



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

Jahrgang 8, Ausgabe 1

Februar/Febraio 2008

Spedizione in a.p. art 2 comma 20, lettera C Ges. Nr. 662/96 - Filiale Bozen
 Tassa pagata - taxe percue

Erscheint trimestral

Sprachrohr Rivista

**der Gemeindebediensteten,
der Bediensteten der Altersheime
und Bezirksgemeinschaften**

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

**Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für
den Zeitraum 2005-2008
für den normativen Teil
und für das wirtschaftliche Biennium
2007-2008**

**Contratto collettivo intercompartimentale
per il periodo 2005-2008
per la parte giuridica
e per il biennio economico
2007 - 2008**

Info



In caso di mancato recapito
inviare al CPO di 39100 Bolzano per la restituzione



Public Services International

affiliate no. 05 18 17

AGO - Mitglied seit Mai 2007
 AGO - Socio da maggio 2007
 AGO - member dal mens de mà 2007
 AGO - Member since May 2007



Virgilstraße 9 - 39100 Bozen

Tel. 335 53 12 797 - 335 10 99 309 Fax 0471/27 10 56

www.ago-bz.org Email info@ago-bz.org St.Nr. 94062140218

IMPRESSUM

AGO-Info erscheint trimestral

Redaktion: Robert Holzer, Bithja Crepaz, Joppi Cristina, Dr. Andreas Unterkircher, Reinhard Verdroß, Dieter Tröbinger, Walter Casotti,

Verantwortlicher Direktor: Andreas Franzelin

Registrierung: Gericht Bozen Nr. 1/2000 v. 16.02.2000

Druckerei: Ingraf, Auer

Auflage dieser Nr. 1000

*Es wird eigens darauf aufmerksam gemacht,
dass sämtliche Bezeichnungen (z.B. GewerkschafterIn, Bedienstete) sich ohne jeden Unterschied auf Personen sowohl weiblichen als auch männlichen Geschlechts beziehen.*

Wichtiges Info für die AGO-Mitglieder ☒XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

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:

AGO-Sekretariat - Tel. 335 5312797, 0471 279016, Fax 0471 271056

Dr. Andreas Unterkircher - AGO-Landesobmann - Tel. 335/69 02 375

Walter Casotti Obmann-Stellvertreter Tel. 335 10 99 310

Robert Holzer Landessekretär Tel. 335 53 12 797

Bithja Crepaz Landessekretariat Tel. 335 10 99 309

Cristina Joppi Frauenreferat Tel. 0471 82 64 00

Reinhard Verdroß Pensionistenreferat Tel. 348 49 84 753

Dieter Tröbinger Forschung/Entwicklung Tel. 0471 71 15 24

Gemeinde Glurns: .. Christian Karabacher Tel. 348 56 48 177
Altersheim Naturns: Stephan Rinner Tel. 339 19 33 310
Altersheim St. Martin i.P.: Johanna Oberprantacher Eschgfäller Tel. 0473 / 52 31 12
Gemeinde Sarntal: . Sepp Stuefer Tel. 0471 / 62 31 21
BZG Überetsch/Unterland: Cristina Joppi - Tel. 0471 / 82 64 00
..... Agnes Zelger Tel. 349 66 06 630
Gemeinde Eppan: ... Walter Zelger Tel. 0471 / 66 75 77
Gemeinde Ritten: . Dietrich Köllemann Tel. 0471 / 35 61 32
..... Elmar Vigl Tel. 0471 / 35 61 32
BZG Eisacktal: Sigi Rauter Tel. 0472 / 83 42 00
..... Helmuth Sigmund Tel. 0472 / 83 42 00
BZG Pustertal: Erika Oberstaller Tel. 0474 / 50 40 97
Gemeinde Bruneck Verena Obwegs Tel. 0474 54 52 09
Gemeinde Sand i.T.: Sonia Tisot Tel. 0474 / 67 75 55
Gemeinde Innichen: Johann Mayr Tel. 0474 / 91 31 32

Für Patronatsfragen stehen Euch folgende Kollegen des KVV zur Verfügung:

Bozen: Frau Dr. Elisabeth Scherlin 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

IMPRESSUM

AGO-Info pubblicazione trimestrale

Redazione: Robert Holzer, Bithja Crepaz, Joppi Cristina, Dr. Andreas Unterkircher, Reinhard Verdroß, Dieter Tröbinger, Walter Casotti,

Direttore Resp.: Andreas Franzelin

Registrazione: Pretura di Bolzano Nr. 1/2000 v. 16.02.2000

Tipografia: Ingraf, Auer

Nr. di quest'edizione. 1000

Si rende esplicitamente noto che tutte le denominazioni (p.es. sindacaliste, lavoratrici) si riferiscono senza differenze sia al sesso femminile che maschile.

RivolgeteVi ai ns. funzionari del Vs. territorio per i problemi o fatiche e loro possono darVi un aiuto immediato e non burocratico:



Segreteria AGO - Tel. 335 5312797, 0471 279016, Fax 0471 271056

Dott. Andreas Unterkircher	– Presidente AGO	Tel. 335/69 02 375
Walter Casotti	Vice-Presidente	Tel. 335 10 99 310
Robert Holzer	Segretario Prov.le	Tel. 335 53 12 797
Bithja Crepaz	Segreteria Prov.le	Tel. 335 10 99 309
Cristina Joppi	Reparto Donne	Tel. 0471 82 64 00
Reinhard Verdroß	Reparto Pensionati	Tel. 348 49 84 753
Dieter Tröbinger	Reparto Sviluppo	Tel. 0471 71 15 24

Comune di Glorenza:	Christian Karabacher	Tel. 348 56 48 177
Casa Rip. Naturno:	. Stephan Rinner	Tel. 339 19 33 310
Casa Rip. S. Martino P.:	Johanna Oberprantacher Eschgfäller .	Tel. 0473 / 52 31 12
Comune di Sarentino:	Sepp Stuefer	Tel. 0471 / 62 31 21
Com. Compr. Oltradige/BA.:	Cristina Joppi	Tel. 0471 / 82 64 00
 Agnes Zelger	Tel. 349 66 06 630
Comune di Appiano:	Walter Zelger	Tel. 0471 / 66 75 77
Comune di Renon:	. Dietrich Kölleman	Tel. 0471 / 35 61 32
	Elmar Vigl	Tel. 0471 / 35 61 32
Com. Compr. Val Isarco:	Sigi Rauter.....	Tel. 0472 / 83 42 00
	Helmuth Sigmund	Tel. 0472 / 83 42 00
Com. Compr. Val Pusteria:	Erika Oberstaller	Tel. 0474 / 50 40 97
Comune di Brunico:	Verena Obwegs	Tel. 0474 54 52 09
Comune di Campo Tures.:	Sonia Tisot	Tel. 0474 / 67 75 55
Comune di San Canidodo:	Johann Mayr	Tel. 0474 / 91 31 32

Per questioni di patronato Vi sono utili i seguenti colleghi dell'ACLI:

Bolzano:	...sig.ra Dr. Elisabeth Scherlin	Tel. 0471 97 86 77
Egnat:sig. Markus Stolz.....	Tel. 0471 82 03 46
Bressanone:	sig. Andreas Kohlhaupt	Tel. 0472 83 65 65
Vipiteno:	..sig.ra Hannelore Reichhalter.....	Tel. 0472 76 54 18
Brunico:	...sig. Werner Ellemunter	Tel. 0474 41 12 52
Merano:	...sig.ra Annie Ladurner.....	Tel. 0473 22 03 81
Silandro:	..sig.ra Christine Stieger	Tel. 0473 73 00 95
Males:sig. Roland Pircher.....	Tel. 0473 83 06 45



AGO-KULTURREISE 2008

Landschafts- und Kulturerlebnis Liverpool und Umgebung

- Abfahrt:** Freitag, 9. Mai 2008
Ankunft: Pfingstmontag, 12. Mai 2008
Reisedauer: 4 Tage, 3 Nächte
Anmeldeschluss: Freitag, 29. Februar 2008
Preis: 600,00 € - Einzelzimmer: + 220,00 €



Ist im Preis inkludiert:

- ✓ Bustransfer Bozen – Treviso // Bergamo – Bozen
- ✓ Flug Treviso – Liverpool – Bergamo
- ✓ Transfer Flughafen Liverpool – Hotel – Flughafen Liverpool
- ✓ 3 Übernachtungen mit Frühstück
- ✓ Bei unserer Unterkunft handelt es sich um das Dreisternehotel „The Liner“ (oder ähnliches) im Zentrum von Liverpool. Unser Angebot bezieht sich auf Doppelzimmer mit eigenem Bad und WC.
- ✓ Frühstück sind im Preis eingeschlossen.
- ✓ Stadtrundfahrt mit deutschsprachigem Fremdenführer

Anmeldung:

Die Anmeldung erfolgt mit der Anzahlung von 150,00 € an folgendes Konto der Südtiroler Volksbank

ABI 05856 - CAB 58600 – 011521319696

Kennwort: „Liverpool-2008“

und der Unterzeichnung des Anmeldeformulars und der Reisebedingungen gültig.



