wurde, wird von Amts wegen zeitweilig vom Dienst enthoben, wobei es während der Haftzeit bzw. der Einschränkung der persönlichen Freiheit auch kein Gehalt bezieht.

2. Das Personal kann, bei gleichzeitiger Einstellung des Gehaltes, auch zeitweilig vom Dienst enthoben werden, falls dagegen ein Strafverfahren eingeleitet wird, das nicht die Einschränkung der persönlichen Freiheit zur Folge hat; dies ist jedoch nur möglich, falls dagegen das Hauptverfahren wegen Fakten eingeleitet wird, die direkt mit seinem Arbeitsverhältnis zusammenhängen oder die, falls erwiesen, die Verhängung der Disziplinarstrafe der endgültigen Entlassung vom Amt laut Artikel 42 und 43 zur Folge haben.

3. Die Verwaltung kann, sobald die Einschränkung der persönlichen Freiheit gemäß Absatz 1 endet, die zeitweilige Enthebung des Personals vom Dienst bis zum endgültigen Urteil verlängern, falls die Voraussetzungen gemäß Absatz 2 gegeben sind.

4. Aufrecht bleibt die Pflicht zur zeitweiligen Enthebung vom Dienst in den von Artikel 15 Absatz 1 des Staatsgesetzes vom 19. März 1990, Nr. 55 vorgesehenen Fällen.

5. In den in den Absätzen 1, 2, 3 und 4 vorgesehenen Fällen gelten die Bestimmungen des Artikels 48 über den Zusammenhang zwischen Disziplinar- und Strafverfahren.

6. Endet das Dienststrafverfahren mit der Verhängung der Dienststrafe der zeitweiligen Enthebung vom Dienst, so ist der Zeitraum der vorbeugenden Dienstenthebung bei der Verhängung der Strafe miteinzubeziehen. Für die Zeit der zeitweiligen Enthebung vom Dienst wird das Gehalt abgezogen.

7. Der Zeitraum der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst, mit Ausnahme jener Zeit, wofür eine zeitweilige Enthebung vom Dienst verfügt wurde, zählt als Dienstalter. Dieser Zeitraum zählt im Falle der Entlassung auf jeden Fall nicht für die Abfertigung.

Art. 92

Monatlicher Unterhaltsbeitrag

(büV Art.47)

1. Al personale sospeso dal servizio ai sensi degli articoli 45, comma 1, e 46 è corrisposto un assegno alimentare fino al cinquanta cento della retribuzione fissa mensile di cui all'articolo 53, comma 2, nonché gli eventuali assegni per il nucleo familiare, escluso ogni compenso accessorio, comunque denominato. Al personale deve essere comunque garantito qualora non disponga di un sufficiente reddito familiare, il minimo vitale.

Art. 93

Rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale (CIC Art.48)

1. In caso di fatti aventi rilevanza penale, per i quali vi sia l'obbligo di denuncia, oltre alla presentazione della denuncia viene aperto il procedimento disciplinare, che rimane tuttavia sospeso fino alla data di passaggio in giudicato della sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche nel caso in cui nel corso del procedimento disciplinare emerga un fatto nel quale si può configurare un reato perseguibile d'ufficio.

2. Al di fuori dei casi previsti nel comma 1, quando l'amministrazione venga a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del personale per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla data di passaggio in giudicato della sentenza definitiva.

3. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi dei commi 1 e 2 deve essere ripreso, a pena di perenzione, entro 180 giorni dalla data in cui l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza irrevocabile, provvedendo ad una nuova contestazione degli addebiti, tenendo conto dell'esito del procedimento penale. In seguito ad un procedimento penale può comunque essere avviato il procedimento disciplinare entro il termine di decadenza di cui sopra.

4. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione o proscioglimento con formula piena, l'indennità corrisposta nel periodo di sospensione cautelare è conguagliata con la retribuzione dovuta al personale se fosse rimasto in servizio.

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

1. Dem Personal, das im Sinne von Artikel 45, Absatz 1, und 46 zeitweilig vom Dienst enthoben wird, kann ein Unterhaltsbeitrag im Ausmaß von fünfzig Prozent der monatlichen fixen Bezüge gemäß Artikel 53, Absatz 2, sowie das allfällige Familiengeld gewährt werden, ausgenommen jedes weitere wie auch immer benannte Lohnelement. Dem Personal muß auf jeden Fall das Lebensminimum gewährt werden, falls es nicht über ein ausreichendes Familieneinkommen verfügt.

Art. 93

Zusammenhang zwischen Disziplinarverfahren und Strafverfahren (büV Art.48)

1. Bei strafrechtlich verfolgbareren Handlungen, für welche die Pflicht zur Strafanzeige besteht, wird von der Verwaltung das Disziplinarverfahren eingeleitet und Strafanzeige erstattet. Das Disziplinarverfahren bleibt jedoch bis zum endgültigen Urteil ausgesetzt. Dieselbe Aussetzung wird auch dann vorgenommen, wenn sich die Pflicht zur Strafanzeige im Zuge eines bereits eingeleiteten Disziplinarverfahrens ergibt.

2. Außer in den in Absatz 1 vorgesehenen Fällen wird das Disziplinarverfahren bis zum Zeitpunkt, an dem das Urteil rechtskräftig wird, auch dann ausgesetzt, wenn die Verwaltung von der Existenz des Strafverfahrens zu Lasten des Personals über Fakten Kenntnis erhält, die bereits Gegenstand eines Disziplinarverfahrens sind.

3. Das gemäß den Absätzen 1 und 2 ausgesetzte Disziplinarverfahren wird innerhalb von hundertachtzig Tagen ab dem Tage, an dem die Verwaltung Kenntnis vom rechtskräftigen Urteil hat, wieder aufgenommen, andernfalls verfällt es. Die Wiederaufnahme erfolgt durch eine neue Vorhaltung der Anschuldigungen, wobei der Ausgang des Strafverfahrens berücksichtigt wird. Infolge eines Strafverfahrens kann das Disziplinarverfahren auf jeden Fall innerhalb der obgenannten Verfallsfrist eingeleitet werden.

4. Im Falle eines rechtskräftigen vollen Freispruchs wird dem Personal für die Zeit der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst das Gehalt gezahlt, das ihm im Falle der Anwesenheit am Arbeitsplatz zugestanden hätte, wobei dieses Gehalt mit dem bereits gezahlten Betrag verrechnet wird.

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

DISPOSIZIONI VARIE

Art. 94

Formazione ed aggiornamento del personale (CIC Art.72) (CC Art. 41)

1. Gli enti del presente comparto sostengono la qualificazione, l'aggiornamento, la specializzazione, la riqualificazione e la formazione professionale del personale dipendente.
2. I dipendenti hanno diritto di partecipare, compatibilmente con le esigenze di servizio e previa valutazione dell'ente di appartenenza, ai corsi di formazione ed aggiornamento entro il limite massimo di 40 ore lavorative all'anno, di cui 10 ore non organizzate dalle organizzazioni piú rappresentative degli enti del presente comparto. Non rientrano nel suddetto limite massimo i corsi di formazione ed aggiornamento previsti e disposti per legge e quelli dichiarati obbligatori o utili dalle organizzazioni piú rappresentative degli enti del presente comparto. Con deliberazione dell'organo esecutivo dell'Ente può essere autorizzata la partecipazione a corsi fuori del territorio provinciale nel limite massimo di 10 ore lavorative all'anno non rientranti nel limite suddetto.
3. Per la partecipazione del personale dipendente ai corsi di cui al comma precedente gli enti sostengono le quote di iscrizione nonché le spese per l'indennità di trasferta e il rimborso delle spese di viaggio. Le ore necessarie per i corsi vengono considerate a tutti gli effetti come ore lavorative.
4. 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 piú di un anno.
5. Il fondo da destinare al finanziamento della formazione viene trattato a livello di ente.

Art. 95

Corsi in servizio (CC Art. 42)

1. Le organizzazioni piú rappresentative degli enti del presente comparto determinano ogni anno in collaborazione con la Ripartizione provinciale servizi sociali il programma, contenente il numero dei corsi, il numero minimo e massimo dei partecipanti e le altre modalità dei corsi in servizio del settore sociale. I suddetti corsi non rientrano nel limite massimo previsto all'articolo 41, comma 2.
2. I corsi in servizio possono essere richiesti da un massimo del 15% 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 di teoria dei corsi per non piú di 17 giorni all'anno, senza ulteriori oneri a carico dell'amministrazione.
4. La pratica assolta all'interno delle strutture e dei servizi del datore di lavoro di appartenenza viene riconosciuta a tutti gli effetti come servizio. L'amministrazione non sostiene ulteriori spese. Per la pratica assolta in una struttura o un servizio degli enti

VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

Art. 94

Aus- und Weiterbildung des Personals (büV Art.72) (BV Art. 41)

1. Die Körperschaften dieses Bereiches unterstützen die Qualifizierung, die Fortbildung, Spezialisierung, Umschulung und berufliche Schulung der Bediensteten.
2. Die Bediensteten haben, sofern es sich mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbaren lässt und nach positiver Beurteilung durch die Körperschaft, das Recht an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen, und zwar im Höchstausmaß von 40 Arbeitsstunden im Jahr, wovon 10 Stunden der Kurse nicht von den Fachverbänden der Körperschaften dieses Bereiches organisiert sind. Nicht unter das genannte Höchstausmaß fallen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, welche gesetzlich vorgesehen und verfügt oder von den Fachverbänden der Körperschaften dieses Bereiches als verpflichtend erklärt wurden. Mit Beschluss des Exekutivorgans der Körperschaft kann die Teilnahme an Kursen außerhalb des Landes im Höchstausmaß von 10 Arbeitsstunden im Jahr ermächtigt werden; diese Stunden zählen nicht zum obgenannten Höchstausmaß.
3. Für die Teilnahme an den Kursen laut vorhergehendem Absatz übernehmen die Körperschaften die Einschreibegebühren sowie die Außendienstvergütungen und die Rückerstattung von Reisespesen. Die dabei aufgewendeten Stunden werden in jeder Hinsicht als Arbeitsstunden betrachtet.
4. 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.
5. Der für die Finanzierung der Weiterbildung vorzusehende Fonds wird auf Körperschaftsebene verhandelt.

Art. 95

Berufsbegleitende Ausbildung (BV Art. 42)

1. Die Fachverbände der Körperschaften dieses Bereiches legen alljährlich in Zusammenarbeit mit der Landesabteilung für Sozialwesen das Programm der berufsbegleitenden Ausbildungskurse im Sozialwesen fest, welches die Anzahl der Kurse, die Mindest- und Höchstanzahl der teilnahmeberechtigten Bediensteten sowie andere Modalitäten beinhaltet. Obgenannte Kurse fallen nicht unter das im Art. 41, Absatz 2 genannte Höchstausmaß.
2. Die berufsbegleitende Ausbildung kann von höchstens 15% 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, welcher für die Theoriestunden der Kurse nicht mehr als 17 Tage im Jahr umfasst; die Verwaltung übernimmt keine weiteren Spesen.
4. Das Praktikum, das innerhalb einer Struktur oder Dienstes des eigenen Arbeitgebers absolviert wird, wird in jeder Hinsicht als Arbeitszeit angesehen; die Verwaltung übernimmt keine weiteren Spesen. Für das Praktikum in einer Struktur oder einem Dienst in einer

firmatari del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999 spetta ai dipendenti lo stipendio nella misura del 50%. L'amministrazione non sostiene ulteriori spese.

Art. 96
Servizio mensa
(CIC Art.73)

1. L'istituzione di mense o di servizi di refezione aziendali, la stipulazione di convenzioni con esercizi alberghieri o imprese specializzate nel settore nonché l'importo a carico del personale vengono disciplinati nel contratto di comparto. In ogni forma, diretta o indiretta, del servizio mensa, compresa quella mediante buoni pasto, **deve essere garantito che una parte del costo reale complessivo del singolo pasto sia a carico del personale beneficiario.** Nel contratto di comparto deve essere garantito che il personale con non meno di sei ore lavorative giornaliere possa usufruire del servizio mensa o di un servizio sostitutivo per almeno un pasto.

2. Al personale che ha diritto al pasto deve essere concesso il tempo necessario per il consumo del pasto.

3. I servizi di refezione, inclusi quelli scolastici, possono, in quanto compatibili, essere utilizzati anche dal personale di altri enti sulla base di apposita convenzione.

Art. 97
Obbligo di residenza ed agevolazioni per il personale pendolare
(CIC Art.74)

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

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

3. Il personale ha l'obbligo di informare tempestivamente l'amministrazione di appartenenza di ogni modifica della dimora abituale e del domicilio, se diverso.

Art. 98
Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare volontaria
(CIC Art.75)

1. Il trattamento di fine rapporto e la previdenza complementare volontaria vengono disciplinate in apposito contratto collettivo intercompartimentale, da stipularsi entro il mese di luglio del corrente anno e prevedendo in sede di prima applicazione, in quanto compatibile con la normativa del fondo di cui al comma 2, la decorrenza 1 luglio 1999.

der Körperschaften, welche den bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 29.7.1999 unterschrieben haben, steht den Bediensteten 50% des Gehaltes zu, ohne dass weitere Spesen übernommen werden.

Art. 96
Mensadienst
(büV Art.73)

1. Im Bereichsvertrag werden geregelt: die Errichtung von Ausspeisungen oder Betriebskantinen; der Abschluß von Vereinbarungen mit Gaststätten oder mit einschlägig spezialisierten Unternehmen; der Betrag zu Lasten des Personals. Bei jeglicher Form des Mensadienstes, sei er direkter oder indirekter Art, einschließlich Essensgutscheine, muß gewährleistet sein, dass ein Teil der effektiven Spesen der einzelnen Mahlzeit zu Lasten des Personals geht. Im Bereichsvertrag **muß gewährleistet werden, dass das Personals mit täglich nicht weniger als sechs Arbeitsstunden den Mensadienst oder einen Ersatzdienst für zumindest eine Mahlzeit beanspruchen kann.**

2. Dem Personal, welches Anrecht auf eine Mahlzeit hat, muß die notwendige Zeit zur Einnahme der Mahlzeit gewährt werden.

3. Die Ausspeisungen, einschließlich die Schulausspeisungen, können auf Grund eigener Vereinbarung auch vom Personal anderer Körperschaften beansprucht werden, vorausgesetzt, dass dies vereinbar ist.

Art. 97
Ansässigkeitspflicht und Begünstigungen für die Pendler
(büV Art.74)

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

2. Der ständige Wohnort an einem anderen Ort als dem Dienstsitz bedingt für die Verwaltung keinerlei Ausgaben. Dies gilt nicht für die für die Allgemeinheit geltende Landespendlerzulage, für die besondere Pendlerzulage zugunsten der Ladiner, für das Personal mit mehreren Dienstsitzen sowie für all jene Fälle, in denen die Dienstreisen für das Personal höhere Kosten bewirken.

3. Der Personal ist verpflichtet, der eigenen Verwaltung jeden Wechsel des ständigen Wohnortes und, sofern nicht übereinstimmend, des Wohnsitzes, sofort bekanntzugeben.

Art. 98
Abfertigung und freiwillige Ergänzungsvorsorge
(büV Art.75)

1. Die Abfertigung und die freiwillige Ergänzungsvorsorge werden in einem eigenen bereichsübergreifenden Vertrag geregelt, welcher innerhalb des Monats Juli des laufenden Jahres abzuschließen ist. Soweit mit den Regeln des Fonds laut Absatz 2 vereinbar, wird bei der Erstanwendung die Wirksamkeit ab 1. Juli 1999 vorgesehen.

2. Al personale è comunque data fin d'ora la facoltà di preiscrizione al fondo previdenziale denominato "Laborfond".

3. Le amministrazioni si impegnano di favorire la preiscrizione mettendo a disposizione a tal fine le proprie strutture.

Art. 99
Copertura assicurativa
(CC Art. 43)

1. Gli enti assumono le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile dei dipendenti ai quali è attribuito uno degli incarichi di cui al presente accordo. Si impegnano altresì ad assicurare gli automezzi in proprietà dei dipendenti autorizzati a servirsi dei medesimi in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio limitatamente al tempo strettamente necessario.

2. Le polizze di assicurazione relative agli automezzi di servizio di proprietà dell'amministrazione non possono prevedere una franchigia a carico del dipendente superiore al 20% del danno e comunque dell'importo di Lire 500.000.

Art. 100
Controllo sull'idoneità al servizio ed equo indennizzo
(CIC Art.77)

1. La disciplina sull'idoneità al servizio e sull'equo indennizzo è contenuta nell'allegato 3 del presente contratto.

Art. 101
Libretto sanitario e visite mediche
(CC Art. 44)

1. In coordinamento con il servizio sanitario provinciale saranno effettuate visite mediche preventive e controlli periodici per i lavoratori con attività soggette a rischio con l'istituzione di un libretto sanitario personale, che evidenzii i rischi e le prevenzioni per la tutela della salute.

2. Il costo del libretto sanitario e delle visite mediche prescritte dalla legge sono rimborsate al personale ivi compreso il personale supplente, a tempo determinato, e con contratto di lavoro annuale a carico dell'Amministrazione.

3. Qualora la legge non dispone diversamente per il personale assunto con contratto annuale senza interruzione del rapporto di lavoro superiore a un mese, viene tenuta valida la documentazione sanitaria presentata prima dell'interruzione del rapporto di lavoro.

Art. 102
Acconto sul trattamento di fine rapporto in attività di servizio
(CIC Art.79)

1. L'acconto sul trattamento di fine rapporto in attività del

2. Dem Personal ist jedenfalls ab sofort die Möglichkeit der Voreinschreibung in den Sozialfond, „Laborfond“ genannt, gegeben.

3. Die Verwaltungen verpflichten sich, die Voreinschreibung zu unterstützen, und stellen dafür die eigenen Strukturen zur Verfügung.

Art. 99
Versicherung
(BV Art. 43)

1. Die Körperschaften ergreifen geeignete Initiativen bezüglich der Haftpflichtversicherung der Bediensteten, die eine Beauftragung im Sinne dieses Vertrages erhalten. Sie verpflichten sich weiters die Kraftfahrzeuge im Eigentum der Bediensteten zu versichern, welche ermächtigt sind, das Fahrzeug für Außendienste oder zur Erfüllung eines Dienstes beschränkt für die dafür notwendige Zeit zu benutzen.

2. Die Versicherungspolizzen für die Dienstfahrzeuge im Eigentum der Verwaltung dürfen zu Lasten des Bediensteten keinen Selbstbehalt vorsehen, der mehr als 20% des Schadens, auf jeden Fall aber mehr als 500.000 Lire ausmacht.

Art. 100
Überprüfung der Dienststeignung und angemessene Entschädigung
(büV Art.77)

1. In der Anlage 3 zum vorliegenden Vertrag ist die Regelung über die Dienststeignung und die angemessene Entschädigung enthalten.

Art. 101
Gesundheitsbüchlein und Arztvisiten
(BV Art. 44)

1. In Zusammenarbeit mit dem Landesgesundheitsdienst werden präventive Arztvisiten und periodische Kontrollen für jene Beschäftigten vorgenommen, welche risikobelasteten Tätigkeiten zugeteilt sind. Zu diesem Zwecke wird der persönliche Gesundheitspaß eingeführt, worin die gesundheitlichen Risiken und die entsprechenden Vorbeugemaßnahmen aufgeführt werden.

2. Die Kosten für das Gesundheitsbüchlein und für die Arztvisiten, welche vom Gesetz vorgeschrieben sind, werden von der Verwaltung dem Personal, auch dem Ersatzpersonal, dem befristet angestellten Personal und dem Personal mit Jahresauftrag rückvergütet.

3. Falls mit Gesetz nicht anders geregelt, behalten die vom Personal mit Jahresauftrag vor der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses vorgelegten sanitären Bescheinigungen ihre Gültigkeit, vorausgesetzt, dass keine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses von mehr als einem Monat vorliegt.

Art. 102
Anzahlung auf die Abfertigung während der Dienstzeit
(büV Art.79)

1. Die Anzahlung auf die Abfertigung während der Dienstzeit

servizio è disciplinato nell'allegato 2 del presente contratto.