VIAGGIO CULTURALE AGO 2008

**Avventura paesaggistica e culturale
Liverpool e d'intorni**



- Partenza: Venerdì, 9 Maggio 2008**
Arrivo: Lunedì di Pentecoste, 12 Maggio 2008
Durata: 4 giorni, 3 notti
Iscrizioni: Entro il 29 Febbraio 2008
Quota: Euro 600,00 – Camera singola: + 220,00-Euro

Nel prezzo compreso:

- ✓ Trasferta Bolzano – Treviso / Bergamo – Bolzano
- ✓ Volo Treviso – Liverpool – Bergamo
- ✓ Trasferta Aeroporto Liverpool – Albergo – Aeroporto Liverpool
- ✓ 3 Pernottamenti con prima colazione
- ✓ Trattasi dell'albergo a tre stelle „The Leiner“ nel centro di Liverpool.
- ✓ Giro turistico della città con guida in lingua tedesca
- ✓ Gita lungo la costa nella penisola di Lleyn con guida

Prenotazione:

**La prenotazione avviene tramite versamento di un acconto di
150,00 € al nr.
della Banca Popolare**

ABI 05856 - CAB 58600 – 011521319696

Codice: "Liverpool-2008"

e con la sottoscrizione del modulo di prenotazione nonché delle condizioni di viaggio.

Ultimo giorno utile per la prenotazione: Venerdì 29 febbraio 2008



Vorwort zum Vertrag – Prefazione al contratto



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Dieses Info ist als Ratgeber und Hilfe für unsere Mitglieder gedacht.

Dieses Dokument soll 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 dieser Vertragstext auf viele Fragen eine Antwort gibt, andernfalls für weitere Fragen das AGO-Sekretariat gerne zur Verfügung steht.

Dieses Dokument entspricht dem paraphierten Text vom BÜKV 2005-2008 -endg.Entwurf 10.12..2007 - und dem E.T. des BÜKV vom 01.08.2002.

Es handelt sich hier um ein Arbeitspapier der AGO für unsere Mitglieder und nicht um ein offizielles Dokument.

Diesen Text und weitere wichtige Dokumente könnt ihr nun von unserer neuen Home Page herunterladen u.zw. unter www.ago-bz.org im Mitgliederbereich mit eurer Mitgliedsnummer und dem derzeitigen Passwort: „[ago4ever](#)“

AGO-Landessekretär

Robert Holzer

Care colleghe e cari colleghi!

Quest'Info é da considerare come un consigliere e un aiuto per i nostri iscritti.

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

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

Questo documento corrisponde al testo siglato il 20.12.07 – ipotesi di Contratto CCIC – ed il T.U. del CCIC del 01.08.2002.

Perci  questo T.U.   un documento di lavoro per i ns. iscritti e non   un documento ufficiale.

Potete scaricare questo testo e tanti altri documenti utili dall'area riservata ai ns. iscritti dal ns. sito nuovo www.ago-bz.org nel quale si entra con il Vs. numero della tessera e con il password attuale: „[ago4ever](#)“

Segreteria Prov.le AGO



Liebe Mitglieder, werte Kolleginnen und Kollegen!

Von der Mehrheit der Vertragsparteien wurde zum Jahresende der neue bereichsübergreifende Kollektivvertrag unterzeichnet. Einige Personalvertreter werden dieses Abkommen vielleicht auch positiv bewerten oder sogar als großen Erfolg verkaufen. Als AGO können wir im neuen Vertrag leider nur wenige Vorteile für die Bediensteten erkennen.

Einmal abgesehen von den wenigen Zugeständnissen der Arbeitgebervertretung, wodurch auch nur einzelnen Kategorien entgegengekommen wird (für unseren Bereich kaum zutreffend), müssen wir vor allem auf die **enttäuschenden wirtschaftlichen Gehaltserhöhungen** hinweisen. Wir können einen Vertrag nicht positiv beurteilen, wenn zwar für einzelne Personengruppen Vorteile ausgehandelt werden (Einstufungen, Zulagen, und dergleichen), die übergroße Mehrheit der betroffenen An-

gestellten jedoch draufzahlt.

Wir haben jetzt sogar vom Statistikamt die Bestätigung erhalten, dass die Inflationsrate in Südtirol weit über drei Prozent liegt! Dass zudem diese zu niedrige „amtliche“ Inflationsrate nicht glaubwürdig ist, haben wir schon mehrmals an konkreten Beispielen nachgewiesen (Sie merken dies ja selbst beim tagtäglichen Einkauf).

Zudem trägt der neue Vertrag durch die prozentuelle Erhöhung erneut dazu bei, dass die Besoldungsunterschiede zwischen oberen und unteren Gehaltsebenen noch größer werden. Die geringfügige Anpassung der Sonderergänzungszulage ist beschämend, wo doch genau dieses Gehaltsbestandteil die Lebenshaltungskosten beinhalten sollte – oder haben Sie in den Geschäften schon einmal einen unterschiedlichen Brot-, Milch- oder sonstigen Preis für Reiche und Arme gesehen?

Die fehlende Solidarität untereinander tritt immer stärker in den Vordergrund. Wer sollte auf Arbeitgeberseite schon den einfachen Arbeiter und Angestellten vertreten, wo doch nur leitende Funktionäre bei den Verhandlungen dabei sind? Umso mehr müssten eigentlich die Gewerkschaftsvertretungen für eine Angleichung der Gehaltsforderungen eintreten!

Als AGO haben wir unsere **gerechtfertigten und nicht überzogenen Forderungen** den Mitstreitern vorgelegt und mit Dokumenten den Kaufkraftverlust belegt – unsere Argumente konnten bis heute nicht widerlegt werden! Auch unseren Vergleichen mit den Gehaltserhöhungen auf Staatsebene und jenen in der Nachbarprovinz konnte nicht widersprochen werden!

Meine MitarbeiterInnen im Leitungsausschuss nehmen nachfolgend kurz zum neuen Vertrag Stellung. Wir werden uns weiterhin bemühen und uns dafür einsetzen, bessere Verträge auszuhandeln, damit der Kaufkraftverlust tatsächlich wieder wettgemacht werden kann.

Der Obmann - Dr. Andreas Unterkircher

Cari soci, stimate/i colleghe e colleghi!

Verso la fine dell'anno scorso la maggioranza delle parti di contrattazione ha sottoscritto il nuovo Accordo di Intercomparto. Alcuni dei rappresentanti del personale pensano che sia stata un'azione positiva od addirittura riferiranno di un grande successo. AGO, dal canto suo, riesce a riconoscere ben pochi vantaggi a favore dei dipendenti; purtroppo!

A parte le poche concessioni fatte dai rappresentanti dei datori di lavoro a favore di singole categorie (che riguardano quasi esclusivamente altri comparti), ci sentiamo in dovere di evidenziare il **deludente aumento del trattamento economico**. Non possiamo valutare positivo un accordo, quando questo prevede vantaggi a favore di singoli gruppi di persone (inquadramenti, indennità e simili), mentre la stragrande parte dei dipendenti interessati quasi ci rimette.

Ultimamente anche l'Ufficio Statistica ha confermato, che il Alto Adige il tasso di inflazione ha raggiunto quote al di sopra del 3%! Che il tasso d'inflazione ufficiale non sia più attendibile lo abbiamo dimostrato già più volte con esempi concreti (Ve ne accorgete tutti Voi facendo quotidianamente la spesa).

Inoltre il nuovo accordo, prevedendo l'ennesimo aumento in misura percentuale, tende ad incrementare sempre di più la differenza fra i livelli inferiori e superiori di retribuzione. L'impercettibile aumento dell'indennità integrativa speciale è vergognoso, quando pensiamo che proprio questa voce di stipendio originariamente doveva servire a garantire il costo della vita – o avete visto prezzi di pane e latte differenziati per ricchi e poveri quanto fate la spesa nei vari negozi?

La mancanza di solidarietà diventa sempre più evidente. Chi volete che

rappresenti i semplici lavoratori e dipendenti, se in fase di contrattazione la parte dei datori di lavoro è rappresentata da funzionari dirigenti? Una ragione in più per la quale i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali debbano adoperarsi per un'equa richiesta di aumento delle retribuzioni!

AGO ha presentato ai colleghi di parte le proprie **richieste giustificate e non esagerate** documentando la perdita del potere d'acquisto – le argomentazioni da noi portate non sono state confutate fino ad oggi! Anche i nostri confronti fra aumenti retributivi a livello nazionale e nella vicina Provincia di Trento non sono stati contraddetti!

Quì di seguito alcune prese di posizione verso il nuovo accordo da parte dei/delle collaboratori/trici del direttivo. Continueremo ad impegnarci ed adoperarci, affinché si arrivi all'contrattazione di accordi migliori, in modo da poter tenere il passo con la sempre crescente perdita del potere d'acquisto.

Il Presidente Dott. Andreas Unterkircher



Das Leben ist teuer!

Schon seit einiger Zeit berichten die Medien permanent von der schwindenden Kaufkraft in Italien und von Preisen die zum x-ten Mal wieder steigen. Ob es sich dabei um Treibstoff handelt, der so teuer wie noch nie geworden ist, um die Mieten, die sich fast keiner mehr leisten kann, oder um Lebenshaltungskosten wie Heizung, Strom, Bekleidung, Grundnahrungsmittel wie Brot und Milch usw. spielt keine Rolle, alles ist teurer geworden und ist ständig am steigen. Bürger, einzelne Personen und besonders die Familien, kommen immer mehr in finanzielle Engpässe. Sie kommen mit ihrem Einkommen nicht mehr um die Runden und schon lange vor Monatsende ist der Geldbeutel leer.

Kein Wunder, wenn man bedenkt, dass die Inflation immer weiter steigt, sodass sie in Südtirol im letzten Monat den Höchstpegel von 3,4% erreicht hat!

Vergleicht man aber dazu die Gehälter und Löhne, kann kaum, wenn überhaupt eine Steigerung festgestellt werden. Und auf keinem Fall können diese geringfügigen Lohnerhöhungen den steten Preissteigerungen Wett halten. Von einem Inflationsausgleich kann nur geträumt werden.

In der Tat sind die Gehälter in Italien unter den niedrigsten Europas.

Doch wie kann ein solches System denn funktionieren? Wenn immer mehr Geld für Waren und Dienstleistungen bezahlt werden muss und man immer weniger dafür bekommt, da ja die Gehälter nicht mehr mithalten können. Wo doch jedermann weiß, dass eine gute Wirtschaft nur dann florieren kann, wenn Konsumenten vorhanden sind, die über eine gute Kaufkraft verfügen! Wenn die Leute sich sozusagen noch etwas leisten können und nicht nur noch sparen müssen, damit sie sich das Lebensnotwendige kaufen können.

Der Kaufkraftverlust hat bereits solche Auswirkungen erreicht, dass sich sogar schon die Wirtschaftsunternehmer und Arbeitgeber darüber Gedanken machen, wie diesem Phänomen entgegengesteuert werden kann.

Wenn die Gehälter und Löhne in Italien weiterhin so niedrig bleiben und zudem die Preise ständig steigen, wird der Kaufkraftverlust immer größere Ausmaße erreichen und eine Verarmung der Gesellschaft ist zu befürchten.

Es ist nun die Politik gefordert, Maßnahmen zu ergreifen um dieses große Problem zu lösen. Durch Steuerentlastungen der Löhne und Gehälter, Reduzierung der Sozialabgaben oder Erhöhung der Basisgehälter sind Alternativen, die in Angriff genommen werden müssen.

In der Tageszeitung „Dolomiten“ vom 10. Jänner 08 stehen im Wirt-

schaftsteil zu dieser Problematik folgende Worte des Industriellenverband-Confindustria-Chef, Luca Cordero di Montezemolo **„Es bestehe ein ernstes Problem sinkender Kaufkraft. Der wahre Skandal ist jedoch der Unterschied zwischen Brutto- und Nettoeinkommen.“**

...und er hat damit vollkommen recht! Ich glaube, es wäre höchst an der Zeit etwas zu unternehmen und nicht immer nur zu reden und zu polemisieren. Es müssen so schnell wie möglich Taten folgen, um das „ernste Problem“ zu lösen, ansonsten läuft man Gefahr immer tiefer in diese „Sackgasse“ zu fallen.

AGO-Landessekretariat - Bithja Crepaz

La vita è cara!

Già da parecchio tempo ormai i notiziari ci bombardano senza sosta con l'ennesimo aumento dei prezzi e la costante perdita del potere d'acquisto in Italia. Non fa alcuna differenza, sia che parliamo del costo della benzina che ha raggiunto prezzi come non mai, sia degli affitti che nessuno si può più permettere oppure ancora del normale fabbisogno quotidiano come riscaldamento, energia elettrica, abbigliamento o alimentari come il pane ed il latte: tutto è diventato più caro; addirittura sono previsti ulteriori aumenti. Molti cittadini e specialmente molte famiglie vengono a trovarsi sempre più spesso in ristrettezze economiche. Non riescono più a sbarcare il lunario e si ritrovano con il portafoglio vuoto molto prima della fine del mese.

Non c'è da meravigliarsi se teniamo presente che l'inflazione continua a crescere e che nell'ultimo mese il tasso d'inflazione in Alto Adige ha raggiunto 3,4%!

Se a tal punto facciamo un paragone con stipendi e retribuzioni, possiamo però constatare che gli aumenti, se ci sono stati, sono stati impercettibili. Di una cosa siamo certi: aumenti di tale minima misura non possono concorrere minimamente con il rincaro dei prezzi. Possiamo solo sognare un adeguamento all'inflazione: **infatti le retribuzioni in Italia sono fra le più basse in Europa.**

Come può funzionare un tale sistema? Per acquisti e prestazioni bisogna sborsare sempre più e si ottiene di giorno in giorno sempre di meno con gli stipendi che non riescono a tenere il passo. Tutti sanno che per far funzionare bene l'economia c'è bisogno di consumatori con un forte potere d'acquisto! I consumatori possono permettersi qualcosa in più soltanto se non sono costretti a tirare la cinghia per lo stretto indispensabile.


La perdita del potere d'acquisto ha ormai raggiunto tali effetti, che imprenditori e datori di lavoro stanno cercando soluzioni per fronteggiare questo fenomeno.

Se anche in futuro stipendi e retribuzioni in Italia rimarranno così bassi mentre il costo della vita continuerà la sua escalation, la perdita del potere d'acquisto raggiungerà entità sempre maggiore e bisognerà temere un impoverimento della società.


Tocca alla politica del nostro Paese ormai, emettere provvedimenti per risolvere questo crescente problema. Disposizioni atte a ridurre la pressione fiscale su stipendi e retribuzioni, ad abbassare gli oneri sociali od in alternativa ad aumentare gli stipendi base.