(CC Art.45)

1. La concessione al personale delle IPAB dell'acconto sul trattamento di fine rapporto di cui all'allegato 2 del contratto di intercomparto 29.7.1999 ha luogo entro i limiti dello stanziamento iscritto nel bilancio di previsione.

Art. 103

Abbigliamento di servizio

(CIC Art.80)

1. L'amministrazione fornisce gratuitamente al personale per esigenze di servizio, tenuto conto del profilo professionale di appartenenza e delle mansioni effettivamente esercitate, l'abbigliamento di servizio necessario. A tale fine è considerato abbigliamento di servizio:

- a) l'uniforme, contrassegnata dal distintivo di qualifica;
- b) la divisa, contrassegnata dal distintivo di servizio;
- c) l'abbigliamento di lavoro;
- d) l'abbigliamento di protezione.

2. L'assegnazione dell'abbigliamento di servizio non costituisce integrazione del trattamento economico. E' esclusa la corresponsione in denaro o buoni acquisto in sostituzione degli indumenti.

3. L'abbigliamento di protezione ed i dispositivi di protezione individuale prescritti dalle norme antinfortunistiche spettano di diritto e vengono assegnati d'ufficio. Il loro uso è obbligatorio.

4. Nei cantieri di lavoro, negli stabilimenti, nelle officine, negli impianti, nei magazzini e laboratori vengono messi a disposizione del personale, oltre all'abbigliamento di protezione, equipaggiamenti ed indumenti per l'esecuzione di lavori specifici o particolarmente disagiati.

5. L'amministrazione di appartenenza provvede ad individuare l'abbigliamento necessario ed a stabilire le modalità di gestione, coinvolgendo le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del comparto di appartenenza. Il personale ha comunque l'obbligo di curare la pulizia e la conservazione dell'abbigliamento di servizio, salva diversa disciplina stabilita nella contrattazione di comparto. Il mancato rispetto di tale obbligo può comportare l'irrogazione di una sanzione disciplinare.

Art. 104

Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro

(CIC Art.81)

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

ist in der Anlage 2 zu diesem Vertrag geregelt.

(BV Art. 45)

1. Die Gewährung der Anzahlung auf die Abfertigung laut Anlage 2 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.7.1999 für das Personal der Altersheimstiftungen erfolgt im Rahmen der im Haushaltsvoranschlag für diese Zwecke veranschlagten Mittel.

Art. 103

Dienstkleidung

(büV Art.80)

1. Die Verwaltung stellt dem Personal unentgeltlich die aus Dienstgründen notwendige Dienstkleidung zur Verfügung, wobei das jeweilige Berufsbild und die effektiv auszuübenden Aufgaben berücksichtigt werden. Zu diesem Zwecke gilt als Dienstkleidung:

- a) die Uniform, gekennzeichnet durch das Rangabzeichen;
- b) die Amtskleidung, gekennzeichnet durch das Dienstabzeichen;
- c) die Arbeitskleidung;
- d) die Schutzkleidung.

2. Die Zuweisung der Dienstkleidung stellt in keiner Weise eine Ergänzung der Besoldung dar. Ausgeschlossen bleibt jegliche Vergütung in Geld oder in Gutscheinen anstelle der Kleidung.

3. Die Schutzkleidung und die Schutzausrüstung, die von den Unfallverhütungsvorschriften vorgeesehen sind, stehen von Rechts wegen zu und werden von Amts wegen zugewiesen. Das Tragen derselben ist Pflicht.

4. In den Bauhöfen, Werkstätten, Anlagen, Lagern, Labors und anderen Arbeitsstätten werden außer der Schutzkleidung Ausrüstungsgegenstände und Kleidungsstücke für besondere oder besonders beschwerliche Arbeiten bereitgestellt.

5. Die jeweilige Verwaltung bestimmt die notwendige Dienstbekleidung und den Umgang damit, wobei die Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch im jeweiligen Bereich miteinbezogen werden. Das Personal ist verpflichtet, für die Reinigung und die Instandhaltung der Dienstkleidung zu sorgen, vorbehaltlich anderer Regelung im Bereichsvertrag. Die Nichteinhaltung dieser Pflicht kann auch die Verhängung einer Disziplinarstrafe zur Folge haben.

Art. 104

Verpflichtender Schlichtungsversuch bei Arbeitsstreitfällen

(büV Art.81)

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

duali di lavoro di competenza del giudice ordinario.

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

3. Il collegio di conciliazione è composto da tre membri fissi, di cui un rappresentante delle amministrazioni ed un rappresentante designato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nel rispettivo comparto. Del collegio fanno, inoltre, parte un altro rappresentante nominato dall'amministrazione nelle osservazioni scritte di cui al comma 7 nonché un rappresentante del personale da nominare nella richiesta di cui al comma 6. Esso è presieduto da un membro esterno all'amministrazione, di provata esperienza ed indipendenza. Il presidente, in mancanza di accordo tra l'amministrazione e le organizzazioni sindacali, è nominato, su richiesta dell'amministrazione o di una delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentativa, dal presidente del Tribunale. Per ogni membro fisso viene previsto un sostituto. I componenti fissi del collegio rimangono in carica per la durata di due anni. Salvo il rispetto della rappresentanza proporzionale dei gruppi linguistici per i membri fissi del collegio, in caso di vertenza concernente personale appartenente al gruppo linguistico ladino, uno dei rappresentanti dell'amministrazione all'interno del collegio deve essere sostituito con un rappresentante appartenente al gruppo linguistico ladino, salvo che il rappresentante nominato dal personale nella richiesta di cui al comma 6 appartenga a tale gruppo linguistico.

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

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

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

- a) l'amministrazione di appartenenza e la sede alla quale il personale è addetto;
- b) il luogo dove gli devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura;
- c) l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa;
- d) la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima ad un'organizzazione sindacale.

7. Entro trenta giorni dal ricevimento della copia della richiesta, l'amministrazione, qualora non accolga la pretesa del personale, deposita presso l'ufficio osservazioni scritte. Nello stesso atto nomina il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione. Entro i dieci giorni successivi al

fahren vor der bei der Abteilung Arbeit des Landes errichteten Schlichtungskommission abzuwickeln.

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

3. Die Schlichtungskommission setzt sich aus drei fixen Mitgliedern zusammen. Eines dieser Mitglieder vertritt die Verwaltungen und eines wird von den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch im jeweiligen Bereich namhaft gemacht. Der Kommission gehören außerdem ein von der Verwaltung in der Stellungnahme laut Absatz 7 sowie ein vom Personal im Antrag laut Absatz 6 namhaft gemachter Vertreter an. Vorsitzender der Kommission ist ein unabhängiges, externes Mitglied mit erwiesener Erfahrung. Der Vorsitzende, wird, falls sich Verwaltung und Gewerkschaften nicht einigen, auf Antrag der Verwaltung oder einer der Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch vom Präsidenten des Landesgerichtes ernannt. Für jedes Mitglied wird ein Ersatzmitglied bestimmt. Die fixen Mitglieder der Kommission bleiben für die Dauer von zwei Jahren im Amt. Für die fixen Mitglieder der Kommission wird der Sprachgruppenproporz berücksichtigt, wobei im Falle von Streitigkeiten, die Personal der ladinischen Sprachgruppe betreffen, einer der Vertreter der Verwaltung innerhalb der Kommission mit einem Vertreter zu ersetzen ist, der der ladinischen Sprachgruppe angehört, außer der vom Personal im Antrag laut Absatz 6 namhaft gemachte Vertreter gehört bereits dieser Sprachgruppe an.

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

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

6. Im Antrag laut Absatz 5 ist anzugeben:

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

7. Innerhalb von dreißig Tagen ab Erhalt der Kopie des Antrages hinterlegt die Verwaltung, falls sie die Forderung des Personals nicht annimmt, bei der Kommission eine schriftliche Stellungnahme. In derselben ernannt sie den eigenen Vertreter in der Schlichtungskommission. Innerhalb der nachfolgenden

deposito il presidente fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione. Dinanzi al collegio di conciliazione, il personale può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione a cui aderisce o conferisce mandato. Per l'amministrazione deve comparire un soggetto munito del potere di conciliare.

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

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

10. Ai membri fissi del collegio di conciliazione di cui al comma 3, escluso il Presidente chiamato dall'esterno, spetta un compenso di lire 100.000.- per ogni controversia trattata.

Art. 105

Arbitrato per le controversie di lavoro

(CIC Art.82)

1. Se il tentativo di conciliazione non riesce o comunque è decorso il termine previsto dal codice di procedura civile le parti possono concordare di deferire la risoluzione della controversia al collegio di conciliazione di cui all'articolo 81 in funzione di collegio arbitrale, anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale il personale aderisce o abbia conferito mandato. Davanti a tale organo arbitrale possono essere anche impugnate, salva la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, le sanzioni disciplinari irrogate ai sensi dell'ordinamento disciplinare contenuto nel presente contratto.

2. La richiesta di cui al comma 1 può essere presentata nel corso del tentativo di conciliazione e viene inserita nel verbale; essa può essere inoltre presentata mediante successiva richiesta da depositare alla sede del collegio arbitrale.

3. La richiesta di cui al comma 2 deve contenere la precisa pretesa nonché le altre indicazioni previste al comma 6 dell'articolo 81.

4. Il collegio arbitrale può determinare un termine per la presentazione di documenti o mezzi istruttori da parte dei contendenti ed ordinare all'amministrazione il deposito della documentazione ritenuta necessaria ai fini della pronuncia del lodo arbitrale.

5. Il collegio emette il lodo arbitrale entro due mesi dalla chiusura dell'istruttoria. Se il lodo non viene emesso entro sei mesi dal deposito della richiesta di cui al comma 2 può essere adita l'autorità giudiziaria.

6. Ai membri fissi del collegio arbitrale, escluso il Presi-

zehr Tage ab Hinterlegung ladet der Präsident die Parteien für den Schlichtungsversuch vor. Vor der Schlichtungskommission kann sich das Personal durch eine Organisation, der es angehört oder der es den Auftrag erteilt, vertreten oder beistehen lassen. Für die Verwaltung muß ein Vertreter mit der Vollmacht zur Schlichtung erscheinen.

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

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

10. Den fixen Mitgliedern der Schlichtungskommission laut Absatz 3, ausgenommen der von extern ernannte Vorsitzende, steht eine Vergütung von Lire 100.000.- für jeden behandelten Streitfall zu.

Art. 105

Schiedsgericht für Arbeitsstreitfälle

(büV Art.82)

1. Falls der Schlichtungsversuch nicht gelingt oder falls der von der Zivilprozeßordnung dafür vorgesehene Termin verstrichen ist, können die Parteien vereinbaren, mit der Entscheidung des Streitfalles die Schlichtungskommission laut Artikel 81 in ihrer Eigenschaft als Schiedsgericht zu befassen, und zwar auch über die Gewerkschaft, der das Personal angehört oder den Auftrag erteilt hat. Vor diesem Schiedsgericht können auch die im Sinne der Disziplinarordnung laut vorliegendem Vertrag verhängten Disziplinarstrafen angefochten werden. Offen bleibt die Möglichkeit, die Disziplinarstrafen bei der Gerichtsbehörde anzufechten.

2. Der Antrag laut Absatz 1 kann im Zuge des Schlichtungsverfahrens eingebracht werden und wird im Protokoll festgehalten; er kann auch nachträglich am Sitz des Schiedsgerichtes hinterlegt werden.

3. Der Antrag laut Absatz 2 muß die genaue Forderung sowie alle übrigen Angaben laut Absatz 6 des Artikels 81 enthalten.

4. Das Schiedsgericht kann einen Termin für die Vorlage von Unterlagen oder Beweismittel durch die Parteien festlegen und der Verwaltung die Hinterlegung der für den Schiedsspruch erforderlichen Unterlagen anordnen.

5. Das Schiedsgericht erläßt den Schiedsspruch innerhalb von zwei Monaten nach Abschluß des Ermittlungsverfahrens. Falls der Schiedsspruch innerhalb von sechs Monaten nach Hinterlegung des Antrages laut Absatz 2 nicht gefällt wird, kann die Gerichtsbehörde mit dem Streitfall befaßt werden.

6. Den fixen Mitgliedern des Schiedsgerichtes steht, ausge-

dente chiamato dall'esterno, spetta un compenso di lire 200.000.- per ogni lodo arbitrale.

7. La liquidazione delle spese della procedura arbitrale avviene secondo equità, tenuto conto della complessità della vertenza e delle spese sostenute dalle parte vincitrice per le attività rilevanti ai fini della decisione.

Art. 106

Osservatorio giurisdizionale ed estensione di giudicati (CIC Art.83)

1. Per ogni singolo comparto di contrattazione la parte pubblica attuerà una raccolta delle pronunce giurisdizionali interessanti il comparto medesimo, accessibile a chiunque abbia interesse.

2. In caso di estensione di giudicati, anche su richiesta della parte sindacale, alla generalità del personale, l'attuazione dei giudicati medesimi avverrà previa consultazione delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

87

nommen der von außen ernannte Vorsitzende, eine Vergütung von Lire 200.000.- für jeden Schiedsspruch zu.

7. Die Festlegung der Kosten des schiedsrichterlichen Verfahrens erfolgt nach Billigkeit, wobei die Komplexität des Streitfalles und die von der siegenden Partei getragenen Kosten für jene Tätigkeiten, die für die Entscheidung von Bedeutung sind, berücksichtigt werden.

Art. 106

Sammlung der Urteile und Ausdehnung rechtskräftiger Urteile (büV Art.83)

1. In jedem Verhandlungsbereich richtet die öffentliche Seite eine Sammlung der richterlichen Entscheidungen, die den jeweiligen Bereich betreffen, ein, die für jedermann, der Interesse hat, zugänglich sind.

2. Im Falle der Ausdehnung von rechtskräftigen Urteilen auf die Allgemeinheit des Personals erfolgt die Anwendung der entsprechenden Urteile, auch wenn dies auf Antrag der Gewerkschaften erfolgt, nach Beratung mit dem Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch.

NORME TRANSITORIE ED ABROGAZIONE DI NORME

Art. 107

Riconoscimento di servizio ai fini del trattamento giuridico ed economico

(CIC Art.84)

1. Al personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto o nell'anno precedente, presso gli enti di cui all'articolo 1 il servizio riconoscibile ai sensi dell'articolo 7 della legge provinciale 16 ottobre 1992, n. 36, e ai sensi dell'articolo 14 della legge provinciale 3 ottobre 1991, n. 27, è riconosciuto, ai fini della progressione giuridica ed economica, in sede di nomina in ruolo o di conseguimento dell'idoneità.

Art. 108

Ulteriori disposizioni

(CC Art.46)

1. Oltre alle disposizioni del presente accordo sono applicabili anche le disposizioni del contratto collettivo intercompartimentale del 29.7.1999 nonché, in quanto compatibili, anche quelle dell'accordo di comparto per i dipendenti comunali dell'8.7.1994 ed integrazioni, i punti 6.0, 15.0, 15.2, 15.3 e 16.0 dell'accordo per i dipendenti comunali del 19.6.1987, quelle dell'accordo di comparto per i dipendenti comprensoriali del 20.10.1994 ed integrazioni e dell'accordo economico per i dipendenti delle IPAB del 21.02.1995 ed integrazioni.

Art. 109

Abrogazione di norme

(CIC Art.85)

1. Con l'entrata in vigore del presente contratto e delle singole disposizioni dello stesso cessa l'applicazione delle norme incompatibili con lo stesso, ed in particolare delle seguenti disposizioni:

- a) I seguenti articoli della legge provinciale 3 luglio 1959, n. 6:
- l'articolo 33, come sostituito dall'articolo 59 della legge provinciale 21 maggio 1981, n. 11;
 - l'articolo 41;
 - l'articolo 42, come sostituito dall'articolo 7 della legge provinciale 21 febbraio 1972, n. 4, nonché modificato dall'articolo 61 della legge provinciale 21 maggio 1981, n. 11;
 - l'articolo 87;
 - l'articolo 94 come modificato dall'articolo 27 della legge provinciale 21 febbraio 1972, n. 4;
 - l'articolo 105;
 - l'articolo 109 come modificato dall'articolo 42 della legge provinciale 21 febbraio 1972, n. 4;
 - gli articoli 113, 114, 115, 116;
 - l'articolo 117, come modificato dall'articolo 32 della legge provinciale 12 novembre 1964, n. 16;
 - l'articolo 118 come sostituito dall'articolo 44 della legge provinciale 21 febbraio 1972, n. 4;
 - l'articolo 120;

ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN UND AUFHEBUNG VON BESTIMMUNGEN

Art. 107

Rechtliche und wirtschaftliche Dienststanerennung

(büVArt.84)

1. Dem bei Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages oder im vorausgehenden Jahr im Dienst stehende Personal bei den Körperschaften laut Absatz 1 wird der im Sinne von Artikel 7 des Landesgesetzes vom 16. Oktober 1992, Nr. 36, sowie im Sinne von Artikel 14 des Landesgesetzes vom 3. Oktober 1991, Nr. 27, anerkennbare Dienst für die rechtliche und wirtschaftliche Laufbahntwicklung bei der Ernennung in die Stammrolle oder bei der Erlangung der Eignung anerkannt.

Art. 108

Weitere Bestimmungen

(BV Art. 46)

1. Zusätzlich zu den Bestimmungen des vorliegenden Vertrages sind auch jene des bereichsübergreifenden Abkommens vom 29.7.1999 sowie, soweit vereinbar, jene des Bereichsabkommens für die Gemeindebediensteten vom 8.7.1994 und Ergänzungen, die Punkte 6.0, 15.0, 15.2, 15.3 und 16.0 des Abkommens für die Gemeindebediensteten vom 19.6.1987, jene des Bereichsabkommens für die Bediensteten der Bezirksgemeinschaften von 20.10.194 und Ergänzungen und jene des Gehaltsabkommens für die Angestellten der ÖFWE vom 21.02.1995 und Ergänzungen anzuwenden.