Nel quotidiano „Dolomiten“ del 10 gennaio 08, nella parte economica, troviamo una dichiarazione del Presidente della Confindustria, Luca Cordero di Montezemolo che conferma **... l'esistenza di un serio problema a seguito della continua perdita del potere d'acquisto. Il vero scandalo però è la differenza fra il reddito lordo ed il reddito netto dei cittadini.“**

	<p>...ed ha perfettamente ragione! Credo che sia arrivato il momento di agire e smetterla con chiacchiere e polemiche. C'è bisogno di risultati ed al più presto per mettere un freno a questo „serio problema“, altrimenti corriamo il pericolo di ritrovarci prima a poi in un vicolo cieco.</p> <p>Bithja Crepaz</p> <p>Segreteria Provinciale AGO</p> <p>Bolzano, 10/01/2008</p>
--	--

	<p>Leider haben sich die Verhandlungspartner auch bei diesem Vertrag für eine %-mäßige Lohnerhöhung entschlossen.</p> <p>Ich sage leider, weil ein Pauschalbetrag in gleicher Höhe für alle Gehaltsebenen, wie es auf Staatsebene der Fall war, mehr einer Inflationsanpassung entsprochen hätte. Denn die Lebenshaltungskosten steigen für alle Bürger im selben Ausmaß und nicht prozentmäßig, je nach Berufsbild oder/und Gehaltsebene. Ungeachtet des %-Satzes der Gehaltserhöhung bleibt unumstritten, dass x Prozent von einem niedrigen Lohn, immer wenig ausmachen wird.</p> <p>In Zeiten wo die Familienförderung von allen Medien in den Vordergrund gehoben wird, dürfen bei den Verhandlungen solche Fehlentscheidungen, welche die Schere zwischen arm und reichen immer mehr auseinanderklaffen lassen, nicht mehr vorkommen.</p> <p>Es ist höchste Zeit für einen Schlusstrich unter diese Vorzugsmethode für Wenige und für die Zukunft auf Pauschalerhöhungen für Alle umzudenken.</p> <p>AGO-Frauenreferat - Cristina Joppi</p>
---	---

	<p>Purtroppo anche in questa contrattazione le parti hanno deciso per un aumento del trattamento economico in misura %-tuale.</p> <p>Dico purtroppo, perché un aumento forfetario, di eguale misura per tutti i livelli economici, come d'altronde è avvenuto a livello statale, avrebbe corrisposto più correttamente ad un adeguamento al tasso di inflazione. Infatti il caro vita è costantemente aumentato in eguale misura per tutti i cittadini, e non in proporzione alla loro qualifica e/o al loro livello retributivo. Indipendentemente dalla percentuale di aumento del trattamento economico, resta indiscutibile che tot % di uno stipendio basso corrisponderà sempre e comunque a poco. In tempi nei quali tutti parlano di promozione della famiglia, non ci si può più permettere di optare per delle scelte, che incrementano sempre di più la divergenza fra ricchi e poveri.</p> <p>E' venuto il tempo di mettere la parola fine a questo metodo privilegiato per pochi ed adottare per il futuro un sistema di aumenti forfetari di eguale misura per tutti.</p> <p>Reparto Donne - Cristina Joppi</p>
--	---

	<p style="text-align: center;">So segn holt mir`s</p> <p>Die Inflation steigt und die Kaufkraft unseres Gehaltes verringert sich zunehmend. Jetzt, im Zuge des Wahlkampfes der kommenden Landtagswahlen, haben dies auch unsere Landespolitiker erkannt. Werbe- und wahlkampfmäßig werden schönen Reden geschwungen und Verbesserungen versprochen.</p> <p>Auch das WIFO warnt vor der sicher immer größeren Öffnung der Schere zwischen Arm und Reich.</p> <p>Mit den Verhandlungen zu Abschluss des neuen BÜKV, hätte die Möglichkeit bestanden, eine Besserung herbeizuführen. Umso verwunderlicher ist daher die Tatsache, dass lediglich eine Gehaltsaufbesserung von 2,3 % Brutto erreicht wurde.</p>
---	--

	<p>Umso trauriger ist daher die Tatsache, dass einzig die Gewerkschaft AGO von Anfang an die Forderung vertrat, nur eine Erhöhung von 10 % und eine einmalige Zahlung in Höhe von 150,00 € könnte den Kaufkraftverlust der letzten Jahren etwas ausgleichen.</p> <p>Alle anderen Gewerkschaften haben diese Forderungen nicht mitgetragen und als Übertrieben und unrealistisch abgestempelt.</p> <p>Es zeigt sich wieder mal, dass einzig die AGO eine autonome Gewerkschaft darstellt und alle anderen noch immer am Zipfel der Politikerschürzen hängen.</p> <p>Dieter Tröbinger</p>
	<p style="text-align: center;">"Così la vediamo noi"</p> <p>Non è più un mistero. L'inflazione aumenta ed il potere d'acquisto dei nostri stipendi continua costantemente a diminuire. Ora che siamo alle soglie della campagna elettorale per le prossime elezioni provinciali, se ne sono accorti anche i nostri politici. Ci verranno sicuramente propinate discussioni e promesse.</p> <p>Anche WIFO trova allarmante la sempre crescente differenza fra ricchi e poveri.</p> <p>La contrattazione del nuovo accordo di intercomparto avrebbe potuto essere l'occasione per raggiungere un miglioramento. Ci si stupisce pertanto nel sentire che è stato concordato un aumento delle retribuzioni pari solo al 2,3 % lordo.</p> <p>Visto ciò è davvero triste dover prendere atto, che sin dall'inizio della contrattazione, AGO è stato l'unico sindacato ad avanzare una richiesta di aumento in misura del 10% ed un pagamento forfetario di un tot per tutti, quale unico modo per cercare di eguagliare almeno in parte la perdita del potere di acquisto subito negli ultimi anni.</p> <p>Tutte le altre Organizzazioni Sindacali non hanno appoggiato questa richiesta e l'anno ritenuta esagerata ed irreal.</p> <p>Questo ci dimostra per l'ennesima volta, che solo AGO può chiamarsi un sindacato autonomo mentre tutti gli altri rimangono aggrappati alla gonnina di mamma-politica.</p> <p>dieter</p>
	<p style="text-align: center;">Zur Neuauflage des AGO-Info</p> <p>Gerne habe ich die Frage bejaht, wieder verantwortlicher Direktor der „neuen“ AGO info zu sein. Nach einer Pause von beinahe zwei Jahren soll dieses Informationsblatt wieder regelmäßig erscheinen. Ist es aber noch zeitgemäß, Informationen zu drucken, wenn doch elektronische Medien unseren Alltag bestimmen?</p> <p>Gedruckte Informationen haben auch im digitalen Zeitalter durchaus ihre Berechtigung und sind in vielerlei Hinsicht sinnvoll! Jeder hat mittlerweile gesehen, dass das papierlose Büro eine Utopie ist und (mehr oder weniger) Wichtiges immer noch ausgedruckt wird. Selbst die elektronische Post, also E-Mails werden nicht nur online gelesen.</p> <p>Außerdem hat nicht jeder einen Internetzugang und selbst wenn, ist es meist recht umständlich (Computer einschalten, warten, starten, ins Netz, Seite öffnen) um nur schnell mal eine Info nachzusehen; ganz abgesehen von den Kosten. Weiters bietet ein handfestes Heftchen Vorteile, da die griffigen Informationen unabhängig und an jedem beliebigen Ort (und Örtchen) öfters gelesen, unterstrichen und bearbeitet werden können.</p> <p>Auch für die AGO als autonome Gewerkschaft ist „AGO info“ ein regelmäßiges Lebenszeichen nicht nur für die Mitglieder, sondern auch überall dort wo es aufliegt. Es ist also eine permanente Visitenkarte oder Werbefläche.</p> <p>Und für ganz aktuelle Meldungen gibt es weiterhin die sms-Mitteilungen</p>

und auch die news auf der AGO-Website.

AGO info ist also eine konkrete, sinnvolle, jederzeit von allen benutzbare und somit demokratische Einrichtung, welche ohne elektronische Barrieren genutzt werden kann.

Viel Glück!

Dr. Andreas Franzelin

andreas@franzelin.eu

AGO-Info - Intro

Quando mi hanno chiesto di tornare ad essere il direttore responsabile del "nuovo" AGO info ho accettato con piacere. Dopo una pausa di quasi due anni l'opuscolo informativo tornerà ad essere pubblicato con regolarità. A tal proposito che viene spontaneo chiedermi, se è ancora d'attualità stampare informazioni, oggi che i media ci raggiungono ormai quasi esclusivamente per via elettronica?

Effettivamente, anche se ormai viviamo nell'era digitale, le informazioni stampate hanno a tutt'oggi la loro importante e pertanto motivo di esserci. Ormai tutti si sono convinti, che l'ufficio privo di documenti cartacei è un'utopia (più o meno) e che le cose di una certa importanza continuano ad essere stampate. Gli E-Mails non vengono soltanto letti online, bensì sempre più spesso le comunicazioni di posta elettronica vengono poi stampate.

Inoltre non tutti posseggono un accesso internet ed anche se fosse il caso, a volte è piuttosto scomodo l'iter (accendere il computer, attendere, partire, entrare in rete, aprire il sito, ecc..) da seguire per poter trovare velocemente un'informazione; tutto ciò senza tenere conto dei costi.

Dr. Andreas Franzelin

andreas@franzelin.eu

Contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2005-2008 per la parte giuridica e per il biennio economico 2007 – 2008

Indice

**TITOLO I:
DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1: Ambito di applicazione
Art. 2: Durata, decorrenza e procedure di applicazione del contratto

**TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI**

- Art. 3: Relazioni sindacali e diritti sindacali
Art. 4: Omogeneizzazione tra le aree
Art. 5: Livelli di contrattazione e relative materie
Art. 6: Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo dei contratti collettivi decentrati
Art. 7: Diritto sindacale all'informazione
Art. 8: Procedure di raffreddamento conflitti ed interpretazione autentica.
Art. 9: Patronato sindacale ed utilizzo dei permessi sindacali retribuiti

**TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO**

**Capo I
Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro**

- Art. 10: Contratto di lavoro
Art. 11: Periodo di prova
Art. 12: Forme di flessibilità dell'orario di lavoro e norme di tutela della qualità del tempo di lavoro e della vita
Art. 13: Norme generali sul lavoro a tempo parziale
Art. 14: Contratto di lavoro a tempo determinato
Art. 15: Risoluzione del rapporto di lavoro
Art. 16: Termine ed indennità di preavviso
Art. 17: Mobilità tra gli enti

Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für den Zeitraum 2005-2008 für den normativen Teil und für das wirtschaftliche Biennium 2007-2008

Inhaltsverzeichnis

**I. TITEL
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

- Art. 1: Anwendungsbereich
Art. 2: Dauer, Wirkung und Verfahren für die Anwendung des Vertrages

**II. TITEL
GEWERKSCHAFTSBEZIEHUNGEN**

- Art. 3: Gewerkschaftsbeziehungen und Gewerkschaftsrechte
Art. 4: Harmonisierung zwischen den Verhandlungstischen
Art. 5: Verhandlungsebenen und Verhandlungsgegenstand
Art. 6: Fristen und Verfahrensregeln für den Abschluss oder die Erneuerung der dezentralen Kollektivverträge
Art. 7: Recht der Gewerkschaften auf Information
Art. 8: Verfahren zur Vermeidung von Arbeitskonflikten und für die authentische Auslegung
Art. 9: Gewerkschaftspatronat und Verwendung der bezahlten Gewerkschaftsfreistellungen

**III. TITEL
ARBEITSVERHÄLTNIS**

**I. Abschnitt
Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

- Art. 10: Arbeitsvertrag
Art. 11: Probezeit
Art. 12: Formen der Arbeitszeitflexibilität und Vorschriften zum Schutz der Arbeitszeit- und Lebensqualität
Art. 13: Allgemeine Bestimmungen zur Teilzeitarbeit
Art. 14: Befristeter Arbeitsvertrag
Art. 15: Auflösung des Arbeitsverhältnisses
Art. 16: Kündigungsfrist und Kündigungsentschädigung
Art. 17: Mobilität zwischen den Körperschaften

Capo II **Interruzioni e sospensione della prestazione**

- Art. 18: Congedo ordinario
Art. 19: Congedi straordinari retribuiti
Art. 20: Permessi brevi per esigenze personali e relativi recuperi
- 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: **Provvidenze in favore di personale in particolare stato di salute**
- Art. 28: Aspettativa non retribuita per l'assistenza di persone non autosufficienti
- Art. 29: Servizio militare di leva o civile sostitutivo o richiamo alle armi
- Art. 30: Personale utilizzato nella cooperazione con i paesi in via di sviluppo
- Art. 31: Congedo straordinario per la rigenerazione psico-fisica
- Art. 32: Assenze ingiustificate
- Art. 33: Personale a tempo determinato

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

- Art. 34: Definizioni
- Art. 35: Congedo di maternità
- Art. 36: Congedo di paternità
- Art. 37: Congedo parentale
- Art. 38: Frazionabilità del congedo parentale e preavviso
- Art. 39: Interruzione del congedo parentale in caso di malattia
- Art. 40: Trattamento economico durante il congedo parentale e trattamento giuridico
- Art. 41: Riposi giornalieri
- Art. 42: Congedo straordinario per la malattia del figlio
- Art. 43: Adozione ed affidamento
- Art. 44: Divieto di licenziamento - Dimissioni
- Art. 45: Aspettativa per il personale con prole
- Art. 46: Cumulo tra congedo parentale ed aspettativa per il personale con prole
- Art. 47: Permesso per motivi educativi
- Art. 48: Congedo per l'assistenza del figlio disabile

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

- Art. 18: Ordentlicher Urlaub
Art. 19: Bezahlte Sonderurlaube
Art. 20: Kurze Abwesenheiten aus persönlichen Gründen und deren Einbringung
- 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: **Maßnahmen zugunsten des Personals in einem bestimmten gesundheitlichen Zustand**
- Art. 28: Unbezahlter Wartestand für die Betreuung pflegebedürftiger Personen
- Art. 29: Wehrdienst oder Zivildienst oder Wiedereinberufung zum Wehrdienst
- Art. 30: Personaleinsatz für die Zusammenarbeit mit den Entwicklungsländern
- Art. 31: Sonderurlaub für psychophysische Erholung
- Art. 32: Unentschuldigte Abwesenheiten
- Art. 33: Personal mit befristetem Auftrag

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

- Art. 34: Begriffbestimmungen
- Art. 35: Mutterschaftsurlaub
- Art. 36: Vaterschaftsurlaub
- Art. 37: Elternzeit
- Art. 38: Teilbarkeit der Elternzeit und Vorkündigung
- Art. 39: Unterbrechung der Elternzeit im Krankheitsfalle
- Art. 40: Besoldung während der Elternzeit und rechtliche Behandlung
- Art. 41: Tägliche Ruhepausen
- Art. 42: Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes
- Art. 43: Adoption und Anvertrauung
- Art. 44: Entlassungsverbot – Freiwilliger Dienstaustritt
- Art. 45: Wartestand für Personal mit Kindern
- Art. 46: Häufung zwischen Elternzeit und Wartestand für Personal mit Kindern
- Art. 47: Freistellung aus Erziehungsgründen
- Art. 48: Sonderurlaub für die Betreuung des behinderten Kindes

Art. 49: Norma transitoria

**Capo IV
Pari opportunità e tutela della dignità
delle persone**

Art. 50: Pari opportunità

Art. 51: Molestie sessuali

**Art. 51/bis: Molestie sessuali sul posto
di lavoro**

**TITOLO IV
OBBLIGHI DI SERVIZIO E DI COMPOR-
TAMENTO E ORDINAMENTO DISCIPLI-
NARE**

Capo I

Art. 52: Obblighi di servizio e di compor-
tamento

**Capo II
Ordinamento disciplinare**

Art. 53: Struttura e organo competente
per il procedimento disciplinare

Art. 54: Tipologia delle sanzioni disciplinari
ed effetti

Art. 55: Censura

Art. 56: Riduzione dello stipendio

Art. 57: Sospensione dal servizio

Art. 58: Licenziamento con preavviso

Art. 59: Licenziamento senza preavviso

Art. 60: Procedimento disciplinare

Art. 61: Sospensione cautelare in corso di
procedimento disciplinare

Art. 62: Sospensione cautelare in caso di
procedimento penale

Art. 63: Assegno alimentare mensile

Art. 64: Rapporto fra procedimento disci-
plinare e procedimento penale

**Art.64-bis: Pubblicità del codice disci-
plinare**

**TITOLO V
ASSETTO GIURIDICO E RETRIBUTIVO**

**Capo I
Inquadramento funzionale**

Art. 65: Modifiche alle qualifiche
funzionali ed ai requisiti di accesso
per l'ammissione alle stesse