Art. 109

Aufhebung von Bestimmungen

(büVArt.85)

1. Mit Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages und seiner einzelnen Bestimmungen erlischt die Anwendung der Bestimmungen, welche mit ihm unvereinbar sind, und zwar insbesondere folgender Bestimmungen:

- a) folgende Artikel des Landesgesetzes vom 3. Juli 1959, Nr. 6:
- Artikel 33, ersetzt durch Artikel 59 des Landesgesetzes vom 21. Mai 1981, Nr. 11;
 - Artikel 41;
 - Artikel 42, ersetzt durch Artikel 7 des Landesgesetzes vom 21. Februar 1972, Nr. 4 und abgeändert durch Art. 61 des Landesgesetzes vom 21. Mai 1981, Nr. 11;
 - Artikel 87;
 - Artikel 94, abgeändert durch Artikel 27 des Landesgesetzes vom 21. Februar 1972, Nr. 4;
 - Artikel 105;
 - Artikel 109, abgeändert durch Artikel 42 des Landesgesetzes vom 21. Februar 1972, Nr. 4;
 - die Artikel 113, 114, 115, 116;
 - Artikel 117, abgeändert durch Artikel 32 des Landesgesetzes vom 12. November 1964, Nr. 16;
 - Artikel 118, ersetzt durch Artikel 44 des Landesgesetzes vom 21. Februar 1972, Nr. 4;
 - Artikel 120;

- l'articolo 127, come sostituito dall'articolo 11 della legge provinciale 12 febbraio 1976, n. 7;
 - l'articolo 130, come modificato dall'articolo 18 della legge provinciale 12 dicembre 1983, n. 50;
 - l'articolo 131.
 - b) gli articoli 7, 9, comma 3, 15, comma 1, e 20, della legge provinciale 10 gennaio 1973, n. 3;
 - c) gli articoli 33, commi 5, 6 e 7, 37, 60, commi 4, 5, 6 e 7, e 62 della legge provinciale 17 agosto 1976, n. 36;
 - d) gli articoli 62 – compreso l'articolo 2 della legge provinciale 28 agosto 1976, n. 35 – 63, 67, 75, 76, 80, come modificato dall'articolo 23 della legge provinciale 7 dicembre 1988, n. 54, ed 82 della legge provinciale 21 maggio 1981, n. 11;
 - e) l'articolo 10, commi 1 e 2 della legge provinciale 2 luglio 1981, n. 16;
 - f) la legge provinciale 11 marzo 1983, n. 8;
 - g) la legge provinciale 26 luglio 1983, n. 25;
 - h) gli articoli 22, 26, 28, 39 e 45 della legge provinciale 29 luglio 1987, n. 12, gli articoli 37 e 53 della legge provinciale 5 gennaio 1978, n. 3, nonché gli articoli 22, 28, 31, 41, 54 e 58 e 63 del testo unico emanato con decreto del Presidente della Giunta provinciale 23 dicembre 1988, n. 37, nonché le relative disposizioni di legge alle quali viene rinviato negli predetti articoli;
 - i) l'articolo 6 della legge provinciale 12 maggio 1988, n. 19;
 - j) l'articolo 10 della legge provinciale 7 dicembre 1988, n. 54;
 - k) il decreto del Presidente della Giunta provinciale 2 agosto 1989, n. 18, come modificato dal decreto del Presidente della Giunta provinciale 9 novembre 1990, n. 29, e dal decreto del Presidente della Giunta provinciale 27 aprile 1995, n. 18;
 - l) il decreto del Presidente della Giunta provinciale 6 marzo 1991, n. 7, come modificato da/i decreti del Presidente della Giunta provinciale 15 luglio 1992, n. 27 e 1° aprile 1997, n. 8;
 - m) l'articolo 10 del decreto del Presidente della Giunta provinciale 16 aprile 1991, n. 10;
 - n) gli articoli 4 e 14 della legge provinciale 3 ottobre 1991, n. 27;
 - o) l'articolo 4, escluso il comma 1, della legge provinciale 16 gennaio 1992, n. 5;
 - p) gli articoli da 1 ad 11 nonché 14 della legge provinciale 16 ottobre 1992, n. 36;
 - q) il decreto del Presidente della Giunta provinciale 28 giugno 1994, n. 23, esclusi gli articoli 1, 2, 13, 15, 16 e 19;
 - r) articolo 4, commi 3, 4 e 5, articolo 5, comma 4 ed articolo 6, commi 2 e 3 del decreto del Presidente della Giunta provinciale 1 giugno 1995, n. 26;
 - s) il contratto collettivo intercompartimentale del 4 gennaio 1996, escluso l'articolo 5;
 - t) gli articoli 10, 11, 12, 13, 14, 15, 18, e 22, nonché l'allegato 1 dell'accordo per il personale dell'area non medica pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Autonoma Trentino – Alto Adige del 4 giugno 1996, n. 26;
 - u) gli articoli 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 20, 24, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41 e 45, nonché l'allegato 1 dell'accordo per il personale dell'area medica e medica veterinaria pubblicati sul Bollettino Ufficiale della Regione Autonoma Trentino - Alto Adige del 23 luglio 1996, n. 33
 - v) gli articoli 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18 e 21, nonché l'allegato 1 dell'accordo per il personale dell'area della diri-
- Artikel 127, ersetzt durch Artikel 11 des Landesgesetzes vom 12. Februar 1976, Nr. 7;
 - Artikel 130, abgeändert durch Artikel 18 des Landesgesetzes vom 12. Dezember 1983, Nr. 50;
 - Artikel 131.
 - b) die Artikel 7, 9, Absatz 3, 15, Absatz 1, und 20 des Landesgesetzes vom 10. Januar 1973, Nr. 3;
 - c) die Artikel 33, Absätze 5, 6 und 7, 37, 60, Absätze 4, 5, 6 und 7, sowie 62 des Landesgesetzes vom 17. August 1976, Nr. 36;
 - d) die Artikel 62 – inbegriffen Artikel 2 des Landesgesetzes vom 28. August 1976, Nr. 35 – 63, 67, 75, 76, 80, wie geändert mit Artikel 23 des Landesgesetzes vom 7. Dezember 1988, Nr. 54, und 82 des Landesgesetzes vom 21. Mai 1981, Nr. 11;
 - e) Artikel 10, Absätze 1 und 2 des Landesgesetzes vom 2. Juli 1981, Nr. 16;
 - f) das Landesgesetz vom 11. März 1983, Nr. 8;
 - g) das Landesgesetz vom 26. Juli 1983, Nr. 25;
 - h) die Artikel 22, 26, 28, 39 und 45 des Landesgesetzes vom 29. Juli 1987, Nr. 12, die Artikel 37 und 53 des Landesgesetzes vom 5. Januar 1978, Nr. 3, sowie die Artikel 22, 28, 31, 41, 54, 58 und 63 des Einheitstextes erlassen mit Dekret des Landeshauptmanns vom 23. Dezember 1988, Nr. 37, sowie die entsprechenden Gesetzesbestimmungen, auf die in den genannten Artikeln des Einheitstextes verwiesen wird;
 - i) Artikel 6 des Landesgesetzes vom 12. Mai 1988, Nr. 19;
 - j) Artikel 10 des Landesgesetzes vom 7. Dezember 1988, Nr. 54;
 - k) das Dekret des Landeshauptmanns vom 2. August 1989, Nr. 18, ersetzt durch das Dekret des Landeshauptmanns vom 9. November 1990, Nr. 29, und vom Dekret des Landeshauptmanns vom 27. April 1995, Nr. 18;
 - l) das Dekret des Landeshauptmanns vom 6. März 1991, Nr. 7, abgeändert durch die Dekrete des Landeshauptmanns vom 15. Juli 1992, Nr. 27, und vom 1. April 1997, Nr. 8;
 - m) Artikel 10 des Dekretes des Landeshauptmanns vom 16. April 1991, Nr. 10;
 - n) Artikel 4 und 14 des Landesgesetzes vom 3. Oktober 1991, Nr. 27;
 - o) der Artikel 4, ausgenommen der Absatz 1, des Landesgesetzes vom 16. Jänner 1992, Nr. 5;
 - p) die Artikel 1 bis 11 sowie Artikel 14 des Landesgesetzes vom 16. Oktober 1992, Nr. 36;
 - q) das Dekret des Landeshauptmanns vom 28. Juni 1994, Nr. 23, ausgenommen die Artikel 1, 2, 13, 15, 16 und 19;
 - r) Artikel 4, Absätze 3, 4 und 5, Artikel 5, Absatz 4, und Artikel 6, Absätze 2 und 3 des Dekretes des Landeshauptmanns vom 1. Juni 1995, Nr. 26;
 - s) der bereichsübergreifende Kollektivvertrag vom 4. Januar 1996, ausgenommen Artikel 5;
 - t) die Artikel 10, 11, 12, 13, 14, 15, 18 und 22, sowie Anlage 1 des Abkommens für das Personal des nichtärztlichen Bereiches veröffentlicht im Amtsblatt der Autonomen Region Trentino – Südtirol vom 4. Juni 1996, Nr. 26
 - u) die Artikel 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 20, 24, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41 und 45, sowie die Anlage 1 des Abkommens für das Personal des ärztlichen und tierärztlichen Bereiches veröffentlicht im Amtsblatt der Autonomen Region Trentino - Südtirol vom 23. Juli 1996, Nr. 33
 - v) die Artikel 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18 und 21, sowie die Anlage 1 des Abkommens für das leitende sanitäre, Verwaltungs-,

genza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale pubblicato sul Bollettino della Regione Autonoma Trentino - Alto Adige del 23 luglio 1996.

w) gli articoli 2, 19, 22, 26, 29 e 32 del contratto di comparto per il personale provinciale dell'8 maggio 1997;

2. Al termine della contrattazione dei singoli comparti dovranno essere formati testi unificati contenenti la completa normativa contrattuale.

technische und berufsbezogene Personal veröffentlicht im Amtsblatt der Autonomen Region Trentino - Südtirol vom 23. Juli 1996, Nr. 33

w) die Artikel 2, 19, 22, 26, 29 und 32 des Bereichsvertrages für das Landespersonal vom 8. Mai 1997

2. Nach Abschluß der Vertragsverhandlungen auf Bereichsebene müssen sämtliche Vertragsbestimmungen in vereinheitlichte Texte zusammengefaßt werden.

*Allegato 1***DISCIPLINA DI MISSIONE**

Art. 1

Definizioni

1. Per missione si intende l'espletamento di un servizio, ordinato o autorizzato per iscritto, in località situate fuori dell'ordinaria sede di servizio del dipendente interessato.

2. Per sede di servizio si intende il centro abitato o la località isolata in cui ha sede l'ufficio o l'impianto, presso il quale il dipendente presta abitualmente servizio.

3. Per il personale che non presta abitualmente servizio presso un'unica sede la sede di servizio, ai fini della disciplina di missione, è determinata sulla base di criteri da stabilirsi dall'ente di appartenenza, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Art. 2

Missione e orario di lavoro

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

2. L'effettivo tempo di viaggio impiegato per le missioni in località ubicate nel territorio provinciale nonché quello impiegato per le missioni giornaliere fuori provincia viene considerato lavoro straordinario qualora superi il valore teorico dell'orario di lavoro giornaliero. Per il personale, tra i cui compiti istituzionali rientra la conduzione di autoveicoli di servizio nonché per il personale impiegato, in interventi per calamità naturali, l'effettivo tempo di viaggio che supera il predetto orario di lavoro giornaliero viene considerato lavoro straordinario.

3. Per le ore di lavoro straordinario prestate in missione non si osservano i limiti massimi consentiti per ciascun dipendente. Le ore che superano tali limiti sono comunque da recuperare.

4. In caso di trasferta che termini fra le ore 3.00 e le ore 10.00 il personale ha diritto ad un adeguato periodo di riposo che non può comunque superare le otto ore.

Art. 3

Indennità di missione

1. Compete l'indennità di missione quando:

- a) la missione ha una durata di almeno quattro ore, e
- b) viene compiuta in località distanti almeno dieci chilometri dalla sede di servizio.

2. Il limite delle quattro ore viene meno quando la missione è compiuta durante i giorni non lavorativi, ovvero tra le ore 17 e le ore 9.

3. L'indennità di missione non compete per missioni effettuate all'interno del territorio del comune sede di servizio o del comune di residenza ovvero, se non coincidente con il comune di residenza, del comune di abituale dimora.

4. Al personale di cui al comma 3 dell'articolo 1 spetta, per le trasferte tra le diverse sedi di servizio, il rimborso delle sole spese di viaggio nonché, nei limiti di cui all'articolo 5, comma 1, delle spese di vitto.

*Anlage 1***AUSSENDIENSTREGELUNG**

Art. 1

Begriffsbestimmung

1. Das Personal ist im Außendienst, wenn es im Auftrag des Vorgesetzten oder mit dessen Genehmigung seinen Dienst an einem Ort versieht, der außerhalb seines ordentlichen Dienstsitzes liegt. Dafür bedarf es eines schriftlichen Auftrages.

2. Der Dienstsitz des Personals ist die Ortschaft oder der Ort, in der bzw. in dem sich das Amt oder der Arbeitsplatz befindet, wo das Personal gewöhnlich Dienst leistet.

3. Für das Personal, das den Dienst gewöhnlich nicht an einem einzigen Dienstsitz leistet, wird der Dienstsitz für die Außendienstregelung nach Kriterien festgelegt, die von der jeweiligen Körperschaft, nach Anhören der Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch, bestimmt werden.

Art. 2

Außendienst und Arbeitszeit

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

2. Bei Außendiensten innerhalb Südtirols und außerhalb des Landes, die an einem Tag abgeleistet werden, gilt die effektive Fahrtzeit als Überstundenleistung, falls die Sollarbeitszeit überschritten wird. Für das Personal, für das das Lenken eines Dienstfahrzeuges zu den institutionellen Aufgaben gehört sowie für das Personal, das bei Katastropheneinsätzen eingesetzt wird, gilt die effektive Fahrtzeit außerhalb der Sollzeit als Überstundenleistung.

3. Die im Außendienst geleisteten Überstunden dürfen das zulässige individuelle Höchstausmaß überschreiten. Die überzähligen Stunden sind jedoch mit Zeitausgleich einzuholen.

4. Endet der Außendienst zwischen 3.00 und 10.00 Uhr, hat das Personal Anrecht auf eine angemessene Ruhepause, die auf jeden Fall acht Stunden nicht überschreiten darf.

Art. 3

Außendienstvergütung

1. Die Außendienstvergütung steht zu, wenn:

- a) der Außendienst mindestens vier Stunden dauert, und
- b) das Personal sich dabei mindestens zehn Kilometer vom Dienstsitz entfernt.

2. Die Beschränkung auf vier Stunden entfällt, wenn der Außendienst an dienstfreien Tagen oder zwischen 17.00 und 9.00 Uhr geleistet wird.

3. Die Außendienstvergütung steht nicht zu, falls der Außendienst im Gebiet der Dienstsitz- oder Wohnsitz- oder Aufenthaltsgemeinde, sofern diese nicht auch Wohnsitzgemeinde ist, geleistet wird.

4. Dem im Artikel 1, Absatz 3, genannten Personal steht für die Fahrt zu den verschiedenen Dienstsitzen nur die Vergütung der Fahrtkosten sowie der Verpflegungskosten gemäß Artikel 5, Absatz 1, zu.

Art. 4

Misura dell'indennità di missione

1. Per l'espletamento delle missioni al personale competono le seguenti indennità:

- a) giorni lavorativi dalle ore 9.00 alle ore 17.00: Lire 2.100 per ogni ora;
- b) dalle ore 17.00 alle ore 9.00 e nei giorni non lavorativi: Lire 4.200 per ogni ora;

c) per le missioni compiute all'estero le indennità di cui alle lettere a) e b) sono aumentate del cinquanta per cento.

2. La frazione di almeno 30 minuti è considerata ora intera, salvo il limite di almeno 4 ore di cui all'articolo 4, comma 1, lettera a).

3. In caso di missione per la partecipazione a corsi di aggiornamento e di formazione l'indennità di missione di cui al comma 1 compete nella misura del 30 per cento, qualora le spese di pernottamento vadano a carico dell'amministrazione.

Art. 5

Rimborso delle spese di vitto

1. In caso di missione di durata non inferiore a sei ore compete il rimborso della spesa documentata in originale nel limite di Lire 43.000 per un pasto. In caso di durata della missione non inferiore a dodici ore compete il rimborso della spesa di due pasti nel limite complessivo di Lire 85.000.

2. In caso di espletamento di mansioni di servizio da parte del personale di vigilanza e di custodia ai sensi dell'articolo 8 nella circoscrizione o zona assegnate nonché da altre categorie di personale, da determinarsi nel contratto di comparto, tra le ore 12 e 14 o le ore 19 e 21, senza la possibilità di ritorno alla sede di servizio, nonché in caso di missione nei predetti periodi compete un importo forfettario di lire 18.000.-, salvo la possibilità di fruire nella relativa località del pasto in ristoranti convenzionati. L'applicazione del presente comma esclude l'applicazione del comma 1.

3. Il rimborso delle spese di vitto non spetta per le missioni in località distanti meno di dieci chilometri dalla sede di servizio o dal luogo di residenza o di abituale dimora, salvo che il rientro alla sede di servizio o nel luogo della effettiva dimora richieda un impiego di tempo, per effetto dei mezzi di trasporto a disposizione superiore a mezz'ora.

Art. 6

Rimborso delle spese di viaggio e pernottamento

1. In caso d'uso di mezzi pubblici di trasporto (treno, autobus, aereo, nave, ecc., comprese le spese di agenzia) compete il rimborso delle spese documentate in originale.

2. Premesso che a parità di prestazioni deve essere privilegiato l'uso dei mezzi di cui al comma 1, in caso di uso del proprio automezzo compete per ogni chilometro effettivamente percorso dell'itinerario autorizzato la seguente indennità chilometrica, arrotondata a dieci lire:

- a) per autovetture: un quarto del prezzo della benzina super;

Art. 4

Ausmaß der Außendienstvergütung

1. Für den Außendienst stehen dem Personal folgende Vergütungen zu:

- a) an Arbeitstagen von 9.00 bis 17.00 Uhr: 2.100 Lire pro Stunde
- b) von 17.00 bis 9.00 Uhr und an arbeitsfreien Tagen: 4.200 Lire pro Stunde;

c) für den Außendienst im Ausland sind die Vergütungen laut Buchstaben a) und b) um fünfzig Prozent erhöht.

2. Der Bruchteil von wenigstens dreißig Minuten zählt als volle Stunde, außer für das Erreichen der Mindestanzahl von vier Stunden gemäß Artikel 4, Absatz 1, Buchstabe a).

3. Bei Weiter- und Fortbildungskursen steht die in Absatz 1 vorgesehene Außendienstvergütung im Ausmaß von 30 Prozent zu, falls die Unterkunftskosten zu Lasten der Verwaltung gehen.

Art. 5

Vergütung der Verpflegungskosten

1. Bei einem Außendienst, dessen Dauer sechs Stunden nicht unterschreitet, werden die Kosten für eine Mahlzeit bis zu einem Betrag von 43.000 Lire gegen Vorlage der entsprechenden Unterlagen in Original rückerstattet. Falls die Dauer des Außendienstes zwölf Stunden nicht unterschreitet, werden die Kosten für zwei Mahlzeiten bis zu einem Gesamtbetrag von Lire 85.000 zurückerstattet.

2. Im Falle der Dienstleistung durch das Aufsichts- und Überwachungspersonal laut Artikel 8 in dem ihm zugewiesenen Bezirk oder Gebiet sowie durch andere, im Bereichsvertrag zu bestimmende Personalkategorien in der Zeit zwischen 12.00 und 14.00 Uhr oder zwischen 19.00 und 21.00 Uhr, ohne Möglichkeit der Rückkehr zum Dienstsitz, sowie im Falle des Außendienstes in dieser Zeit, steht für das Essen ein Pauschalbetrag von Lire 18.000.- zu, falls in der betreffenden Ortschaft die Mahlzeit in einem vertragsgebundenen Gastbetrieb nicht eingenommen werden kann. Die Anwendung dieses Absatzes schließt die Anwendung von Absatz 1 aus.

3. Die Vergütung der Verpflegungskosten steht für den Außendienst in Örtlichkeiten, die weniger als zehn Kilometer vom Dienstsitz oder vom Wohn- oder Aufenthaltsort entfernt sind, nicht zu, außer die Rückkehr an den Dienstsitz oder an den effektiven Aufenthaltsort erfordert aufgrund der zur Verfügung stehenden Transportmittel einen Zeitaufwand von mehr als einer halben Stunde.

Art. 6

Vergütung der Fahrt- und Unterkunftskosten

1. Benützt das Personal öffentliche Verkehrsmittel (Eisenbahn, Bus, Flugzeug, Schiff, usw., inklusive Agenturspesen), so werden ihm die Kosten erstattet, die aus den entsprechenden Originalbelegen hervorgehen.

2. Vorausgeschickt, dass bei gleichen Bedingungen die in Absatz 1 genannten Verkehrsmittel zu bevorzugen sind, stehen dem Personal, das ein Privatfahrzeug benützt, pro effektiv gefahrenen Kilometer der bewilligten Fahrtstrecke folgende auf zehn Lire aufgerundete Vergütung zu:

- a) für Autos: ein Viertel der Kosten für Superbenzin;

- b) per motocicli: un nono del prezzo della benzina super.
3. Per i percorsi su strade non asfaltate l'indennità chilometrica per uso del proprio veicolo è raddoppiata.
4. Le variazioni del prezzo della benzina si applicano a decorrere dal primo giorno del mese successivo, tenendo conto dell'ultima variazione intervenuta nel mese precedente.
5. Il rimborso delle spese di cui al presente articolo spetta anche in caso di trasferta di distanza inferiore a dieci chilometri dalla effettiva sede di servizio, anche se la missione viene compiuta entro il comune ove si trova la sede di servizio.
6. Per il rimborso delle spese di viaggio si considerano i chilometri effettivamente percorsi tra distanza tra la sede di servizio o la dimora abituale, se più vicina e la località nella quale viene compiuta la missione. Qualora per la missione sia necessario l'uso del mezzo proprio, al personale spetta il rimborso delle maggiori spese sostenute, compresa l'indennità chilometrica.
7. Vengono rimborsate, dietro presentazione di regolare documentazione, anche le spese sostenute per pedaggi autostradali e per il parcheggio nonché, in casi eccezionali, per l'uso del taxi.
8. Vengono inoltre rimborsate le spese regolarmente documentate per il pernottamento e la prima colazione in albergo o di utilizzo di vagone letto. Salvo giustificate eccezioni il pernottamento deve avvenire in esercizi alberghi con non più di tre stelle.
9. Il rimborso delle spese di cui al presente articolo e dell'articolo 5, comma 1, può avvenire anche in favore del personale cessato dal servizio provinciale che viene citato in qualità di teste dall'autorità giudiziaria per atti e fatti connessi con l'attività istituzionale svolta in qualità di personale presso l'amministrazione di appartenenza. Tale rimborso è limitato alla parte delle spese non già rimborsate dall'autorità giudiziaria, compresa l'indennità chilometrica qualora vi è la necessità dell'uso del mezzo proprio.