Art. 66: Mobilità orizzontale tra i profili
professionali

Art. 67: Mobilità verticale

Art. 49: Übergangsbestimmung

**IV. Abschnitt
Chancengleichheit und Schutz der
Würde der Person**

Art. 50: Chancengleichheit

Art. 51: Sexuelle Belästigungen

**Art.51/bis: Sexuelle Belästigungen am
Arbeitsplatz**

**IV. TITEL
DIENSTPFLICHTEN, VERHALTENSRE-
GELN UND DISZIPLINARORD-
NUNG**

I. Abschnitt

Art. 52: Dienstpflichten und Verhaltensre-
geln

**II. Abschnitt
Disziplinarordnung**

Art. 53: Für das Disziplinarverfahren zu-
ständiges Organ und Organisati-
onseinheit

Art. 54: Arten der Disziplinarstrafen und
Auswirkung

Art. 55: Verweis

Art. 56: Gehaltskürzung

Art. 57: Zeitweilige Enthebung vom Dienst

Art. 58: Entlassung mit Kündigung

Art. 59: Entlassung ohne Kündigung

Art. 60: Disziplinarverfahren

Art. 61: Vorbeugende zeitweilige Enthe-
bung vom Dienst während des
Disziplinarverfahrens

Art. 62: Vorbeugende zeitweilige Enthe-
bung vom Dienst im Falle eines
Strafverfahrens

Art. 63: Monatlicher Unterhaltsbeitrag

Art. 64: Zusammenhang zwischen Diszi-
plinarverfahren und Strafverfahren

**Art.64-bis: Bekanntmachung der Dis-
ziplinarbestimmungen**

**V. TITEL
EINSTUFUNG UND LOHNGEFÜGE**

**I. Abschnitt
Einstufung in die Funktionsebenen**

Art. 65: Änderungen zu den Funktions-
ebenen und der Zugangsvorausset-
zungen zu denselben

Art. 66: Horizontale Mobilität zwischen den
Berufsbildern

Art. 67: Vertikale Mobilität

Capo II Struttura retributiva

- Art. 68: Elementi retributivi dello stipendio
Art. 69: Livelli retributivi e stipendi relativi
Art. 70: Progressione professionale
Art. 71: Aumento individuale dello stipendio
Art. 72: Stipendio individuale sulla base dell'esperienza professionale
Art. 73: Indennità integrativa speciale
Art. 73/bis: Dirigenti dei comuni inquadri in livelli ad esaurimento - aumento dello stipendio e dell'indennità integrativa
Art. 74: Salario di produttività
Art. 75: Fondo per progetti particolarmente complessi ed innovativi
Art. 76: Indennità per l'uso della lingua ladina
Art. 77: Indennità libero professionale
Art. 78: Indennità di istituto
Art. 79: Indennità di coordinamento
Art. 80: Indennità per servizio di turno, lavoro festivo e notturno e per reperibilità o pronta disponibilità
Art. 81: Cumulo di premi ed indennità
Art. 82: Compenso per lavoro straordinario
Art. 83: Indennità per i dirigenti sostituiti

Art 83/bis: Effetti degli aumenti

- Art. 84: Disciplina di missione
Art. 85: Interessi e rivalutazione monetaria

TITOLO VI DISPOSIZIONI VARIE

- Art. 86: Formazione ed aggiornamento del personale
Art. 87: Servizio mensa
Art. 88: Obbligo di residenza ed agevolazioni per il personale pendolare
Art. 89: Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare volontaria
Art. 90: Contributi sindacali
Art. 91: Controllo sull'idoneità al servizio ed equo indennizzo
Art. 92: Rimborso spese per visite mediche
Art. 93: Acconto sul trattamento di fine rapporto in attività di servizio
Art. 94: Abbigliamento di servizio
Art. 95: Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro
Art. 96: Arbitrato per le controversie di lavoro
Art. 97: Osservatorio giurisdizionale ed estensione di giudicati
Art. 98: Rappresentante per la sicurezza

TITOLO VII

II. Abschnitt Lohnstruktur

- Art. 68: Lohnelemente
Art. 69: Besoldungsstufen und Gehälter
Art. 70: Berufliche Entwicklung
Art. 71: Individuelle Gehaltserhöhung
Art. 72: Individuelles Gehalt aufgrund der Berufserfahrung
Art. 73: Sonderergänzungszulage
Art. 73/bis: Leitende Beamte der Gemeinden im Auslaufstadium - Erhöhung des Gehaltes und der Sonderergänzungszulage
Art. 74: Leistungslohn
Art. 75: Fonds für besonders komplexe und innovative Projekte
Art. 76: Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache
Art. 77: Freiberuflerzulage
Art. 78: Aufgabenzulage
Art. 79: Koordinierungszulage
Art. 80: Zulage für Turnus-, Feiertags- oder Nachtdienst, Bereitschafts- und sofortigen Einsatzdienst
Art. 81: Häufung von Prämien und Zulagen
Art. 82: Überstundenentlohnung
Art. 83: Zulage für stellvertretende Führungskräfte

Art. 83/bis: Wirkungen der Erhöhungen

- Art. 84: Außendienstregelung
Art. 85: Zinsen und Aufwertung

VI. TITEL VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

- Art. 86: Aus- und Weiterbildung des Personals
Art. 87: Mensadienst
Art. 88: Ansässigkeitspflicht und Begünstigungen für die Pendler
Art. 89: Abfertigung und freiwillige Ergänzungsvorsorge
Art. 90: Gewerkschaftsbeiträge
Art. 91: Überprüfung der Dienstleistung und angemessene Entschädigung
Art. 92: Vergütung der Kosten für Arztvisiten
Art. 93: Anzahlung auf die Abfertigung während der Dienstzeit
Art. 94: Dienstkleidung
Art. 95: Verpflichtender Schlichtungsversuch bei Arbeitsstreitfällen
Art. 96: Schiedsgericht für Arbeitsstreitfälle
Art. 97: Sammlung der Urteile und Ausdehnung rechtskräftiger Urteile
Art. 98: Sicherheitssprecher

VII. TITEL

**DISPOSIZIONI DEL DECRETO DEL
PRESIDENTE DELLA PROVIN-
CIA 28 GIUGNO 1994, N. 23,
RIMASTE IN VIGORE**

Art. 99: Permessi sindacali

Art. 100: Orario di lavoro e festività

**Art.100/bis: Principi generali su pau-
sa di riposo, intervallo, riposo
giornaliero e riposo settima-
nale**

Art. 101: Congedo straordinario e aspetta-
tiva sindacali

**TITOLO VIII
NORME TRANSITORIE ED
ABROGAZIONE DI NORME**

Art. 102: Norma transitoria per
l'inquadramento del personale
amministrativo della IVa qualifica
funzionale

Art. 103: **Cessione dello stipendio**

Art. 104: Abrogazione di norme

**Art. 105: Provvedimenti in favore di
iniziative ricreative del perso-
nale**

ALLEGATI

Allegato 1: Disciplina di missione

**Allegato 2: Anticipazione sul tratta-
mento di fine rapporto**

**Allegato 3: Trattamento di fine rappor-
to e previdenza comple-
mentare**

**Allegato 4: Codice di comportamento
contro le molestie e gli atti
lesivi della dignità persona-
le sul posto di lavoro**