Art. 7

Disposizioni speciali

1. Per il personale addetto a servizi, per il cui espletamento occorrono di regola più di 15 giornate di missione al mese nella stessa località, la relativa indennità è ridotta del 30% dopo la 15a giornata di missione.
2. Il trattamento di missione cessa dopo 180 giorni di missione continuativa nella medesima località. A tali effetti si considera missione continuativa anche quella interrotta per periodi non superiori a 40 giorni di calendario.
3. Al personale obbligato per motivi di servizio a compiere frequenti missioni può essere concessa un'autorizzazione cumulativa all'espletamento delle medesime e, se necessario, all'uso dell'automezzo privato. Tale autorizzazione cumulativa può essere limitata anche soltanto a determinati percorsi o periodi.
4. L'uso del veicolo privato ai fini del servizio di pronta reperibilità è equiparato, in caso di autorizzazione preventiva, all'uso dello stesso in missione.

Art. 8

Categorie speciali

- b) für Motorräder: ein Neuntel der Kosten für Superbenzin;
3. Bei Fahrten auf nichtasphaltierten Straßen wird bei Benutzung eines Privatfahrzeuges die Kilometervergütung verdoppelt.
4. Die Benzinpreisänderungen kommen mit den ersten Tag des darauffolgenden Monates zur Anwendung, wobei die letzte Änderung im vorausgehenden Monat berücksichtigt wird.
5. Die in diesem Artikel vorgesehene Fahrtkostenvergütung steht auch dann zu, wenn sich das Personal, auch innerhalb der Dienstsitzgemeinde, weniger als zehn Kilometer von seinem effektiven Dienstsitz entfernt.
6. Als Grundlage für die Berechnung der Fahrtkostenvergütung gelten die effektiv gefahrenen Kilometer vom Dienstsitz oder vom ständigen Aufenthaltsort, falls näher, zum Ort, an dem der Außendienst geleistet wird. Falls für den Außendienst die Benützung des eigenen Fahrzeuges notwendig ist, steht dem Personal auch die Vergütung der effektiven höheren Kosten zu, inbegriffen das Kilometergeld.
7. Die Spesen für Maut- und Parkgebühren sowie, in Ausnahmefällen für Taxifahrten, werden gegen Vorlage der entsprechenden Belege vergütet.
8. Außerdem erfolgt die Vergütung der ordnungsgemäß nachgewiesenen Kosten für die Übernachtung und das Frühstück in Beherbergungsbetrieben oder für die Benützung des Schlafwagens. Die Übernachtung hat, außer in berechtigten Ausnahmefällen, in Gasthöfen mit nicht mehr als drei Sternen zu erfolgen.
9. Die Vergütung der Kosten laut diesem Artikel und laut Artikel 5, Absatz 1, kann auch zu Gunsten des bereits aus dem Landesdienst ausgeschiedenen Personals erfolgen, falls es von der Gerichtsbehörde wegen Maßnahmen oder Sachverhalten in den Zeugenstand gerufen wird, die mit der bei der eigenen Verwaltung als Personal geleisteten institutionellen Tätigkeit zusammenhängen. Die Vergütung beschränkt sich auf den von der Gerichtsbehörde nicht vergüteten Teil der Kosten, inbegriffen das Kilometergeld, falls die Benützung des eigenen Autos notwendig war.

Art. 7

Sonderbestimmungen

1. Ist das Personal mit einem Dienst betraut, für dessen Ausübung in der Regel mehr als 15 Tage Außendienst im Monat am selben Ort erforderlich sind, so steht ihm nach dem 15. Tag nur mehr eine um 30% gekürzte Außendienstvergütung zu.
2. Die Außendienstvergütung wird nach 180 Tagen ununterbrochenen Außendienstes am selben Ort eingestellt. Eine Unterbrechung bis zu 40 Kalendertagen wird in diesem Zusammenhang nicht berücksichtigt.
3. Muß das Personal aufgrund seiner Aufgaben häufig Außendienste leisten, so kann eine allgemeine Bewilligung für diese Außendienste und, wenn nötig, für die Benützung des Privatfahrzeuges erteilt werden. Die allgemeine Bewilligung kann auf bestimmte Strecken oder Zeiten beschränkt werden.
4. Die Benützung des Privatfahrzeuges für den sofortigen Bereitschaftsdienst ist der Benützung im Außendienst gleichgestellt, falls diese vorher bewilligt wird.

Art. 8

Sonderkategorien

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

non compete l'indennità di missione, bensì soltanto il rimborso delle spese del vitto ai sensi dell'articolo 5 nonché il rimborso delle spese di viaggio per l'uso di un mezzo di trasporto pubblico o dell'automezzo privato;

per distanze superiori a dieci chilometri dalla sede di servizio di regola è consentito il pernottamento, qualora non esista alcuna possibilità di usare mezzi pubblici di trasporto ovvero l'amministrazione non provveda in proprio al servizio trasporto dipendenti;

vengono rimborsate le spese di viaggio qualora, in assenza di un servizio di trasporto dell'amministrazione, il personale cantoniere e ausiliario si serva di mezzi di trasporto pubblici oppure, dietro corrispondente autorizzazione, di automezzi privati per il viaggio dall'abituale sede di servizio o di raduno al posto di lavoro;

nessun rimborso delle spese compete per viaggi compiuti per recarsi all'abituale sede di servizio o di raduno, ad eccezione dei casi di impiego straordinario di manodopera oltre il normale orario di servizio, se il viaggio è compiuto con automezzo privato; il pagamento dell'indennità di missione e il rimborso delle spese di viaggio può aver luogo anche in base ad una distinta cumulativa, corredata delle necessarie indicazioni, firmata dal superiore competente per l'autorizzazione.

2. Per tutte le missioni compiute al di fuori dell'ambito di competenza si osservano le disposizioni previste per il rimanente personale.

3. Per il personale di vigilanza i rispettivi ambiti territoriali di competenza per l'applicazione del presente articolo, tenuto conto dell'assegnata sede di servizio, vengono determinate dall'ente di appartenenza, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Art. 9

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

1. Al personale che in via continuativa deve prestare servizio presso servizi situati in comuni diversi dalla sede di servizio, senza che ciò comporti il trasferimento, viene attribuita un'indennità di trasferta forfettizzata per le spese connesse. Tale indennità viene attribuita al personale il cui periodo di missione supera i due mesi e comunque per un periodo non superiore ai cinque anni.

2. L'indennità di cui al comma 1 viene attribuita anche al personale trasferito o comunque destinato a sede di servizio della propria amministrazione fuori provincia. In tale caso l'indennità spetta per tutto il relativo periodo e senza alcun limite temporale.

Art. 10

Disciplina di missione in caso di trasferimento d'ufficio

1. Al personale trasferito d'ufficio da una ad altra sede permanente di servizio spetta per il primo mese il rimborso delle effettive spese di missione ai sensi della presente di-

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

es steht keine Außendienstvergütung zu, sondern die Vergütung der Verpflegungskosten laut Artikel 5 und die Vergütung der Fahrtkosten für die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel oder Privatfahrzeuges;

bei Entfernungen von mehr als 10 km vom Dienstsitz besteht normalerweise das Anrecht auf Übernachtung, wenn es nicht möglich ist, öffentliche Verkehrsmittel zu benützen, oder wenn die Verwaltung nicht für die Hin- und Rückbeförderung sorgt;

die Fahrtkosten werden erstattet, wenn die Verwaltung keinen Beförderungsdienst eingerichtet hat und die Straßenwärter und das Hilfspersonal für die Fahrt vom Dienstsitz oder Sammelplatz zum Arbeitsplatz öffentliche Verkehrsmittel oder - sofern sie die Bewilligung dazu haben - das eigene Fahrzeug benützen;

für Fahrten zum Dienstsitz oder Sammelplatz steht keine Vergütung zu: von dieser Bestimmung ausgenommen sind außerordentliche Arbeitseinsätze außerhalb der normalen Dienstzeit, wenn ein Privatfahrzeug benützt wird; die Außendienstvergütung und die Fahrtkostenvergütung können auch aufgrund einer Sammelaufstellung mit den nötigen Angaben gezahlt werden; diese Aufstellung muß vom Vorgesetzten, der für die Bewilligung zuständig ist, unterzeichnet werden.

2. Auf alle Außendienste außerhalb des Zuständigkeitsbereiches sind die für das übrige Personal vorgesehenen Bestimmungen anzuwenden.

3. Hinsichtlich der Anwendung dieses Artikels werden für das Aufsichts- und Überwachungspersonal die jeweiligen Zuständigkeitsbereiche dieses Artikels, unter Berücksichtigung des zugeteilten Dienstsitzes, von der jeweiligen Körperschaft nach Anhören der repräsentativsten Gewerkschaften festgelegt.

Art. 9

Pauschale Außendienstvergütung im Falle ständiger Dienstleistung bei Außenstellen

1. Dem Personal, das ohne versetzt zu werden, ständig bei außerhalb der Dienstsitzgemeinde liegenden Dienststellen Dienst leisten muß, wird eine pauschale Außendienstvergütung für die damit verbundenen Kosten zuerkannt. Diese Vergütung steht dem Personal zu, dessen Außendienstperiode zwei Monate überschreitet, jedoch beschränkt auf eine Zeit von nicht mehr als fünf Jahren.

2. Die im Absatz 1 vorgesehene Vergütung steht auch dem Personal zu, das an Dienststellen der eigenen Verwaltung außerhalb des Landes versetzt oder diesen zur Verfügung gestellt wird. In diesem Falle steht die Vergütung ohne zeitliche Einschränkung für die volle Periode zu.

Art. 10

Außendienstregelung im Falle der Versetzung von Amts wegen

1. Dem von Amts wegen auf unbestimmte Zeit von einem an einen anderen Dienstsitz versetzten Personal steht im ersten Monat die Vergütung der effektiven Außen-

sciplina di missione, esclusa l'indennità di missione di cui all'articolo 3. Tale trattamento non compete:

- a) in caso di trasferimento nell'ambito dello stesso comune o nel luogo di dimora ovvero
 - b) in caso di godimento di alloggio di servizio nella nuova sede.
2. Il personale trasferito d'ufficio ha anche diritto al rimborso delle spese di trasloco della misura massima di cinque milioni.

Art. 11

Rimborso dei danni subiti dal proprio veicolo in missione di servizio

1. In caso dell'uso autorizzato del veicolo privato per recarsi in missione o nel servizio di reperibilità il personale ha diritto, su domanda, al rimborso dei danni subiti dal veicolo durante la missione nonché delle spese connesse, esclusi i danni causati per dolo o colpa grave del personale stesso e sempreché il danno risulti accertato o attestato da un organo di polizia competente entro quarantotto ore dall'amministrazione sulla base di idonei mezzi di prova.

2. In caso di danni da ascrivere, a giudizio dell'amministrazione, in tutto o in parte alla responsabilità di terzi, essa può provvedere al rimborso anticipato dei danni subiti dal dipendente previa surroga nell'eventuale diritto al risarcimento dei relativi danni nei confronti dei terzi ritenuti responsabili.

3. Non sono prese in considerazione le domande di rimborso per danni inferiori al dieci per cento dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della prima qualifica funzionale.

4. Le disposizioni del presente articolo si applicano anche per i danni subiti a partire dall'1 gennaio 1997.

Art. 12

Indennità pendolare per il personale ladino

1. In favore del personale degli enti di cui all'articolo 1 che appartiene al gruppo linguistico ladino e risiede in un comune delle due valli ladine, incluse le frazioni ladine di Castelrotto, della provincia di Bolzano e sia destinato a adempiere la sua attività al di fuori delle due valli ladine, può essere prevista nel contratto di comparto un'indennità pendolare forfettizzata, tenuto conto dei seguenti principi:

- a) il personale deve essere assegnato a servizi che svolgono le proprie attribuzioni anche per conto delle popolazioni delle due valli ladine della provincia di Bolzano;
- b) il personale deve occupare posti riservati al gruppo linguistico ladino;
- c) l'indennità viene concessa in dodici mensilità a titolo di rimborso parziale forfettizzato delle spese di viaggio derivanti dalla prestazione dal lavoro al di fuori del luogo di residenza delle predette valli;
- d) l'indennità spetta soltanto per i giorni di effettiva presenza in servizio;
- e) l'indennità non è cumulabile con le agevolazioni di cui all'articolo 74 in favore della generalità dei pendolari.

dienstkosten im Sinne der vorliegenden Regelung zu, ausgenommen die Außendienstvergütung laut Artikel 3. Keine Vergütung steht zu:

- a) im Falle der Versetzung innerhalb derselben Gemeinde oder der Gemeinde des ständigen Aufenthaltes, oder
 - b) falls eine Dienstwohnung am neuen Sitz zur Verfügung steht.
2. Das von Amts wegen versetzte Personal hat auch Anrecht auf die Vergütung der Übersiedlungskosten bis zu einem Ausmaß von höchstens fünf Millionen.

Art. 11

Vergütung der am eigenen Fahrzeug im Außendienst erlittenen Schäden

1. Im Falle der Ermächtigung zur Benützung des privaten Fahrzeuges, um sich in den Außendienst zu begeben oder für den Bereitschaftsdienst, hat das Personal, auf Antrag, Anrecht auf die Vergütung der am Fahrzeug im Außendienst entstandenen Schäden, sowie der entsprechenden damit zusammenhängenden Kosten. Nicht vergütet werden jene Schäden, die vorsätzlich oder grob fahrlässig vom Personal selbst verursacht werden. Der entsprechende Schaden muß innerhalb von achtundvierzig Stunden nach dem Vorfall durch die zuständige Polizeibehörde erhoben oder bestätigt werden. Der entsprechende Schaden kann von der Verwaltung aufgrund geeigneter Beweismittel anerkannt werden.

2. Im Falle von Schäden, die laut Meinung der Verwaltung zur Gänze oder teilweise der Verantwortung Dritter zuzuschreiben sind, kann sie die vom Personal erlittenen Schäden vorzeitig vergüten, und zwar gegen Einsetzung der Verwaltung in den eventuellen Rechtsanspruch auf Schadenersatz gegenüber den für verantwortlich erachteten Dritten.

3. Nicht berücksichtigt werden die Ansuchen um Vergütung von Schäden deren Ausmaß weniger als zehn Prozent des Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der ersten Funktionsebene ausmacht.

4. Die Bestimmungen dieses Artikels werden auch für die ab 1. Jänner 1997 erlittenen Schäden angewandt.

Art. 12

Pendlerzulage für Ladiner

1. Für das Personal der Körperschaften laut Artikel 1, welches der ladinischen Sprachgruppe angehört und in einer Gemeinde der ladinischen Täler der Provinz Bozen, einschließlich der ladinischen Fraktionen von Kastelruth, ansässig und einer Dienststelle außerhalb der ladinischen Täler zugeteilt ist, kann im Bereichsvertrag unter Berücksichtigung folgender Grundsätze eine pauschale Pendlerzulage vorgesehen werden:

- a) das Personal muß Diensten zugeteilt sein, welche ihre Aufgaben auch zugunsten der Bevölkerung der ladinischen Täler der Provinz Bozen ausüben;
- b) das Personal muß Stellen besetzen die der ladinischen Sprachgruppe vorbehalten sind;
- c) die Zulage wird monatlich als pauschale Teiltrückvergütung der Reisekosten gewährt, die aufgrund der Arbeitsleistung außerhalb des Wohnsitzes der obgenannten Täler entstanden sind;
- d) die Zulage steht nur für die Tage effektiver Dienstanzwesenheit zu;
- e) die Zulage ist mit der für die Allgemeinheit geltenden Pendlerzulage laut Artikel 74 nicht häufbar.

Art. 13

Anticipazioni spese

1. Per le missioni può essere concesso al personale, su richiesta, un'anticipazione delle prevedibili spese rimborsabili dietro presentazione di fattura o ricevuta fiscale. L'anticipazione viene concessa solamente qualora le relative spese ammontano a non meno di lire 300.000.

Art. 13

Vorschuß

1. Für den Außendienst wird dem Personal auf Antrag ein Vorschuß für die voraussichtlichen, gegen Vorlage der Rechnung oder Steuerquittung rückerstattbaren Kosten ausbezahlt. Der Vorschuß wird nur gewährt, falls die voraussichtlichen Kosten mindestens 300.000 Lire ausmachen.

*Allegato 2***ACCONTO SUL TRATTAMENTO DI FINE
RAPPORTO****Acconto sul trattamento di fine rapporto con
almeno otto anni di servizio**

Art. 1

1. Un acconto sul trattamento di fine rapporto viene concesso al personale a tempo indeterminato o determinato **con almeno otto anni di servizio**, o riconosciuto tale, presso gli enti di cui all'articolo 1, su richiesta giustificata dalla necessità di:

a) **spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche, effettivamente a carico del richiedente e sostenute anche per le persone di cui all'articolo 433 del codice civile, di ammontare complessivo non inferiore a due mensilità degli emolumenti fissi e continuativi, al netto delle ritenute di legge, in godimento nel mese di presentazione della domanda;**

b) **acquisto o costruzione, incluso il recupero di abitazione, della prima casa di abitazione per il nucleo familiare del richiedente o dei figli maggiorenni; tale ipotesi ricorre anche in caso di alloggio inadeguato al fabbisogno della propria famiglia o dei figli ai sensi della normativa provinciale in materia di edilizia abitativa agevolata.**

2. **L'acconto di cui al comma 1 può essere concesso inoltre in caso di estinzione anticipata, anche parziale, di un mutuo ipotecario per l'acquisto o la costruzione della prima casa di abitazione e sempre che il mutuo residuo da estinguere non sia inferiore a quattro mensilità degli emolumenti fissi e continuativi, al netto delle ritenute di legge, in godimento nel mese di presentazione della domanda.**

3. **L'acconto di cui al comma 1, lettera b), può essere concesso una sola volta nel corso del rapporto di lavoro.**

4. **Gli acconti di cui al comma 1 non possono superare l'ottanta per cento del trattamento di fine rapporto maturato alla data della domanda di acconto e comunque non possono superare l'importo lordo di lire ottanta milioni.**

Art. 2

1. Le domande di acconto di cui all'articolo 1 vanno presentate all'amministrazione di appartenenza **entro il 31 maggio** di ogni anno, corredate della seguente documentazione: **(vedi allegato modulo)**

a) per le spese di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a): idonea documentazione concernente la spesa sostenuta entro un anno precedente la domanda o da sostenersi;

b) per le spese di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b): in

*Anlage 2***ANZAHLUNG AUF DIE ABFERTIGUNG****Anzahlung auf die Abfertigung mit wenigstens
acht Dienstjahren**

Art. 1

1. Dem Personal mit **wenigstens acht Jahren Dienst**, oder als solcher anerkannt, bei den in Artikel 1 genannten Körperschaften wird eine Anzahlung auf die Abfertigung gewährt, sofern der entsprechende Antrag für folgende Zwecke gestellt wird:

a) **für die vom Gesuchsteller selbst getragenen Kosten im Gesundheitsbereich, inbegriffen auch die Kosten für die im Artikel 433 des Zivilgesetzbuches erwähnten Personen, und zwar für Therapien und außerordentliche medizinische Eingriffe, die von den zuständigen Behörden als solche anerkannt werden und sofern die Gesamtkosten mindestens zwei normale, monatliche Nettogehälter ausmachen, und zwar bezogen auf den Monat, in dem das Ansuchen vorgelegt wird;**

b) **für den Kauf oder Bau, inklusive Wiedergewinnung, der Erstwohnung für die Familie des Gesuchstellers oder für die volljährigen Kinder; dies gilt auch, falls die derzeitige Wohnung nicht dem Bedarf der Familie oder der Kinder laut den Landesbestimmungen über den geförderten Wohnbau entspricht.**

2. **Die im Absatz 1 vorgesehene Anzahlung kann auch im Falle einer vorzeitigen, auch teilweisen Tilgung eines Hypothekendarlehens für den Ankauf oder den Bau der Erstwohnung gewährt werden, vorausgesetzt, der Restbetrag des noch zu tilgenden Darlehens macht wenigstens vier normale, monatliche Nettogehälter aus, und zwar bezogen auf den Monat, in dem das Ansuchen vorgelegt wird.**

3. **Die im Absatz 1 Buchstabe b) vorgesehene Anzahlung kann im Laufe des Dienstverhältnisses nur einmal gewährt werden.**

4. **Die im Absatz 1 vorgesehenen Anzahlungen dürfen nicht mehr als achtzig Prozent der Abfertigung ausmachen, die zum Zeitpunkt des Ansuchens um Anzahlung angereift ist und dürfen den Bruttobetrag von Lire achtzig Millionen nicht überschreiten.**

Art. 2

1. Die im Artikel 1 vorgesehenen Ansuchen sind bei der eigenen Verwaltung **innerhalb 31. Mai** eines jeden Jahres zusammen mit folgenden Unterlagen vorzulegen: **(s. Anlage Formular)**

a) für die im Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a) vorgesehenen Kosten: geeignete Unterlagen über die innerhalb eines Jahres vor der Einreichung des Ansuchens getätigten Ausgaben oder über die zu tätigen Ausgaben;

b) für die im Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe b) vorgesehenen

caso di acquisto: contratto o contratto preliminare di compravendita o altro atto di acquisto, di data non anteriore di un anno; in caso di costruzione o recupero: concessione edilizia e preventivo dei costi di costruzione a firma del progettista; sempreché la concessione edilizia non sia stata rilasciata più di un anno fa; in caso di estinzione di mutuo ipotecario: il contratto di mutuo nonché una dichiarazione dell'istituto bancario relativa all'importo necessario per l'estinzione anticipata del mutuo; in ogni caso alla domanda va allegata una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà di cui all'articolo 4 della legge 4 gennaio 1968, n. 15, che trattasi della prima casa di abitazione;

c) speciale procura irrevocabile di delega in favore dell'amministrazione di appartenenza per riscuotere l'indennità di premio di servizio dovuta dall'I.N.P.D.A.P. con sottoscrizione autenticata dal funzionario preposto al competente ufficio o da un funzionario da esso delegato.

2. Le domande di acconto sono accolte nella stessa misura percentuale della spesa ammessa in relazione alle disponibilità dell'apposito stanziamento in bilancio.

3. La liquidazione dell'acconto avviene sulla base delle spese sostenute o da sostenersi.

4. In caso di erogazione dell'acconto sul trattamento di fine rapporto non giustificata in tutto o in parte da idonea documentazione di spesa, da presentarsi entro diciotto mesi dalla liquidazione, viene disposto ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, comma 4, il recupero delle somme indebitamente percepite.

Acconto sul trattamento di fine rapporto con almeno venti anni di contribuzione

Art. 3

1. Un acconto sulla indennità di buon-uscita a carico dell'amministrazione viene concesso al personale con contratto a tempo indeterminato e determinato con **almeno venti anni di servizio utile ai fini del trattamento di quiescenza** nei seguenti casi:

a) per oneri di studio dei figli (tasse di iscrizione) per frequenza, libri, vitto e alloggio presso terzi, ecc.). L'acconto non può essere superiore a lire 11.500.000.- per studente;

b) per gravi situazioni debitorie, da valutarsi caso per caso in base ad idonea documentazione, purché di ammontare complessivo non inferiore a sei mensilità degli emolumenti fissi e continuativi, al netto delle ritenute di legge, in godimento nel mese di presentazione della domanda;

c) per ammodernamento, arredamento, interventi di manutenzione straordinaria della casa di abitazione stabile del nucleo familiare del richiedente, purché la relativa spesa non sia inferiore a tre mensilità degli emolumenti fissi e continuativi, al netto delle ritenute di legge, in godimento nel mese di presentazione della domanda;

Kosten: im Falle des Ankaufes: Kaufvertrag oder Kaufvorvertrag oder anderer Erwerbstitel, ausgefertigt vor nicht mehr als einem Jahr vor der Einreichung des Ansuchens; im Falle des Baues oder der Wiedergewinnung: die Baukonzession und ein vom Projektanten unterfertigter Kostenvoranschlag über den Bau, wobei die Baugenehmigung nicht älter als ein Jahr sein darf; im Falle der Tilgung eines Hypothekendarlehens: der Darlehensvertrag sowie eine Erklärung des Bankinstitutes über die Höhe des notwendigen Beitrages zur vorzeitigen Tilgung des Darlehens; dem Antrag ist immer eine Ersatzerklärung des Notariatsaktes laut Artikel 4 des Gesetzes vom 4. Jänner 1968, Nr. 15, beizulegen, aus der hervorgeht, dass es sich um die Erstwohnung handelt;

c) eine unwiderrufliche Sondervollmacht zugunsten der eigenen Verwaltung für die zu Lasten des I.N.P.D.A.P. gehende Abfertigung; die Unterschrift der Vollmacht wird von dem dem zuständigen Amte vorstehenden Beamten oder von einem von diesem bevollmächtigten Beamten beglaubigt.

2. Bei der Behandlung der Gesuche wird, unter Berücksichtigung der auf dem entsprechenden Haushaltskapitel zur Verfügung stehenden Mittel, auf die zugelassenen Kosten derselbe Prozentsatz angewandt.

3. Die Auszahlung der Anzahlung wird aufgrund der getragenen oder zu tragenden Kosten angeordnet.

4. Falls die ausbezahlte Anzahlung auf die Abfertigung nicht innerhalb von achtzehn Monaten ab der Anordnung der Zahlung mittels geeigneten Unterlagen über die getragenen Kosten gerechtfertigt wird, wird im Sinne und gemäß den Wirkungen des Artikels 4, Absatz 4, die Eintreibung der unberechtigterweise erhaltenen Beträge verfügt.

Anzahlung auf die Abfertigung mit wenigstens zwanzig Beitragsjahren

Art. 3

1. Eine Anzahlung auf die zu Lasten der Verwaltung gehende Abfertigung wird dem Personal mit befristetem und unbefristetem Auftrag mit **wenigstens zwanzig ruhegehaltsberechtigten Dienst-jahren** in folgenden Fällen gewährt:

a) für Ausbildungskosten der Kinder (Einschreibebühren, Ausgaben für Bücher, für Unterkunft und Verpflegung bei Dritten usw.). Die Anzahlung darf nicht den Betrag von 11.500.000.- Lire für jeden Studenten übersteigen;

b) bei schwerer Verschuldung, von Fall zu Fall zu bewerten aufgrund entsprechender Unterlagen und sofern die Gesamtschuld mindestens sechs normale, monatliche Nettogehälter ausmacht, und zwar bezogen auf den Monat, in dem das Ansuchen vorgelegt wird;

c) im Falle der Neugestaltung, Neueinrichtung oder außerordentlichen Instandhaltung der ständigen Wohnung der Familie des Gesuchstellers, sofern die entsprechenden Kosten mindestens drei normale, monatliche Nettogehälter ausmachen, und zwar bezogen auf den Monat, in dem das Ansuchen vorgelegt wird;

d) per matrimonio del richiedente o dei figli, o per sopprimere alle minori entrate del richiedente in aspettativa o in congedo straordinario non retribuito o con rapporto di servizio a tempo parziale per motivate esigenze familiari. L'acconto non può essere superiore a dieci mensilità degli emolumenti fissi e continuativi, al netto delle ritenute di legge, in godimento nel mese di presentazione della domanda;

e) per altri rilevanti e gravi motivi, da motivarsi e valutarsi caso per caso.

2. L'acconto sul trattamento di fine rapporto di cui al presente articolo può essere ottenuto di regola una sola volta nel corso del rapporto di impiego, qualora l'ammontare dell'acconto concesso superi il settanta per cento del trattamento di fine rapporto maturato a carico della propria amministrazione.

Art. 4

1. Le domande di acconto sul trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 3 vanno presentate all'amministrazione di **appartenenza entro il 31 marzo** di ogni anno, corredate da idonea documentazione concernente la spesa sostenuta e da sostenersi ovvero le minori entrate. **(vedi allegato modulo)**

2. Le domande sono accolte nella stessa misura percentuale della spesa messa in relazione alle disponibilità dell'apposito stanziamento in bilancio.

3. La liquidazione dell'acconto avviene sulla base delle spese sostenute o da sostenersi, comprovate da idonea documentazione.

4. In caso di erogazione dell'acconto sul trattamento di fine rapporto non giustificata in tutto o in parte da idonea documentazione di spesa, da presentarsi entro dodici mesi dalla liquidazione dello stesso viene disposto il recupero delle somme indebitamente percepite, maggiorate degli interessi in misura pari al tasso ufficiale di sconto, anche con trattate non superiori al quinto del trattamento economico in godimento. Per oneri di studio dei figli è da presentare solamente il relativo certificato di iscrizione.

5. Le spese ammissibili per la concessione dell'acconto devono essere posteriori alla data di presentazione della domanda, o anteriori di non più di un anno rispetto alla data stessa.

Art. 5

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

2. Per il personale delle I.P.A.B. le disposizioni del presente allegato trovano applicazione appena sarà garantito il relativo finanziamento. A tale riguardo la competente parte pubblica si impegna di intraprendere le necessarie iniziative.

d) im Falle der Heirat des Gesuchstellers oder der Kinder, oder um Einkommensbußen des Gesuchstellers wettzumachen, die ihm aufgrund eines unbezahlten Wartestandes oder Sonderurlaubes oder aufgrund von Teilzeitbeschäftigung aus begründeten familiären Erfordernissen entstehen. Die Anzahlung darf den Betrag von zehn normalen, monatlichen Nettogehältern nicht übersteigen, und zwar bezogen auf den Monat, in dem das Ansuchen vorgelegt wird;

e) für den Fall anderer gewichtiger und schwerwiegender Gründe, die von Fall zu Fall begründet und bewertet werden müssen.

2. Die Anzahlung auf die Abfertigung laut diesem Artikel kann im Laufe des Dienstverhältnisses in der Regel nur einmal bezogen werden, falls das Ausmaß der Anzahlung mehr als siebenzig Prozent der angereiften, zu Lasten der eigenen Verwaltung gehenden Abfertigung ausmacht.

Art. 4

1. Die Gesuche zwecks Gewährung der im Artikel 3 vorgesehenen Anzahlung auf die Abfertigung sind bei der eigenen **Verwaltung innerhalb 31. März** eines jeden Jahres zusammen mit den geeigneten Unterlagen über die getragenen oder zu tragenden Kosten oder über die Einkommenseinbußen vorzulegen. **(s. Anlage Formular)**

2. Bei der Behandlung der Gesuche wird, unter Berücksichtigung der aus dem entsprechenden Haushaltsartikel zur Verfügung stehenden Mittel, auf die zugelassenen Kosten derselbe Prozentsatz angewandt.

3. Die Auszahlung des Vorschusses wird aufgrund der getragenen oder zu tragenden Kosten, die mittels geeigneten Unterlagen zu belegen sind, angeordnet.

4. Falls die ausbezahlte Anzahlung auf die Abfertigung nicht innerhalb von zwölf Monaten ab der Anordnung der Zahlung mittels geeigneten Unterlagen über die getragenen Kosten gerechtfertigt wird, wird die Eintreibung der unberechtigterweise erhaltenen Beträge, zuzüglich der Zinsen in Höhe des amtlichen Diskontzinssatzes verfügt. Die Eintreibung der Beträge kann auch durch Einbehalt bis zu einem Fünftel auf das zustehende Gehalt erfolgen. Bei Gesuchen für die Ausbildung der Kinder ist nur die entsprechende Einschreibebestätigung vorzulegen.

5. Die für die Gewährung der Anzahlung zulässigen Kosten müssen sich auf den Zeitraum nach Vorlage des Gesuches oder höchstens auf das Jahr davor beziehen.

Art. 5

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

2. Für das Personal der Altersheimstiftungen kommen die Bestimmungen dieser Anlage zur Anwendung, sobald die entsprechende Finanzierung gewährleistet ist. Die zuständige öffentliche Seite verpflichtet sich, dafür die nötigen Schritte in die Wege zu leiten.

*Anlage 3***CONTROLLO SULL'IDONEITA' AL SERVIZIO ED EQUO INDENNIZZO**

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Gli accertamenti ed i controlli tecnico-sanitari cui può essere sottoposto il personale, riguardano in particolare:

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

Art. 2

Competenza

1. Gli accertamenti ed i controlli sanitari di cui all'articolo 1 vengono svolti da apposita commissione medico-legale istituita presso il settore di medicina legale dell'Unità Sanitaria Locale Centro-Sud.

Art. 3

Composizione della commissione medico-legale

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

Art. 4

Modalità di richiesta degli accertamenti

- 1. Gli accertamenti della commissione medico-legale sono richiesti dall'amministrazione di appartenenza:
 - a) d'ufficio, nei casi previsti dalla legge;
 - b) su domanda del personale, corredata da attestato medico;

*Allegato 3***ÜBERPRÜFUNG DER EIGNUNG FÜR DEN DIENST UND ANGEMESSENE ENTSCHÄDIGUNG**

Art. 1

Anwendungsbereich

1. Die medizinischen Untersuchungen und Kontrollen, denen das Personal unterzogen werden kann, betreffen im einzelnen:

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

Art. 2

Zuständigkeit

1. Die medizinischen Untersuchungen und Kontrollen laut Artikel 1 werden von einer eigenen rechtsmedizinischen Kommission der Abteilung Rechtsmedizin bei der Sanitätseinheit Mitte-Süd durchgeführt.

Art. 3

Zusammensetzung der rechtsmedizinischen Kommission

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

Art. 4

Untersuchungsanträge

- 1. Die Untersuchungen durch die rechtsmedizinische Kommission werden vom jeweiligen Verwaltung beantragt und zwar:
 - a) von Amts wegen in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen,
 - b) auf Ansuchen des Personals; dem Ansuchen ist ein ärztliches Zeugnis beizulegen,

c) su proposta del competente superiore del personale, corredata da uniforme parere del competente superiore.

2. La domanda o proposta sono presentate all'amministrazione di appartenenza, allegando l'eventuale documentazione sanitaria in possesso nonché dettagliata relazione del competente superiore.

3. Nell'istanza devono essere evidenziate le finalità che il richiedente la prestazione intende perseguire, e il quesito che si intende sottoporre alla commissione deve essere formulato in modo chiaro e compiuto.

Art. 5

Infermità contratta per causa di servizio

1. La domanda di accertamento tecnico-sanitario per il conseguimento dei benefici previsti dal presente contratto e dalla normativa in vigore, va presentata, anche a mezzo di lettera raccomandata, all'amministrazione di appartenenza entro il termine perentorio di sei mesi dal sorgere dell'evento dannoso che ha causato la menomazione dell'integrità fisica, ovvero dalla data in cui si è verificata la menomazione dell'integrità fisica in conseguenza dell'infermità o della lesione già riconosciuta dipendente da cause di servizio.

2. Nella domanda sono specificatamente indicate la natura dell'infermità, ferita o lesione per la quale si chiede di farne accertare l'eventuale dipendenza da causa di servizio, le circostanze che vi condussero, le cause che la produssero e le conseguenze sull'integrità fisica. La domanda deve essere corredata della documentazione indicata al comma 2 dell'articolo 4.

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano anche quando la menomazione dell'integrità fisica si è manifestata dopo la cessazione del rapporto d'impiego, entro il termine previsto al comma 1.

4. La domanda può essere proposta negli stessi termini anche dagli eredi legittimari del personale o del pensionato deceduto.

5. Dal verbale della commissione medico-legale deve risultare:

a) l'avvenuto accertamento della dipendenza dell'infermità del dipendente da causa esclusiva oppure da concausa necessaria e preponderante di servizio;

b) l'inabilità temporanea al servizio;

c) l'inabilità permanente, parziale o totale, al servizio;

d) il grado di menomazione dell'integrità fisica con contestuale eventuale ascrizione dell'infermità o lesione contratta dal personale ad una delle categorie di cui alle tabelle A) e B) annesse alla legge 18 marzo 1968, n. 313, in materia di pensioni di guerra, nel testo vigente.

Art. 6

Causa di servizio

1. È considerato come causa di servizio qualunque fatto,

c) auf Vorschlag des zuständigen Vorgesetzten des Personals; dem Antrag ist ein zustimmendes Gutachten des Direktors beizulegen.

2. Das Ansuchen oder der Antrag ist an die jeweilige Verwaltung zu richten; allfällige Krankheitsatteste sowie ein ausführlicher Bericht des zuständigen Vorgesetzten sind beizulegen.

3. Der Antragsteller muß in seinem Ansuchen angeben, was er erreichen will; demzufolge ist die Fragestellung an die Kommission klar und erschöpfend zu formulieren.

Art. 5

Von dienstlichen Ursachen abhängige Krankheit

1. Das Ansuchen um die medizinischen Untersuchung zwecks Erlangung der Vergünstigung laut diesem Vertrag und den geltenden Bestimmungen muß, eventuell auch mit Einschreibebrief, an die jeweilige Verwaltung gerichtet werden, und zwar innerhalb der Fallfrist von sechs Monaten nach dem Eintritt des Ereignisses, das zur Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes geführt hat, oder nachdem die Beeinträchtigung infolge der Krankheit oder der Verletzung, die als von dienstlichen Ursachen abhängig anerkannt wurde, auftrat.

2. Im Ansuchen ist ausführlich die Art der Krankheit, Verwundung oder Verletzung anzuführen, für welche man die Anerkennung einer eventuellen Abhängigkeit von dienstlichen Ursachen beantragt, sowie die Umstände, die dazu führten, die Ursachen, welche sie hervorgerufen haben, und die Auswirkungen auf den Gesundheitszustand. Dem Ansuchen sind die Unterlagen laut Artikel 4 Absatz 2 beizulegen.

3. Die Absätze 1 und 2 finden auch dann Anwendung, wenn die Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes nach Beendigung des Dienstverhältnisses innerhalb der Frist laut Absatz 1 auftritt.

4. Das Ansuchen kann innerhalb derselben Frist auch von den pflichtteilsberechtigten Erben des verstorbenen Personals oder Pensionisten eingebracht werden.

5. Das Protokoll der rechtsmedizinischen Kommission muß Angaben über folgendes beinhalten:

a) die Durchführung der Untersuchung zur Feststellung, ob die Krankheit ausschließlich durch dienstliche Ursachen oder durch eine vorwiegende Nebenursache bedingt ist,

b) die vorübergehende Dienstunfähigkeit,

c) die dauernde - partielle oder gänzliche - Dienstunfähigkeit,

d) das Ausmaß des Körperschadens sowie die allfällige Zuschreibung der Krankheit oder der Verletzung des Personals zu einer der Kategorien, welche in den Tabellen A) und B) zum Gesetz vom 18. März 1968, Nr. 313, in geltender Fassung, über die Kriegspensionen enthalten sind.

Art. 6

Dienstbedingte Ursachen

1. Als dienstbedingte Ursache gilt jeder aus der Dienstauf-

richiesto dal servizio e verificatosi durante le ore di servizio, che possa essere inteso quale causa esclusiva oppure quale concausa necessaria e preponderante della lesione od infermità riportata dal personale.

2. È pure considerato dipendente da causa di servizio l'infortunio in cui viene ad incorrere il personale lungo il normale tragitto per raggiungere il posto di lavoro dalla propria abitazione o per rientrare nella stessa dalla sede lavorativa, ove non sussista colpa grave o arbitrario allontanamento dal servizio.

3. E' di competenza dell'amministrazione di appartenenza verificare se un infortunio sia avvenuto per causa di servizio, salva la competenza della commissione medico-legale sugli aspetti tecnico-sanitarie.