**BESTIMMUNGEN DES DEKRETES DES
LANDESHAUPTMANNNS VOM 28. JUNI
1994, NR. 23, DIE IN KRAFT BLEIBEN**

Art. 99: Freistellung vom Dienst für Ge-
werkschaftsfunktionäre

Art. 100: Arbeitszeit und Feiertage

**Art.100/bis: Allgemeine Grundsätze
über Erholungspause, Arbeits-
unterbrechung, Tages- und Wo-
chenruhepause**

Art. 101: Sonderurlaub und Wartestand für
Gewerkschaftsfunktionäre

**VIII. TITEL
ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN UND
AUFHEBUNG VON
BESTIMMUNGEN**

Art. 102: Übergangsbestimmungen zur
Einstufung des Verwaltungsperso-
nals der IV. Funktionsebene

Art. 103: **Gehaltsabtretung**

Art. 104: Aufhebung von Bestimmungen

**Art. 105: Maßnahmen zu Gunsten Frei-
zeittätigkeit des Personals**

ANLAGEN

Anlage 1 : Außendienstregelung

**Anlage 2: Anzahlung auf die Abferti-
gung**

**Anlage 3: Abfertigung und Ergänzungs-
vorsorge**

**Anlage 4: Verhaltensmassregeln zur
Bekämpfung von Belästigung
und Verstößen gegen die
Würde von Frauen und Män-
nern am Arbeitsplatz**

**TITOLO I:
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1
Ambito di applicazione
(Art. 1 CCIC 20.12.07)**

- 1. Il presente contratto collettivo inter-compartimentale si applica al personale dei seguenti comparti:**
 - a) comparto del personale dell'Amministrazione provinciale;**
 - b) comparto del personale dei Comuni, delle Case di riposo per anziani e delle Comunità comprensoriali;**
 - c) comparto del personale del Servizio sanitario provinciale;**
 - d) comparto del personale dell'Istituto per l'edilizia sociale;**
 - e) comparto del personale dell'Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e dell'Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano.**
- 2. Il presente contratto trova applicazione, in quanto non diversamente disciplinato dai Contratti Collettivi Intercompartimentali del 17 agosto 1999, 17 luglio 2000 e 1 agosto 2002 anche per le aree dirigenziale, medica e veterinaria, prevedendo per tale personale per materie specifiche, da concordarsi nella contrattazione d'area, una disciplina particolare.**

**Art. 2
Durata, decorrenza e procedure di applicazione del contratto
(Art. 2 CCIC 20.12.07)**

- 1. Il trattamento giuridico del presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 2005 - 31 dicembre 2008, salva la necessità riconosciuta da ambedue le parti negoziali di modificarlo o di integrarlo mediante apposito contratto. A tale fine, per richiesta di una delle due parti, esse s'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 in ogni caso in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo.**
- 2. Il trattamento economico del presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 2007 - 31 dicembre**

**I. TITEL
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

**Art. 1
Anwendungsbereich
(Art. 1 BÜKV 20.12.07)**

- 1. Dieser bereichsübergreifende Kollektivvertrag kommt für folgende Bereiche zur Anwendung:**
 - a) Bereich des Personals der Landesverwaltung;**
 - b) Bereich des Personals der Gemeinden, der Altersheime und der Bezirksgemeinschaften;**
 - c) Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes;**
 - d) Bereich des Personals des Institutes für sozialen Wohnbau;**
 - e) Bereich des Personals des Verkehrsamtes von Bozen und der Kurverwaltung von Meran.**
- 2. Dieser Vertrag findet, soweit nicht anders in den bereichsübergreifenden Kollektivverträgen vom 17. August 1999, 17. Juli 2000 und 1. August 2002 bestimmt, auch für den Verhandlungstisch der Führungskräfte, der Ärzte und Tierärzte Anwendung, 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
(Art. 2 BÜKV 20.12.07)**

- 1. Der normative Teil dieses Vertrages betrifft den Zeitraum 1. Jänner 2005 - 31. Dezember 2008, außer beide Vertragsparteien erkennen die Notwendigkeit an, ihn durch einen eigenen Vertrag zu ändern oder zu ergänzen. Dementsprechend treffen sich die Vertragsparteien, falls eine den Antrag stellt, innerhalb eines Monates nach Antragstellung. Der normative Teil dieses Vertrages ist ab dem ersten Tag des darauf folgenden Monates nach Inkrafttreten desselben wirksam und bleibt auf jeden Fall solange in Kraft, bis er durch den nächsten Kollektivvertrag ersetzt wird.**
- 2. Der wirtschaftliche Teil dieses Vertrages betrifft den Zeitraum 1. Jänner 2007 - 31. Dezember 2008. Er**

2008. Esso rimane in ogni caso 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.

bleibt auf jeden Fall solange 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 darauf folgenden Monats nach Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages wirksam.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Relazioni sindacali e diritti sindacali

1. La disciplina sulle relazioni sindacali, sui diritti sindacali, sulla rappresentatività sindacale e sull'elezione delle rappresentanze sindacali unitarie viene stabilita in un apposito contratto collettivo intercompartimentale.

Art. 4

Omogeneizzazione tra le aree

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. 5

Livelli di contrattazione e relative materie

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 cui all'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;

II. TITEL

GEWERKSCHAFTSBEZIEHUNGEN

Art. 3

Gewerkschaftsbeziehungen und Gewerkschaftsrechte

1. Die Regelung über die Gewerkschaftsbeziehungen, über die Gewerkschaftsrechte, über die Gewerkschaftsrepräsentativität und über die Wahl der einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen wird in einem eigenen bereichsübergreifenden Vertrag getroffen.

Art. 4

Harmonisierung zwischen den Verhandlungstischen

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. 5

Verhandlungsebenen und Verhandlungsgegenstand

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) principi generali sull'assetto giuridico ed economico; | b) allgemeine Grundsätze über die Einstufung und das Lohngefüge; |
| c) mobilità tra gli enti; | c) Mobilität zwischen den Körperschaften; |
| d) congedi, permessi ed aspettative; | d) Urlaube, Freistellungen und Wartestände; |
| e) assenze per malattie; | e) Abwesenheiten wegen Krankheit; |
| f) relazioni e diritti sindacali; | f) Gewerkschaftsbeziehungen und Gewerkschaftsrechte; |
| g) previdenza complementare; | g) Zusatzrente; |
| h) trattamento di missione, con la facoltà di adeguarlo nel contratto di comparto alle esigenze particolari dello stesso; | h) Außendienstregelung, mit der Möglichkeit, diese im Bereichsvertrag an die besonderen Erfordernisse desselben anzupassen; |
| i) trattamento di fine rapporto e relativi acconti; | i) Abfertigung und entsprechende Vorschüsse; |
| j) ordinamento disciplinare; | j) Disziplinarordnung; |
| k) principi generali sul servizio mensa; | k) allgemeine Grundsätze über den Mensadienst; |
| l) equo indennizzo. | l) angemessene Entschädigung. |
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 intercompartimentale.
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.

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. 6

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

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. 6

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

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 er-

folgt eine anders lautende Regelung.

Art. 7

Diritto sindacale all'informazione

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. 8

Procedure di raffreddamento conflitti ed interpretazione autentica

Art. 7

Recht der Gewerkschaften auf Information

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. 8

Verfahren zur Vermeidung von Arbeitskonflikten und für die authentische Auslegung

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.
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. 9

Patronato sindacale ed utilizzo dei permessi sindacali retribuiti

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

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. 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. 9

Gewerkschaftsponatrat und Verwendung der bezahlten Gewerkschaftsfreistellungen

1. Das im Dienst stehende oder im Ruhestand befindliche Personal kann sich von der Gewerkschaft oder dem Gewerkschaftsponatrat 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 Gewerk-

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.

4. I dipendenti di cui al comma 3 hanno diritto agli stessi elementi retributivi che a loro spetterebbero in caso di effettivo servizio, ivi inclusa, a decorrere dal periodo di valutazione in corso alla data di sottoscrizione del presente contratto, l'indennità di produttività nella misura definita a livello di comparto.

schaften 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.

4. Die Bediensteten laut Absatz 3 haben Anrecht auf dieselben Lohn-elemente die ihnen beim effektiv geleisteten Dienst zustehen würden, einschließlich der Leistungszulage in dem vom Bereichsvertrag vorgesehenen Ausmaß, die mit Ablauf von dem Zeitpunkt der Unterzeichnung dieses Vertrages laufenden Bewertungszeitraum.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I

Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 10

Contratto di lavoro

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.