Art. 7

Accertamenti da parte della commissione

1. Il presidente fissa la data della visita collegiale e convoca il personale avvisandolo della facoltà di farsi assistere nella visita collegiale da un medico di fiducia. Della convocazione è data comunicazione all'amministrazione di appartenenza che ha richiesto l'accertamento.

2. La commissione può richiedere eventuali consulenze sanitarie o accertamenti diagnostici o raccogliere ulteriori informazioni ritenute necessarie o utili al giudizio richiesto.

3. La visita collegiale deve svolgersi entro due mesi dal ricevimento della richiesta.

4. Copia del verbale della seduta della commissione è inviata all'amministrazione di appartenenza che provvede a comunicare il referto al dipendente e provvede agli altri adempimenti di propria competenza.

5. Il giudizio della commissione sugli aspetti tecnico-sanitari è definitivo.

Art. 8

Equo indennizzo

1. L'equo indennizzo è concesso al personale che per infermità o lesioni contratte per causa di servizio, ha subito una menomazione dell'integrità fisica ascrivibile ad una delle categorie di cui alle tabelle A) e B) annesse alla legge 18 marzo 1968, n. 313, in materia di pensioni di guerra, nel testo vigente.

2. L'infermità o la lesione non prevista in dette tabelle è indennizzabile solo nel caso in cui sia da ritenere equivalente ad alcuna di quelle contemplate nelle tabelle stesse.

Art. 9

Misura dell'equo indennizzo

1. In caso di accertamento della dipendenza dell'infermità da causa esclusiva di servizio, la misura dell'equo indennizzo è stabilita secondo le seguenti modalità e criteri:

übung sich ergebende Tatbestand, der während der Dienstzeit eintritt und als ausschließliche Ursache oder vorwiegende Nebenursache der dem Personal widerfahrenen Verletzung oder Erkrankung betrachtet werden kann.

2. Als dienstbedingte Ursache gilt auch jeder Unfall, welcher dem Personal auf dem üblichen Weg von der Wohnung zur Arbeitsstelle oder umgekehrt widerfährt, sofern keine grobe Fahrlässigkeit, oder keine willkürliche Entfernung vom Dienst vorliegt.

3. Es ist Zuständigkeit der jeweiligen Verwaltung, zu überprüfen, ob es sich um einen Unfall im Dienst handelt, wobei für die rechtsmedizinischen Aspekte die Zuständigkeit bei der rechtsmedizinischen Kommission liegt.

Art. 7

Untersuchungen der Kommission

1. Der Vorsitzende bestimmt den Termin für die Untersuchung durch das Ärztekollegium, lädt das Personal vor und weist es auf die Möglichkeit hin, sich während der Untersuchung von einem Vertrauensarzt beistehen zu lassen. Die jeweilige Verwaltung, in deren Auftrag die Untersuchung erfolgt, wird von der Vorladung in Kenntnis gesetzt.

2. Die Kommission kann unter Umständen medizinische Beratungen oder diagnostische Untersuchungen anfordern oder weitere Informationen einholen, die für das verlangte Gutachten für notwendig oder nützlich erachtet werden.

3. Die Untersuchung durch das Ärztekollegium muß innerhalb von zwei Monaten nach dem Antrag durchgeführt werden.

4. Eine Kopie des Protokolls der Sitzung der Kommission wird der jeweiligen Verwaltung übermittelt, welche ihrerseits dafür sorgt, dass der Befund zur Kenntnis des betreffenden Personals gelangt und dass alle übrigen, in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Handlungen erledigt werden.

5. Der Bescheid der Kommission über die medizinischen Aspekte der Untersuchung ist endgültig.

Art. 8

Angemessene Entschädigung

1. Die angemessene Entschädigung wird dem Personal gewährt, das durch eine dienstbedingte Erkrankung oder Verletzung einen Körperschaden erlitten hat, der einer der Kategorien laut Tabellen A) und B) im Anhang des Gesetzes vom 18. März 1968, Nr. 313, in geltender Fassung, über die Kriegspensionen, zuzuschreiben ist.

2. Für eine Krankheit oder Verletzung, die in den genannten Tabellen nicht aufscheint, kann jemand nur dann entschädigt werden, wenn sie den in den Tabellen angeführten Körperschäden gleichkommt.

Art. 9

Ausmaß der angemessenen Entschädigung

1. Im Falle der ausschließlich dienstbedingten Ursache der Krankheit ist das Ausmaß der angemessenen Entschädigung wie folgt festgesetzt:

a) per la determinazione dell'equo indennizzo si considera lo stipendio annuo iniziale della qualifica funzionale di appartenenza, comprensivo dell'indennità integrativa speciale e dei compensi fissi e continuativi, maggiorato dell'80 per cento;

b) la misura dell'equo indennizzo per le menomazioni dell'integrità fisica ascritte alla prima categoria della tabella A) di cui all'articolo 8, comma 1, è pari, per la generalità del personale a 3 volte l'importo del trattamento economico determinato a norma della precedente lettera a);

c) per la liquidazione dell'equo indennizzo si fa riferimento in ogni caso al trattamento economico della posizione stipendiaria in godimento del personale al momento della presentazione della domanda.

2. La misura dell'equo indennizzo per menomazioni dell'integrità fisica inferiori a quelle di prima categoria della tabella A) è pari alle seguenti percentuali dell'importo stabilito per la prima categoria:

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

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

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

Art. 10

Riduzioni dell'equo indennizzo

1. L'equo indennizzo è ridotto del 3 per cento per ogni anno di età oltre i cinquant'anni.

2. Agli effetti del comma 1 l'età alla quale devesi aver riguardo è quella che il personale ha al momento della presentazione della domanda.

3. L'indennizzo come sopra determinato viene ridotto del 50 per cento nei seguenti casi:

a) se il personale viene utilizzato in altri compiti attinenti alla qualifica funzionale di appartenenza;

b) se il personale ha conseguito per la stessa causa la pensione privilegiata;

c) se il personale ha conseguito per la stessa causa la rendita vitalizia da parte dell'I.N.A.I.L.

4. Se la pensione privilegiata o la rendita vitalizia sono conseguite successivamente alla liquidazione dell'equo indennizzo, la metà del medesimo è recuperato mediante trattenute mensili sulla pensione o rendita di importo pari ad un decimo dell'ammontare di queste.

a) zur Festsetzung der angemessenen Entschädigung wird das um 80% erhöhte Anfangsjahresgehalt der jeweiligen Funktionsebene, einschließlich der Sonderergänzungszulage und der fixen und dauernden Vergütungen, berücksichtigt,

b) die Höhe der angemessenen Entschädigung für Körperschäden, die der ersten Kategorie der in Artikel 8 Absatz 1 angeführten Tabelle A) zugeschrieben werden, entspricht für das gesamte Personal dem Dreifachen des Betrages der unter Punkt a) festgesetzten Besoldung,

c) bei der Feststellung der angemessenen Entschädigung wird auf jeden Fall die Besoldung des jeweiligen Positionsgehaltes berücksichtigt, die das Personal zum Zeitpunkt der Gesuchsvorlage bezog.

2. Die Höhe der angemessenen Entschädigung für Körperschäden laut Tabelle A), die geringer sind als die der ersten Kategorie, entspricht den nachstehend angeführten Prozentsätzen jenes Betrages, der für die erste Kategorie vorgesehen ist:

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

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

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

Art. 10

Kürzung der angemessenen Entschädigung

1. Die angemessene Entschädigung wird für jedes Lebensjahr über dem 50. um 3% gekürzt.

2. Bei der Anwendung von Absatz 1 ist das Alter des Personals zum Zeitpunkt der Gesuchseinreichung zu berücksichtigen.

3. Die angemessene Entschädigung wird in folgenden Fällen um 50% gekürzt:

a) falls das Personal innerhalb derselben Funktionsebene anderen Aufgaben zugeteilt wird,

b) falls das Personal wegen derselben Ursache die Vorzugspension erlangt,

c) falls das Personal wegen derselben Ursache die Leibrente von seiten der gesamtstaatlichen Arbeitsunfall-Versicherungsanstalt erhalten hat.

4. Wird die Vorzugspension oder die Leibrente nach Auszahlung der angemessenen Entschädigung erlangt, so wird die Hälfte der bereits ausgezahlten Entschädigung durch monatlichen Pensions- oder Rentenabzug im Ausmaß eines Zehntels derselben wieder eingebracht.

5. Va inoltre dedotto dall'equo indennizzo, e fino a concorrenza del medesimo, quanto eventualmente percepito per lo stesso titolo dal personale o dagli eredi in virtù di assicurazioni a carico dell'amministrazione di appartenenza.

Art. 11
Dolo o colpa grave del personale

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

Art. 12
Annullamento del provvedimento di concessione

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

Art. 13
Decesso del personale

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

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

1. Il giudizio della commissione medico-legale è approvato dall'amministrazione di appartenenza.

2. Con lo stesso provvedimento viene disposta la concessione dell'equo indennizzo.

3. Il decreto adottato in difformità, anche parziale, dal giudizio della commissione medico-legale, deve essere motivato.

Art. 15
Rimborso spese di cura e di protesi

1. Per le infermità o lesioni riconosciute dipendenti da cause di servizio compete al personale, anche se nel frattempo cessato dal servizio, o agli eredi il rimborso delle spese di cura, comprese quelle per ricovero in istituti sanitari specializzati, nonché quelle per protesi, limitatamente alla eventuale parte non coperta dal servizio sanitario provinciale.

2. Salvo comprovato impedimento, la documentazione per ottenere il rimborso delle spese di cui al comma 1, deve essere presentata dal personale o, in caso di morte, dagli aventi causa, entro trenta giorni dalla data del certificato di guarigione o dalla data di fornitura di protesi o dalla data di morte.

5. Von der angemessenen Entschädigung werden - bis zu deren Höhe - die vom Personals oder von den Erben bezogenen Versicherungssummen abgezogen, wenn die Zugehörigkeitsverwaltung eine Versicherung abgeschlossen hat.

Art. 11
Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit
des Personals

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

Art. 12
Annullierung der Maßnahme über die
Zahlung der Entschädigung

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

Art. 13
Ableben des Personals

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

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

1. Das Gutachten der rechtsmedizinischen Kommission wird von der jeweiligen Verwaltung genehmigt.

2. Mit dem gleichen Dekret wird die Gewährung der angemessenen Entschädigung verfügt.

3. Das Dekret, das mit dem rechtsmedizinischen Gutachten auch nur teilweise nicht übereinstimmt, muß begründet werden.

Art. 15
Rückvergütung der Pflege- oder Prothesenkosten

1. Für Krankheiten oder Verletzungen, die als von dienstlichen Ursachen abhängig anerkannt wurden, steht dem Personal, auch wenn es inzwischen ausgeschieden ist, oder den Erben die Rückvergütung der Pflegekosten zu, einschließlich der Auslagen für die Einlieferung in Spezialkliniken sowie jener für Prothesen, jedoch beschränkt auf jenen Spesenteil, der nicht vom Landesgesundheitsdienst gedeckt ist.

2. Außer bei nachgewiesener Verhinderung müssen die Belege für den Spesenersatz laut Absatz 1 vom Personal oder, bei dessen Tod, von seinen Erben binnen dreißig Tagen ab der Ausstellung der Genesungsbescheinigung, ab dem Tag der Ausstattung mit Prothesen oder ab dem Todestag vorgelegt werden.

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

Art. 16

Aggravamento sopravvenuto della menomazione

1. Entro cinque anni dalla data di comunicazione del provvedimento di liquidazione dell'equo indennizzo, nel caso di aggravamento della menomazione dell'integrità fisica per la quale è stato concesso, si procede per una sola volta, a richiesta del personale o degli eredi legittimari, alla revisione dell'indennizzo già concesso, secondo la procedura prevista dalla presente disciplina.

2. Se, a seguito dell'aggravamento, la menomazione dell'integrità fisica rientra in una delle categorie superiori a quella in base alla quale fu liquidato il primo indennizzo, in sede di revisione viene detratto quanto in precedenza liquidato.

Art. 17

Cumulo di menomazioni dell'integrità fisica

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

2. Dal nuovo indennizzo va detratto quanto in precedenza liquidato.

Art. 18

Gratuità delle prestazioni di medicina legale

1. Le prestazioni medico-legali riguardanti gli accertamenti ed i controlli tecnico-sanitari previsti dal presente regolamento sono erogate dall'Azienda Speciale Unità Sanitaria Locale Centro-Sud tramite la commissione di cui all'articolo 2 a titolo gratuito

Art. 19

Oneri a carico dell'amministrazione di appartenenza

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

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

Art. 16

Verschlechterung des Gesundheitszustandes

1. Innerhalb von fünf Jahren nach der Mitteilung über die Feststellung der angemessenen Entschädigung kann die Verwaltung bei Erhöhung der körperlichen Beeinträchtigung, auf Antrag des Personals oder der gesetzlichen Erben - ein einziges Mal - die bereits gewährte Entschädigung neu berechnen, und zwar gemäß dieser Regelung.

2. Falls durch die Verschlechterung der Körperschaden in eine höhere Kategorie als in jene fällt, für welche die erste Entschädigung festgestellt wurde, wird bei der Neufestsetzung der bereits ausgezahlte Betrag abgezogen.

Art. 17

Häufung von Gesundheitsschäden

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

2. Von der neuen Entschädigung wird der bereits ausgezahlte Betrag abgezogen.

Art. 18

Unentgeltlichkeit der rechtsmedizinischen Leistungen

1. Die rechtsmedizinischen Leistungen, betreffend die in dieser Verordnung vorgesehenen medizinischen Erhebungen und Kontrollen, werden von der im Artikel 2 erwähnten Kommission des Sonderbetriebes der Sanitätseinheit Mitte-Süd unentgeltlich erbracht.

Art. 19

Auslagen zu Lasten der jeweiligen Verwaltung

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

SONDERERGÄNZUNGSZULAGE
Indennità integrativa

ab/dal 01.07.2000

Funktionseb.	Monatlich	Jährlich	13A	Gesamt
Qual. funz.le	Mensile	Annuo		Totale Annuo
1° q.F./F.E.	1.249.097	14.989.164	1.249.097	16.238.261
2° q.F./F.E.	1.255.929	15.071.148	1.255.929	16.327.077
3° q.F./F.E.	1.264.896	15.178.752	1.264.896	16.443.648
4° q.F./F.E.	1.273.894	15.286.728	1.273.894	16.560.622
5° q.F./F.E.	1.283.776	15.405.312	1.283.776	16.689.088
6° q.F./F.E.	1.296.799	15.561.588	1.296.799	16.858.387
7° q.F./F.E.	1.315.191	15.782.292	1.315.191	17.097.483
8° q.F./F.E.	1.339.499	16.073.988	1.339.499	17.413.487
9° q.F./F.E.	1.361.063	16.332.756	1.361.063	17.693.819

VORBEHALT

der AGO zum Vertrag vom 11.11.98

Die AGO stimmt „mit Vorbehalt“ dem finanziellen Teil des vorliegenden Vertrags zu u. zw. aus folgenden Gründen:

- Mit der gewährten Gehaltserhöhung gem. Art. 3 wird weder der Inflationsausgleich für die Jahre 1994 - 1995, noch ein Ausgleich für die Mehrleistung auf die 38-Wochen-Stunden gewährt.
- Die neue Leistungsprämie gem. Art. 4 des vorliegenden Vertrags ist in diesem Sinne eine neue Zulage für den Bereich Gemeinden, Altersheime, Bezirksgemeinschaften, für dessen Auszahlung KEINE klaren Kriterien vorgesehen sind. Somit könnte diesem Bereich für das Jahr 1998 die Leistungsprämie entgehen, wie man schon bei der „individuellen Gehaltserhöhung“ gem. Art. 11, Vertrag 25.01.96, erfahren hat.
- Während auf Staatsebene für 280.000 Bediensteten der Ministerien am 29.10.98 ein Vertrag für die gesamte Vertragsperiode 1998-2001 und die Einführung der 35-Stunden-Woche für einzelne Berufsgruppen unterzeichnet wurde, wird uns im Art. 7 des vorliegenden Vertrags lediglich die Diskussion um Arbeitszeitreduzierung zugesagt.

Als Gemeindebedienstete wurde uns die Arbeitszeitreduzierung bereits mit Vertrag vom 19.06.87 zugesagt und bisher NICHT eingehalten.

Deshalb kann auch dieser Zusage **KEIN großer Wert** beigemessen werden.

Bozen, den 06.11.98

Der Landesobmann

Reinhard Verdroß

Riserva

dell'AGO al Contratto del 11.11.98

L'AGO accetta „con riserva“ la parte finanziaria del Contratto sottoposto per i seguenti motivi:

- Col'aumento stipendiale secondo l'art. 3 non viene garantito né un conguaglio dell'inflazione per gli anni 1994, 1995, né il conguaglio del „plusorario“ delle 38 ore settimanali in proporzione alle 36 ore sul campo nazionale.
- Il premio di produttività secondo l'art. 4 é una nuova istituzione per il comparto dei Comuni, Case di riposo e Compensori, per quale pagamento non é previsto NESSUN criterio. Cosí per questo comparto potrebbe sfuggire il cosí detto premio di produttività per l'anno 1998, come si ha già provato col „aumento individuale“ introdotto col art. 11 del contratto del 25.01.96.
- Mentre sul campo nazionale é stato firmato il 29.10.98 un contratto per i 280.000 dipendenti dei Ministeri per l'intero periodo 1998 - 2001 e ugualmente per certi categorie é stato introdotto il lavoro di 35 ore settimanali, nel nostro art. 7 viene accettato solamente la discussione della riduzione dell'orario settimanale.

Come dipendenti comunali la riduzione dell'orario ci é stato già promesso con contratto del 19.06.87. Ma questo contratto finora non é stato osservato.

Quindi non possiamo dare importanza a questa promessa.

Bolzano 06.11.98

Il presidente

Reinhard Verdroß



Autonome Gewerkschaftsorganisation der örtlichen Körperschaften - Südtirol
Organizzazione Sindacale Autonoma degli enti locali - Sudtirolo
Organisaziun Sindacala autonoma di enc locali - Südtirol
Independent Union of local units employees - South Tyrol

Postfach Nr. 283, 39100 Bozen / Cas. postale nr. 283, 39100 Bolzano - Tel. 0 33 55 31 27 97 - 0471/27 90 16
 Fax 0471/27 10 56 – 0474 94 67 10 Email: ago1998@hotmail.com St.Nr. 94062140218

Vorbehalt

der AGO zum Bereichsabkommen für die Bediensteten der Gemeinden, der Bezirksgemeinschaften und der Altersheime vom 25.09.2000.

Die AGO unterzeichnet vorliegendes Abkommen nur „mit Vorbehalt“ u. zw. aus folgenden Gründen:

- **Einstufungen, Zulagen**
 Die Anwendung der Zulagen und Einstufungen gem. Art. 28 ff. wurde mit 01.06.00 festgesetzt. Es handelt sich dabei um eine ungleiche Behandlung zwischen Personal und den Führungskräften, für welche die Gewährung sämtlicher Zulagen mit Vertrag vom 17.07.00 mit 01.01.2000 bestimmt wurde.
- **Sonderurlaub für psycho-physische Erholung**
 Die Regelung im Art. 39 bringt KEINE konkrete Besserstellung für die bereits im Dienst stehenden Bediensteten mit sich und schließt zudem die Pflegekräfte der offenen Altenpflege und die Kinderhortassistentinnen gänzlich aus. Mit dieser Regelung kann keinesfalls die psychische und physische Belastung dieser Berufsgruppen gelindert werden.
- **Bibliothekare**
 Gemäß Art. 26 werden nur jene Bibliothekare in die 7. Funktionsebene umgestuft, die im Besitze eines Diploms sind, welches durch eine NICHT berufsbegleitenden Ausbildung erlangt wurde. Die Bediensteten, welche zwischen 1990 und 1993 die vom Land Südtirol angebotene berufsbegleitende Ausbildung genossen haben und somit das identische Diplom mit den identischen Lerninhalten besitzen, sind von dieser Umstufung ausgeschlossen.
- **Recyclinghelfer und Umweltberater**
 Für diese Berufsbilder wird eine fachspezifische Ausbildung verlangt. Bei der Einstufung wird diese aber nicht berücksichtigt.
- **Gemeindediener, -zustellbote**
 Die Aufgaben und Verantwortung welche mit Regionalgesetz, eigenen Statuten oder Reglements geregelt sind, werden nicht ausreichend honoriert, d.h. die Einstufung erfolgt nicht in die 5. Funktionsebene.
- **Kinderhortassistenten**
 Die Tätigkeit der Kinderhortassistentinnen hat sich mittlerweile zur -erzieherin entwickelt, was eine Neueinstufung mit sich bringen müsste. Doch diese Realität wird verkannt und die Einstufung entspricht nicht mehr den Gegebenheiten.
- **Buchhalter**
 Das Berufsbild "Buchhalter" wurde gänzlich gestrichen. Damit werden die bisherigen Aufnahmebedingungen missachtet und die Wichtigkeit des Rechnungsamtes völlig verkannt.
 Eine weitere unterschiedliche Behandlung für die Verantwortlichen der Rechnungsämter wird zwischen den einzelnen Körperschaften festgestellt, da für die gleiche Verantwortung nicht die selbe Berechnungsgrundlage für die Berechnung der Zulage angewandt wird.
- **Wochenarbeitszeit**
 Den Gemeindebediensteten wurde bereits mit Vertrag vom 19.06.87 eine Arbeitszeitreduzierung auf 36 Wochen-Stunden zugesagt. Diese Zusage ist immer noch ausständig.

AGO-Landesobmann-Stellvertreter

Bozen, den 27.09.00

Allegato B

Tabella di equiparazione per l'inquadramento nei nuovi profili professionali

PROFILI PROFESSIONALI DELLE COMUNITÀ COMPENSORIALI DI CUI ALL'ACCORDO DI COMPARTO PER I DIPENDENTI COMPENSORIALI DEL 20.10.1994 (LA NUMERAZIONE È RIFERITA ALL' ACCORDO DEL 7.8.1989)

Profili professionali nuovo inquadramento e nuova numerazione

<u>Profili professionali:</u>	Q. F	N	⇒	<u>Profili professionali:</u>	Q.F	N
- <u>Addetto alle pulizie</u>	I	1	⇒	- <u>Addetto alle pulizie (senza l'utilizzo periodico di apparecchiature anche di uso semplice)</u>	I	1
- <u>Addetto alle pulizie</u>	I	1	⇒	- <u>Addetto alle pulizie qualificato/inserviente (Mansioni del profilo 1 e del profilo inserviente, accordo 7.8.89)</u>	II	2
- <u>operaio stradino</u> - <u>operaio alla nettezza urbana</u> - <u>affissatore</u>	II II II	4 20 11	⇒	<u>operaio generico (profilo generale) con i seguenti mansionari specifici:</u> • <u>stradino</u> • <u>addetto alla nettezza urbana</u> • <u>affissatore</u>	II	3
- <u>bidello/inserviente</u>	II	5	⇒	- <u>bidello</u>	II	4
- <u>custode/portiere</u>	II	3	⇒	- <u>custode/portiere</u>	II	5
- <u>usciera/comMESSO</u>	II	2	⇒	- <u>usciera/comMESSO</u>	II	6
- <u>necroforo/fossore</u>	II	10	⇒	- <u>necroforo/fossore</u>	II	7
- <u>autista di autovetture ed autocarri leggeri</u>	II	8	⇒	- <u>autista di autovetture ed autocarri leggeri</u>	II	8
- <u>ausiliario ai beni culturali</u>	II	16	⇒	- <u>ausiliario ai beni culturali</u>	II	9
- <u>operaio qualificato addetto agli impianti sportivi</u> - <u>addetto al macello qualificato</u> - <u>operaio abilitato al salvamento dei bagnanti</u> - <u>macchinista di funivia</u> - <u>operaio addetto all'aspirgo e alle manutenzioni degli impianti fognari</u>	II II II III II	7 9 12 15	⇒	<u>operaio qualificato (profilo generale) con i seguenti mansionari specifici:</u> • <u>addetto agli impianti sportivi</u> • <u>addetto al macello qualificato</u> • <u>operaio abilitato al salvamento dei bagnanti</u> • <u>macchinista di funivia</u> • <u>operaio addetto all'aspirgo e alle manutenzioni degli impianti fognari</u>	III	10
- <u>bidello manutentore</u>	II	13	⇒	- <u>bidello manutentore</u>	III	11

- <u>custode manutentore</u>	II	14	⇒	- <u>custode manutentore</u>	III	12
- <u>cuoco qualificato</u>	II		⇒	- <u>cuoco qualificato</u>	III	13
- <u>cuoco qualificato</u>	II		⇒	- <u>aiuto cuoco</u>	III	14
- <u>operaio specializzato</u>	III	21	⇒	<u>operaio specializzato (profilo generale) con i seguenti mansionari specifici:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>operaio di impianto di depurazione</u> • <u>capo servizio di impianto di funivia</u> • <u>autista di mezzi pesanti o macchine operatrici</u> • <u>addetto al centro di riciclaggio</u> • <u>magazziniere</u> • <u>macellaio</u> 	IV	15
- <u>operaio di impianto di depurazione</u>	III	21				
- <u>capo servizio di impianto di funivia</u>	III	bis				
- <u>autista di mezzi pesanti o macchine operatrici</u>	III	22				
- <u>addetto al centro di riciclaggio</u>	III					
- <u>magazziniere</u>	III	26				
- <u>macellaio</u>	III	28				
- <u>autista necroforo</u>	III	24	⇒	- <u>autista necroforo</u>	IV	16
- <u>custode del cimitero</u>	III		⇒	- <u>custode del cimitero</u>	IV	17
- <u>autista con responsabilità di trasporto persone (cambiare mansionario)</u>	III	23	⇒	- <u>autista con responsabilità di trasporto persone (cambiare mansionario)</u>	IV	18
- <u>cuoco specializzato</u>	III		⇒	- <u>cuoco specializzato</u>	IV	19
- <u>ausiliario socio assistenziale</u>	III	17	⇒	- <u>ausiliario socio assistenziale</u>	IV	20
- <u>autista di mezzi pesanti</u>	III	22	⇒	- <u>autista di mezzi pesanti</u>	IV	21
- <u>commesso di farmacia</u>	III		⇒	- <u>commesso di farmacia</u>	IV	22
- <u>guardia giurata</u>	III		⇒	- <u>polizia ausiliaria</u>	IV	23
- <u>guardia del verde</u>	III					
- <u>centralinista</u>	IV	29	⇒	- <u>centralinista</u>	IV	24
- <u>coadiutore anche con mansioni di applicazione dell'informatica</u>	IV	30	⇒	- <u>coadiutore anche con mansioni di applicazione dell'informatica (profilo generale)</u>	IV	25
- <u>assistente ai beni culturali</u>	IV	34				
- <u>messo comunale</u>	IV		⇒	- <u>messo comunale</u>	IV	26
- <u>magazziniere</u>	III	26	⇒	- <u>magazziniere</u>	IV	27

- <u>operaio specializzato</u>	III	38b is
- <u>operatore specializzato di impianto di depurazione</u>	III	
- <u>operatore tecnico specializzato</u>	V	
- <u>responsabile di squadra</u>	V	
- <u>sarto/guardarobiere</u>	III	25
- <u>massaggiatore</u>	V	

⇒

<u>operaio altamente specializzato (profilo generale): con i seguenti mansionari specifici:</u>	V	28
• <u>operatore specializzato di impianto di depurazione</u>		
• <u>operatore tecnico specializzato</u>		
• <u>responsabile di squadra</u>		
• <u>operatore tecnico specializzato di servizio anti-incendi</u>		
• <u>sarto/guardarobiere</u>		
• <u>massaggiatore</u>		

- <u>agente accertatore</u>	V	39
-----------------------------	---	----

⇒

- <u>agente accertatore</u>	V	29
-----------------------------	---	----

- <u>operatore amministrativo anche con funzioni di utilizzo di programmi CE</u>	V	40
--	---	----

⇒

• <u>operatore amministrativo (profilo generale)</u>	V	30
--	---	----

- <u>vigile urbano ed anonario</u>	V	41
------------------------------------	---	----

⇒

- <u>vigile urbano ed anonario</u>	V	31
------------------------------------	---	----

- <u>guardia carceraria</u>	V	42
-----------------------------	---	----

⇒

- <u>guardia carceraria</u>	V	32
-----------------------------	---	----

- <u>disegnatore</u>	V	46
----------------------	---	----

⇒

- <u>disegnatore</u>	V	33
----------------------	---	----

- <u>messo con funzioni di operatore amministrativo</u>	V	
---	---	--

⇒

- <u>messo con funzioni di operatore amministrativo</u>	V	34
---	---	----

- <u>infermiere generico (ad esaurimento)</u>	V	32
---	---	----

⇒

- <u>infermiere generico</u>	V	35
------------------------------	---	----

- <u>assistente all'infanzia</u>	V	45
----------------------------------	---	----

⇒

- <u>assistente all'infanzia</u>	V	36
----------------------------------	---	----

- <u>assistente per soggetti portatori di handicap</u>	V	
--	---	--

⇒

- <u>assistente per soggetti portatori di handicap</u>	V	37
--	---	----

- <u>operatore sociale</u>	V	
----------------------------	---	--

⇒

- <u>operatore sociale</u>	V	38
----------------------------	---	----

- <u>operatore per il tempo libero</u>	V	
--	---	--

⇒

- <u>animatore</u>	V	39
- <u>tecnico di servizi sociali</u>	VI	56

- <u>cuoco specializzato</u>	III	
------------------------------	-----	--

⇒

- <u>capo cuoco</u>	V	40
---------------------	---	----

- <u>assistente geriatrico e socio assistenziale (ad esaurimento)</u>	IV	33
- <u>assistente geriatrico e socio assistenziale</u>	V	

⇒

- <u>assistente geriatrico e socio assistenziale</u>	V	41
--	---	----

- <u>assistente amministrativo</u>	VI	47
- <u>contabile/economo</u>	VI	48
- <u>operatore di assistenza economica</u>	VI	

⇒

- <u>assistente amministrativo (profilo generico): con mansioni per settori specifici:</u> • <u>contabilità</u> • <u>tributi</u> • <u>anagrafe</u> • <u>sociale</u>	VI	43
---	----	----

- <u>assistente tecnico/disegnatore con diploma /geometra</u>	VI	50
---	----	----

⇒

- <u>assistente tecnico/geometra</u>	VI	44
--------------------------------------	----	----

- <u>vigile coordinatore</u>	VI	52
------------------------------	----	----

⇒

- <u>vigile coordinatore</u>	VI	45
------------------------------	----	----

- <u>aiuto bibliotecario diplomato in biblioteche centrali</u>	VI	54
- <u>bibliotecario in biblioteche locali</u>	VI	55

⇒

- <u>bibliotecario</u>	VI	46
------------------------	----	----

- <u>coordinatore asilo nido</u>	VI	53
----------------------------------	----	----

⇒

- <u>responsabile asilo nido</u>	VI	47
----------------------------------	----	----

- <u>consulente ambientale</u>	VI	
--------------------------------	----	--

⇒

- <u>consulente ambientale</u>	VI	48
--------------------------------	----	----

- <u>segretario onoranze funebri</u>	VI	
--------------------------------------	----	--

⇒

- <u>segretario onoranze funebri</u>	VI	49
--------------------------------------	----	----

- <u>programmatore CED</u>	VI	49
----------------------------	----	----

⇒

- <u>programmatore CED</u>	VI	50
----------------------------	----	----

- <u>infermiere professionale</u>	VI	51
-----------------------------------	----	----

⇒

- <u>infermiere professionale</u>	VI	51
-----------------------------------	----	----

- <u>educatore per soggetti portatori di handicap</u>	VI	
---	----	--

⇒

- <u>educatore per soggetti portatori di handicap</u>	VI	52
---	----	----

- <u>istitutore per soggetti portatori di handicap</u>	VI	
--	----	--

⇒

- <u>istitutore per soggetti portatori di handicap</u>	VI	53
--	----	----

- <u>capo impianto di depurazione</u>	VI	50b is
---------------------------------------	----	--------

⇒

- <u>capo impianto di depurazione</u>	VI	57
---------------------------------------	----	----

- <u>aiuto bibliotecario diplomato in biblioteche centrali</u>	VI	54
- <u>bibliotecario in biblioteche locali</u>	VI	55

⇒

- <u>bibliotecario diplomato con abilitazione</u>	VII	58
---	-----	----

- <u>geometra con abilitazione all'esercizio della professione</u>	VII		⇒	- <u>geometra con abilitazione all'esercizio della professione</u>	VII	59
- <u>perito industriale con abilitazione all'esercizio della professione</u>	VII		⇒	- <u>perito industriale con abilitazione all'esercizio della professione</u>	VII	60
- <u>assistente amministrativo con diploma di studi universitari almeno biennali</u>	VII		⇒	- <u>assistente amministrativo con diploma di studi universitari almeno biennali</u>	VII	61
- <u>funzionario della polizia municipale</u>	VII		⇒	- <u>funzionario della polizia municipale</u>	VII	62
- <u>educatore sociale</u>	VI		⇒	- <u>educatore sociale</u>	VII	64
- <u>logopedista</u>	VII		⇒	- <u>logopedista</u>	VII	67
- <u>fisioterapista</u>	VII		⇒	- <u>fisioterapista</u>	VII	68
- <u>assistente sociale</u>	VII		⇒	- <u>assistente sociale</u>	VII	71
- <u>funzionario amministrativo</u>	VIII	70	⇒	- <u>funzionario amministrativo (settori)</u>	VIII	72
- <u>segretario/economista in case di riposo con più di 100 letti</u>	VIII	65		• <u>comuni</u>		
- <u>direttore in case di riposo fino a 100 letti</u>	VIII	64		• <u>comunità comprensoriali</u>		
- <u>direttore in case di riposo con più di 100 letti</u>	VIII	67		• <u>case di riposo</u>		
				• <u>cultura</u>		
- <u>collaboratore ai beni culturali</u>	VIII	61	⇒	- <u>funzionario amministrativo o contabile (profilo generico) (settore)</u>	VIII	72
- <u>vice direttore dei beni culturali</u>				- <u>cultura</u>		
- <u>direttore dei beni culturali</u>						
- <u>funzionario tecnico consulente ambientale</u>	VIII VI	70	⇒	- <u>funzionario tecnico (settori):</u>	VIII	73
				• <u>responsabile del settore dell'ambiente</u>		
				• <u>giardineria</u>		
				• <u>urbanistica</u>		
				• <u>lavori pubblici</u>		
				• <u>ecc.</u>		
- <u>analista programmatore</u>	VIII	58	⇒	- <u>analista programmatore</u>	VIII	74
- <u>analista di sintesi</u>	VIII	76	⇒	- <u>analista di sistema</u>	VIII	75
- <u>funzionario della polizia municipale</u>	VIII		⇒	- <u>funzionario della polizia municipale</u>	VIII	76
- <u>traduttore</u>	VIII	68	⇒	- <u>traduttore</u>	VIII	77

- <u>vice-segretario comunale</u>	VIII		⇒	- <u>vice segretario comunale</u>	VIII	78
- <u>operatore laureato in scienze sociali</u>	VIII		⇒	- <u>operatore laureato in scienze sociali</u>	VIII	80
- <u>segretario comprensoriale</u>	IX		⇒	- <u>segretario comprensoriale</u>	IX	82
- <u>ingegnere /architetto</u>	IX	69	⇒	- <u>ingegnere / architetto</u>	IX	83
- <u>farmacista</u>	IX	71	⇒	- <u>farmacista</u>	IX	84
- <u>avvocato</u>	IX	75	⇒	- <u>avvocato</u>	IX	85

Anlage B**Vergleichstabelle zur Einstufung in die neuen Berufsbilder**

BERUFSBILDER DER BEZIRKSGEMEINSCHAFTEN LAUT BEREICHSABKOMMEN VOM 20.10.1994 (DIE NUMERIERUNG BEZIEHT SICH AUF DAS ABKOMMEN VOM 7.8.1989)

NEUE BERUFSBILDER UND NEUE NUMERIERUNG

<u>Berufsbilder</u>	F.E	NR.	⇒	<u>Berufsbilder</u>	F.E	NR.
- <u>Reinigungspersonal</u>	I	1	⇒	- <u>Einfaches Reinigungspersonal</u> (ohne Benutzung von elektrischen Haushaltsgeräten)	I	1
- <u>Reinigungspersonal</u>	I	1	⇒	- <u>Qualifiziertes Reinigungspersonal/Heimgehilfe</u> (Aufgaben des Berufsbildes 1 und des Berufsbildes Heimgehilfe Abkommen vom 7.8.1989)	II	2
- <u>Strassenkehrer</u> - <u>Qualifizierter Müllmann</u> - <u>Plakatierer</u>	II II II	4 20 11	⇒	- <u>Einfacher Arbeiter (Allgemeines Berufsbild) mit folgenden spezifischen Aufgaben:</u> • <u>Strassenkehrer</u> • <u>Qualifizierter Müllmann</u> • <u>Plakatierer</u>	II	3
- <u>Schuldiener/Diener</u>	II	5	⇒	• <u>Schuldiener/Diener</u>	II	4
- <u>Hausmeister/Portier</u>	II	3	⇒	• <u>Hausmeister/Portier</u>	II	5
- <u>Ausgeher/Bote</u>	II	2	⇒	• <u>Ausgeher/Bote</u>	II	6
- <u>Totengräber</u>	II	10	⇒	• <u>Totengräber</u>	II	7
- <u>Fahrer kleiner Fahrzeuge</u>	II	8	⇒	• <u>Fahrer kleiner Fahrzeuge</u>	II	8
- <u>Wart in Kulturgütern</u>	II	16	⇒	• <u>Wart in Kulturgütern</u>	II	9
- <u>Qualifizierter Arbeiter</u> - <u>Wart von Sportanlagen</u> - <u>Qualifizierter Arbeiter in Schlachthöfen</u> - <u>Seilbahmaschinist</u> - <u>Arbeiter mit der Befähigung zur Rettung von Badegästen</u> - <u>Klärarbeiter</u>	II II II III II	7 9 12 15	⇒	<u>Qualifizierter Arbeiter (allgem. Berufsbild) mit folgenden spezifischen Aufgaben:</u> • <u>Wart von Sportanlagen</u> • <u>Qualifizierter Arbeiter in Schlachthöfen</u> • <u>Seilbahmaschinist</u> • <u>Arbeiter mit der Befähigung zur Rettung von Badegästen</u> • <u>Klärarbeiter</u>	III	10

- <u>Schuldiner mit Instandhaltungs-aufgaben</u>	II	13	⇒	• <u>Schuldiner mit Instandhaltungs-aufgaben</u>	III	11
- <u>Hausmeister mit Instandhaltungsaufgaben</u>	II	14	⇒	• <u>Hausmeister mit Instandhaltungsaufgaben</u>	III	12
- <u>Qualifizierter Koch</u>	II		⇒	• <u>Qualifizierter Koch</u>	III	13
- <u>Qualifizierter Koch</u>	II		⇒	• <u>Hilfskoch</u>	III	14
- <u>Spezialisierter Arbeiter</u>	III	21	⇒	<u>Spezialisierter Arbeiter allgem. Berufsbild) mit folgenden spezifischen Aufgaben:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Klärwärter • Seilbahndienstleiter • Bediensteter des Recyclinghofes • Metzger 	IV	15
- <u>Klärwärter</u>	III	21				
- <u>Seilbahndienstleiter</u>	III	bis				
- <u>Bediensteter des Recyclinghofes</u>	III					
- <u>Metzger</u>	III	28				
- <u>Fahrer für Totentransporten</u>	III	24	⇒	• <u>Fahrer für Totentransporten</u>	IV	16
- <u>Friedhofswärter</u>	III		⇒	• <u>Friedhofswärter</u>	IV	17
- <u>Fahrer für Personentransporte</u>	III	23	⇒	• <u>Fahrer für Personentransporte</u>	IV	18
- <u>Spezialisierter Koch</u>	III		⇒	• <u>Spezialisierter Koch</u>	IV	19
- <u>Sozialhilfskraft</u>	III	17	⇒	• <u>Sozialhilfskraft</u>	IV	20
- <u>Fahrer schwerer Fahrzeuge</u>	III	22	⇒	• <u>Fahrer schwerer Fahrzeuge</u>	IV	21
- <u>Verkäufer in Apotheken</u>	III		⇒	• <u>Verkäufer in Apotheken</u>	IV	22
- <u>Beeidetes Wachpersonal</u>	III		⇒	• <u>Polizeihilfskraft</u>	IV	23
- <u>Wärter von Grünanlagen</u>	III					
- <u>Telefonist</u>	IV	29	⇒	• <u>Telefonist</u>	IV	24
- <u>Bürohilfe auch mit Aufgaben der Anwendung von EDV-Programmen</u>	IV	30	⇒	• <u>Bürohilfe auch mit Aufgaben der Anwendung von EDV-Programmen</u>	IV	25
- <u>Gemeindediener</u>	IV		⇒	• <u>Gemeindediener</u>	IV	26

- <u>Assistent in Kulturgütern</u>	IV	34	⇒	• <u>Bürohilfe auch mit Aufgaben der Anwendung von EDV-Programmen</u>	IV	25
- <u>Magazinär</u>	III	26	⇒	• <u>Magazinär</u>	IV	27
- <u>Spezialisierter Arbeiter</u>	III	38bis	⇒	Hochspezialisierter Arbeiter (allgem. Berufsbild) mit folgenden spezifischen Aufgaben: - <u>Klärfacharbeiter</u> - <u>technisch spezialisierter Arbeiter</u> - <u>technischer Einsatzleiter</u> - <u>Schneider</u>	V	28
- <u>Klärfacharbeiter</u>	III					
- <u>technisch spezialisierter Arbeiter</u>	V		38			
- <u>technischer Einsatzleiter</u>	V	38				
- <u>Schneider</u>	III	25				
- <u>Erhebungsbeamter</u>	V	39	⇒	• <u>Erhebungsbeamter</u>	V	29
- <u>Verwaltungsbeamter auch mit Aufgaben der Anwendung von EDV-Programmen</u>	V	40	⇒	Verwaltungsbeamter auch mit Aufgaben der Anwendung von EDV-Programmen (allgem. Berufsbild) mit folgenden spezifischen Aufgaben: • <u>Verwaltungsbeamter auch mit Aufgaben der Anwendung von EDV-Programmen</u> • <u>Bibliotheksgelhilfe</u>	V	30
- <u>Bibliotheksgelhilfe</u>	V					
- <u>Gemeinde-und Lebensmittelpolizist</u>	V	41	⇒	• <u>Gemeinde-und Lebensmittelpolizist</u>	V	31
- <u>Gefängniswärter</u>	V	42	⇒	- <u>Gefängniswärter</u>	V	32
- <u>Technischer Zeichner</u>	V	46	⇒	• <u>Technischer Zeichner</u>	V	33
- <u>Zustellbeamter mit Beamtenfunktion</u>	V		⇒	- <u>Zustellbeamter mit Beamtenfunktion</u>	V	34
- <u>Einfacher Krankenpfleger (Auslaufsbild)</u>	V	32	⇒	- <u>Einfacher Krankenpfleger</u>	V	35
- <u>Kinderhortassistentin</u>	V	45	⇒	- <u>Kinderhortassistentin</u>	V	36
- <u>Behindertenbetreuer</u>	V		⇒	- <u>Behindertenbetreuer</u>	V	37
- <u>Sozialbetreuer</u>	V		⇒	- <u>Sozialbetreuer</u>	V	38
- <u>Freizeitgestalter (Auslaufsbild)</u>	V		⇒	- <u>Animateur</u>	V	39
				- <u>Fachkraft für soziale Dienste</u>	VI	56

- <u>Spezialisierter Koch</u>	III		⇒	• <u>Spezialisierter Koch</u>	V	40
- <u>Alten- und Familienbetreuer (Auslaufsbereufsbild)</u>	IV	33	⇒	• <u>Altenpfleger und Familienhelfer</u>	V	41
- <u>Altenpfleger und Familienhelfer</u>	V					
- <u>Verwaltungsassistent</u>	VI	47		• <u>Verwaltungsassistent</u>	VI	43
- <u>Buchhalter/Ökonom</u>	VI	48	⇒	(allgemeines Berufsbild)		
- <u>Sozialhilfebeamter</u>	VI					
- <u>Technischer Assistent/Zeichner mit Reifediplom/Geometer</u>	VI	50	⇒	• <u>Technischer Assistent /Zeichner mit Reifediplom /Geometer</u>	VI	44
- <u>Gemeindepolizist mit Koordinierungsbefugnissen</u>	VI	52	⇒	• <u>Gemeindepolizist mit Koordinierungsbefugnissen</u>	VI	45
- <u>Bibliothekar als Mitarbeiter in Mittelpunktsbibliotheken</u>	VI	54	⇒	• <u>Bibliothekar</u>	VI	46
- <u>Bibliothekar in örtlichen Bibliotheken</u>	VI	55				
- <u>Koordinator in Kinderhorten</u>	VI	53	⇒	• <u>Kinderhortleiter</u>	VI	47
- <u>Umweltberater</u>	VI		⇒	• <u>Umweltberater</u>	VI	48
- <u>Sekretär des Begräbnisdienstes (Gemeinden über 30.000 Ew.)</u>	VI		⇒	• <u>Sekretär des Begräbnisdienstes (Gemeinden über 30.000 Ew.)</u>	VI	49
- <u>EDV Programmierer</u>	VI	49	⇒	• <u>EDV Programmierer</u>	VI	50
- <u>Berufskrankenpfleger</u>	VI	51	⇒	- <u>Berufskrankenpfleger</u>		51
- <u>Behindertenerzieher</u>	VI		⇒	• <u>Behindertenerzieher</u>	VI	52
- <u>Werkerzieher</u>	VI		⇒	• <u>Werkerzieher</u>	VI	53
- <u>Klärmeister</u>	VI	50b is	⇒	• <u>Klärmeister</u>	VI	57

- <u>Bibliothekar als Mitarbeiter in Mittelpunktsbibliotheken</u>	VI	54
- <u>Bibliothekar in örtlichen Bibliotheken</u>	Vi	55

⇒

• <u>Bibliothekar mit Berufsbefähigung</u>	VII	58
--	-----	----

- <u>Geometer mit Berufsbefähigung</u>	VII	
--	-----	--

⇒

- <u>Geometer mit Berufsbefähigung</u>	VII	59
--	-----	----

- <u>Fachingenieur mit Berufsbefähigung</u>	VII	
---	-----	--

⇒

- <u>Fachingenieur mit Berufsbefähigung</u>	VII	60
---	-----	----

- <u>Verwaltungsassistent mit Diplom über ein mindestens zweijähriges Universitätsstudium</u>	VII	
---	-----	--

⇒

- <u>Verwaltungsassistent mit Diplom über ein mindestens zweijähriges Universitätsstudium (allgemeines Berufsbild) :</u>	VII	61
- Rechnungswesen		
- Ökonomat		
- Kultur		
- Finanzielle Sozialhilfe		
- Steuerämter		
- Demographische Ämter		
- Altersheime		
- andere Sektoren		

- <u>Funktionär der Gemeindepolizei</u>	VII	
---	-----	--

⇒

- <u>Funktionär der Gemeindepolizei</u>	VII	62
---	-----	----

- <u>Erzieher</u>	VI	
-------------------	----	--

⇒

• <u>Erzieher</u>	VII	64
-------------------	-----	----

- <u>Logopäde</u>	VII	
-------------------	-----	--

⇒

- <u>Logopäde</u>	VII	67
-------------------	-----	----

- <u>Physiotherapeut</u>	VII	
--------------------------	-----	--

⇒

- <u>Physiotherapeut</u>	VII	68
--------------------------	-----	----

- <u>Sozialassitent</u>	VII	
-------------------------	-----	--

⇒

- <u>Sozialassitent</u>	VII	71
-------------------------	-----	----

- <u>Funktionär der Verwaltung</u>	VIII	70
- <u>Sekretär/Ökonom in Altersheimen mit mehr als 100 Betten</u>	VIII	65
- <u>Verwaltungsdirektor in Altersheimen bis zu 100 Betten</u>	VIII	64
- <u>Direktor in Altersheimen mit mehr als 100 Betten</u>	VIII	67

⇒

- <u>Funktionär der Verwaltung oder des Rechnungswesens (allgemeines Berufsbild) :</u>	VIII	72
- Rechnungswesen/Ökonomat		
- Kultur		
- Finanzielle Sozialhilfe		
- Steuerämter		
- Demographische Ämter		
- Altersheime		
- andere Sektoren		

- <u>Funktionär im technischen Bereich</u>	VIII	70
- <u>Umweltberater</u>	VI	

⇒

- <u>Funktionär im technischen Bereich</u>	VIII	73
• <u>Verantwortlicher des technischen Bereiches</u>		
• <u>Gärtnerei</u>		
• <u>Urbanistik</u>		
• <u>Öffentliche Arbeiten</u>		
• <u>ecc.</u>		

- <u>EDV Programmanalysierer</u>	VIII	58
----------------------------------	------	----

⇒

- <u>EDV Programmanalysierer</u>	VIII	74
----------------------------------	------	----

- <u>Systemanalytiker</u>	VIII	76
---------------------------	------	----

⇒

- <u>EDV Systemanalytiker</u>	VIII	75
-------------------------------	------	----

- <u>Funktionär der Gemeindepolizei</u>	VIII	
---	------	--

⇒

- <u>Funktionär der Gemeindepolizei</u>	VIII	76
---	------	----

- <u>Bibliothekar bzw. Mitarbeiter im Bereich Kulturgüter</u>	VIII	61
- <u>Vizedirektor in Bibliotheken und in Museen</u>		
- <u>Direktor in Bibliotheken und in Museen</u>		

⇒

- <u>Funktionär der Verwaltung oder des Rechnungswesens (Bereich)</u>	VIII	72
- <u>Kultur</u>		

- <u>Übersetzer</u>	VIII	68
---------------------	------	----

⇒

- <u>Übersetzer</u>	VIII	77
---------------------	------	----

- <u>Vizegemeindesekretär</u>	VIII	
-------------------------------	------	--

⇒

- <u>Vizegemeindesekretär</u>	VII I	78
-------------------------------	-------	----

- <u>Sozialwissenschaftler</u>	VIII	
--------------------------------	------	--

⇒

- <u>Soziologe/Pädagoge</u>	VIII	80
-----------------------------	------	----

- <u>Bezirkssekretär</u>	IX	
--------------------------	----	--

⇒

- <u>Bezirkssekretär</u>	IX	82
--------------------------	----	----

- <u>Ingenieur und Architekt</u>	IX	69
----------------------------------	----	----

⇒

- <u>Ingenieur/Architekt /Geologe</u>	IX	83
---------------------------------------	----	----

- <u>Apotheker</u>	IX	71
--------------------	----	----

⇒

- <u>Apotheker</u>	IX	84
--------------------	----	----

- <u>Rechtsanwalt</u>	IX	75
-----------------------	----	----

⇒

- <u>Rechtsanwalt</u>	IX	85
-----------------------	----	----

Familien mit beiden Eltern und mind. einem minderjährigen Kind und einem behinderten Familienmitglied									
Famiglia con entrambi i genitori e almeno un figlio minore e con un componente inabile									
<i>Fam. Eink. -</i>		Familiengeld				assegno familiare			
<i>Red. familiare 99</i> (migliaia di lire)		1	2	3	4	5	6	7	
fino a	37.600	-	-	270.000	523.000	752.000	1.026.000	1.295.000	
37.601	42.581	-	-	237.000	462.000	714.000	1.010.000	1.256.000	
42.582	47.564	-	-	193.000	396.000	653.000	988.000	1.218.000	
47.565	52.547	-	-	143.000	330.000	593.000	949.000	1.179.000	
52.548	57.530	-	-	94.000	231.000	505.000	850.000	1.058.000	
57.531	62.513	-	-	55.000	171.000	455.000	817.000	1.020.000	
62.514	67.494	-	-	30.000	121.000	367.000	762.000	970.000	
67.495	72.478	-	-	30.000	77.000	285.000	713.000	921.000	
72.479	77.459	-	-	25.000	55.000	219.000	663.000	888.000	
77.460	82.443	-	-	25.000	55.000	191.000	471.000	833.000	
82.444	87.425	-	-	25.000	45.000	191.000	322.000	607.000	
87.426	92.410	-	-	-	45.000	158.000	322.000	459.000	
92.411	97.391	-	-	-	45.000	158.000	267.000	459.000	
97.392	102.376	-	-	-	-	158.000	267.000	382.000	
102.377	107.360	-	-	-	-	-	267.000	382.000	
107.361	112.344	-	-	-	-	-	-	382.000	
Ehepaare ohne Kinder (evtl. mit anderen zu Lasten lebenden Personen)									
Coniugi senza figli (con eventuali altre persone a carico)									
<i>Fam. Eink. -</i>		Familiengeld				assegno familiare			
<i>Red. familiare 99</i> (migliaia di lire)		1	2	3	4	5	6	7	
fino a	19.937	-	90.000	160.000	230.000	300.000	370.000	440.000	
19.938	24.921	-	70.000	140.000	200.000	280.000	360.000	420.000	
24.922	29.904	-	50.000	110.000	170.000	250.000	350.000	400.000	
29.905	34.885	-	20.000	80.000	140.000	220.000	330.000	380.000	
34.886	39.868	-	-	50.000	110.000	200.000	320.000	360.000	
39.869	44.852	-	-	20.000	80.000	170.000	300.000	340.000	
44.853	49.835	-	-	-	50.000	120.000	270.000	310.000	
49.836	54.816	-	-	-	20.000	70.000	240.000	280.000	
54.817	59.798	-	-	-	-	20.000	210.000	260.000	
59.799	64.781	-	-	-	-	-	100.000	230.000	
64.782	69.765	-	-	-	-	-	-	100.000	

Für weitere Informationen
Per ulteriori informazioni

Postfach Nr. 283, 39100 Bozen / Cas. postale nr. 283,
39100 Bolzano - Tel. 0 33 55 31 27 97 - 0471/27 90 16

Fax 0471/27 10 56 – 0474 94 67 10

Email ago1998@hotmail.com St.Nr. 94062140218

www.ago-bz.org

Stempelfrei

An die
(Gemeindeverwaltung, BZG, AH)

Betrifft: Ansuchen um Gewährung einer Anzahlung auf die Abfertigung mit Dienstjahren

Die unterfertigte, geboren am
..... in, wohnhaft in Postleit-
zahl, Straße/Platz (Anschrift, wenn diese
vom Wohnsitz abweicht), Telefon
....., beschäftigt bei der Körperschaft
..... mit Sitz in, Straße (Arbeitsort und
Anschrift, wenn dieser vom Firmensitz abweicht
.....)

ersucht um

Gewährung einer Anzahlung auf die Abfertigung im Höchstausmaß im Sinne des
Art. 79 bÜV vom 29.07.00 für _____
_____.

Der/die Antragsteller/in

Unterschrift

Ort, Datum.....

Anlage:

s. Art. 2 und 4 Anlage 2

Esente bollo

Al
 (Amministrazione com.le, Casa di ri-
 poso, Com. Compr.)

**Oggetto: Domanda per un acconto sul trattamento di fine rapporto con _____
 anni di servizio**

La/Il sottoscritta/o, nata/o il in
, residente in codice di avviamento
 postale, via/piazza (domicilio, se
 diverso dalla residenza), telefono
, occupata presso la ditta/ente con sede in
, via (luogo di lavoro, se diverso dal-
 la sede della ditta)

chiede

la concessione di un acconto sul trattamento di fine rapporto con almeno otto anni
 di servizio ai sensi del art. 79 CIC del 29.07.00 per

La/Il richiedente

firma

Luogo,Data.....

Allegati:

vedi Art. 2 e 4 Allegato 2

Allegato n. 4

Anlage Nr. 4

Tabelle 01.07.00

1. Q.F. / 1. F.E.	2. Q.F. / 2. F.E.	3. Q.F. / 3. F.E.	4. Q.F. / 4. F.E.	5. Q.F. / 5. F.E.	6. Q.F. / 6. F.E.	7. Q.F.
-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	---------

Livello retributivo inferiore / Untere Besoldungsstufe

Stipendio base/Grundgehalt	926.163	1.139.602	1.238.331	1.337.059	1.505.114	1.679.269	1.999.000
1. classe / 1. Klasse	981.733	1.207.978	1.312.630	1.417.283	1.595.421	1.780.025	2.111.000
2. classe / 2. Klasse	1.037.303	1.276.354	1.386.930	1.497.506	1.685.728	1.880.781	2.231.000
3. classe / 3. Klasse	1.092.872	1.344.730	1.461.230	1.577.730	1.776.035	1.981.537	2.351.000

Livello retributivo superiore / Obere Besoldungsstufe

Stipendio base/Grundgehalt	1.184.986	1.459.730	1.597.712	1.735.725	1.952.824	2.220.217	2.631.000
1. scatto / 1. Vorr.	1.220.536	1.503.522	1.645.643	1.787.796	2.011.408	2.286.824	2.711.000
2. scatto / 2. Vorr.	1.256.085	1.547.314	1.693.575	1.839.868	2.069.993	2.353.430	2.791.000
3. scatto / 3. Vorr.	1.291.635	1.591.106	1.741.506	1.891.940	2.128.578	2.420.037	2.861.000
4. scatto / 4. Vorr.	1.327.184	1.634.898	1.789.437	1.944.011	2.187.162	2.486.643	2.941.000
5. scatto / 5. Vorr.	1.362.734	1.678.690	1.837.369	1.996.083	2.245.747	2.553.250	3.021.000
6. scatto / 6. Vorr.	1.398.283	1.722.481	1.885.300	2.048.155	2.304.332	2.619.856	3.101.000
7. scatto / 7. Vorr.	1.433.833	1.766.273	1.933.232	2.100.227	2.362.916	2.686.463	3.181.000
8. scatto / 8. Vorr.	1.469.383	1.810.065	1.981.163	2.152.298	2.421.501	2.753.069	3.261.000
9. scatto / 9. Vorr.	1.504.932	1.853.857	2.029.094	2.204.370	2.480.086	2.819.676	3.341.000
10. scatto / 10. Vorr.	1.540.482	1.897.649	2.077.026	2.256.442	2.538.671	2.886.282	3.421.000
11. scatto / 11. Vorr.	1.576.031	1.941.441	2.124.957	2.308.514	2.597.255	2.952.889	3.501.000
12. scatto / 12. Vorr.	1.611.581	1.985.233	2.172.888	2.360.585	2.655.840	3.019.495	3.581.000
13. scatto / 13. Vorr.	1.647.131	2.029.025	2.220.820	2.412.657	2.714.425	3.086.102	3.651.000
14. scatto / 14. Vorr.	1.682.680	2.072.817	2.268.751	2.464.729	2.773.009	3.152.708	3.731.000
15. scatto / 15. Vorr.	1.718.230	2.116.609	2.316.682	2.516.801	2.831.594	3.219.315	3.811.000
16. scatto / 16. Vorr.	1.753.779	2.160.400	2.364.614	2.568.872	2.890.179	3.285.921	3.891.000
17. scatto / 17. Vorr.	1.789.329	2.204.192	2.412.545	2.620.944	2.948.763	3.352.528	3.971.000
18. scatto / 18. Vorr.	1.824.878	2.247.984	2.460.476	2.673.016	3.007.348	3.419.134	4.051.000
19. scatto / 19. Vorr.	1.860.428	2.291.776	2.508.408	2.725.087	3.065.933	3.485.741	4.131.000
20. scatto / 20. Vorr.	1.895.978	2.335.568	2.556.339	2.777.159	3.124.518	3.552.347	4.211.000
21. scatto / 21. Vorr.	1.931.527	2.379.360	2.604.271	2.829.231	3.183.102	3.618.954	4.291.000
22. scatto / 22. Vorr.	1.967.077	2.423.152	2.652.202	2.881.303	3.241.687	3.685.560	4.371.000
23. scatto / 23. Vorr.	2.002.626	2.466.944	2.700.133	2.933.374	3.300.272	3.752.167	4.451.000
24. scatto / 24. Vorr.	2.038.176	2.510.736	2.748.065	2.985.446	3.358.856	3.818.773	4.531.000