III. TITEL

ARBEITSVERHÄLTNIS

I. Abschnitt

Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 10

Arbeitsvertrag

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. 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 16.

Art. 11
Periodo di prova

1. Se non diversamente disciplinato nel rispettivo contratto di comparto, per il periodo di prova trova applicazione la disciplina del presente articolo.
2. Il personale assunto in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è di sei mesi. Per il personale insegnante ed equiparato il periodo di prova è di sei mesi e può essere prorogato fino al termine dell'attività didattica dell'anno scolastico in corso. Il periodo di prova decorre dalla data di assunzione in servizio o dalla data di inizio del servizio in seguito al conseguimento dell'idoneità ottenuta nel procedimento di selezione o di concorso.
3. 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

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 16 vorgesehene Kündigungsfrist einhalten.

Art. 11
Probezeit

1. Für die Probezeit gilt, soweit im Bereichsvertrag nichts anderes vorgesehen ist, die Regelung dieses Artikels.
2. Das in den Dienst auf unbefristete und auf befristete Zeit aufgenommene Personal hat eine Probezeit von sechs Monaten abzuleisten. Für das unterrichtende und diesem gleichgestellte Personal dauert die Probezeit ebenfalls sechs Monate und kann bis zum Ende der Unterweisungstätigkeit des laufenden Schuljahres verlängert werden. Die Probezeit läuft ab Dienstantritt oder, im Falle der Erreichung der Eignung in einem Auswahl- oder Wettbewerbsverfahren, ab der Bestätigung des Dienstes.
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

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 e orizzontale avviene dopo il superamento del normale periodo di prova previsto per l'assunzione nel profilo medesimo. Durante il periodo di prova rimane in ogni caso salvo il rapporto di lavoro a tempo indeterminato già in atto al momento dell'inquadramento nel nuovo profilo professionale.***

(Art. 4 CCIC 20.12.07)

Art. 12

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

(Art. 31 CCIC 20.12.07)

1. Le parti confermano l'impegno a migliorare qualitativamente e quantitativamente il rapporto tra le prestazioni contrattualmente dovute e quelle effettivamente rese, identificando anche nuove articolazioni e modalità di gestione flessibile dell'orario di lavoro. In questo contesto i modelli di flessibilizzazione dell'orario di lavoro vengono identificati nelle forme seguenti:

a) lavoro a tempo parziale: in tutte le sue variabili (verticale, orizzontale, con percentuali di tempo di lavoro diverse a secondo delle fasi più o meno intense di lavoro o carichi e scelte familiari particolari, con garanzie di reversibilità in accordo con le strategie di "sviluppo" della propria vita privata);

b) job- sharing: (detto anche lavoro ripartito o di copia o gemellata) è una forma di lavoro caratterizzata dalla flessibilità organizzativa del tempo di lavoro e della condivisione, con responsabilità solidale, da parte di due o più persone del medesimo rapporto di lavoro subordinato corrispondente ad un posto di lavoro a tempo pieno;

te 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 und horizontalen Mobilität erfolgt nach Bestehen der für die Aufnahme in das entsprechende Berufsbild vorgesehenen Probezeit. Während der Probezeit bleibt das zeitlich unbegrenzte Arbeitsverhältnis, das zum Zeitpunkt der Eingliederung in das neue Berufsbild besteht, jedenfalls aufrecht.***

(Art. 4 BÜKV 20.12.07)

Art. 12

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

(Art. 31 BÜKV 20.12.07)

1. Die Verhandlungspartner bekräftigen die Verpflichtung, die vertraglich festgeschriebenen Leistungen den effektiv erbrachten Leistungen möglichst anzupassen und dabei auch flexible Arbeitszeitmodelle und Formen des Arbeitszeitmanagements ausfindig zu machen. Dabei werden folgende flexiblen Arbeitszeitmodelle bestimmt:

a) Teilzeitarbeit: in all ihren Varianten (vertikal, horizontal, mit prozentmäßig unterschiedlichen Arbeitszeiten, die sich nach den mehr oder weniger intensiven Arbeitszeitphasen oder der Arbeitsbelastung und den besonderen familiären Erfordernissen richten, wobei die entsprechende Abstimmung mit der Entwicklung des privaten Lebens gewährleistet wird);

b) Arbeitsplatzteilung: (auch als gemeinsame Arbeitsplatznutzung bekannt) es handelt sich dabei um ein Arbeitszeitmodell, das durch die vorprogrammierte Flexibilität der Arbeitszeit und die Teilung des Arbeitsplatzes zwischen zwei oder mehreren, solidarisch verantwortlichen Personen gekennzeichnet ist, wobei es sich um

dasselbe, abhängige Arbeitsverhältnis für ein und denselben Vollzeitarbeitsplatz handelt;

c) orario flessibile o flexi time:
questo istituto è una forma di regolamentazione dell'orario di lavoro caratterizzata da una più o meno ampia facoltà del lavoratore di variare di giorno in giorno la collocazione temporale della prestazione, rispettando però, il vincolo di una predeterminata estensione temporale della prestazione stessa nell'ambito della singola unità di tempo (giorno, settimana, mese);

d) telelavoro:
è una particolare forma di flessibilità, è caratterizzata dalla delocalizzazione della prestazione e fa sì che la flessibilità del fattore tempo assuma una notevole rilevanza traducendosi in una particolare articolazione della prestazione lavorativa durante l'area della giornata;

e) formazione (interna ed esterna) e anno sabbatico:
la formazione (interna ed esterna) rientra nella prospettiva di accrescere ed aggiornare costantemente le competenze e le abilità richieste da una costante evoluzione dei metodi e strumenti di lavoro;

f) anno sabbatico come tempo di "rigenerazione":
consiste in un congedo (anno sabbatico) non solo ai fini di formazione, ma anche per garantire ai lavoratori la possibilità di disporre di periodi di "rigenerazione";

g) organizzazione del lavoro sul monte ore annuale:
è fatta salva la media oraria settimanale articolando l'orario base a tempi di massima e minima necessità, sulla riduzione dei tempi morti, sulla previsione di più giornate di lavoro;

h) banca d'ore (bdo):
è previsto il deposito di quote o di tutte le ore straordinarie e supplementari, secondo le regole stabilite, in un conto individuale dal quale si può attingere in base alle esigenze di "tempo libero" a determinate condizioni che salvaguardino il funzionamento dell'organizzazione nel suo complesso e nell'erogazione congruente dei servizi previsti

c) Flexible Arbeitszeit:
es handelt sich dabei um ein Arbeitszeitmodell, das dem Arbeitnehmer eine mehr oder weniger weit reichende Möglichkeit bietet, die tägliche Arbeitszeit flexibel zu gestalten, wobei der im Voraus bestimmte zeitliche Rahmen der Arbeitsleistung innerhalb der einzelnen Zeiteinheiten (Tag, Woche, Monat) einzuhalten ist;

d) Telearbeit
es handelt sich um ein besonders flexibles Arbeitszeitmodell, das durch die örtliche Arbeitsplatzverlegung gekennzeichnet ist, wobei der Zeitfaktor bei der Flexibilisierung eine bedeutende Rolle annimmt und sich als besondere Art der Arbeitsleistungsaufteilung während des Tages gestaltet;

e) interne und externe) Weiterbildung und Sabbatjahr:
die (interne und externe) Weiterbildung dient der Erweiterung und der konstanten Fortbildung der Fähigkeiten und der Kompetenzen aufgrund der konstanten Entwicklung der Arbeitsmethoden und -mittel;

f) Sabbatjahr als „Erholungsphase“:
besteht in einer Beurlaubung (Sabbatjahr) nicht nur für Ausbildungszwecke, sondern auch um dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu gewähren, über „Erholungsphasen“ zu verfügen;

g) Organisation der Arbeit nach einer im Jahr zu leistenden Stundenzahl:
unter Beachtung der durchschnittlich wöchentlich zu leistenden Stundenzahl kann die Sollarbeitszeit in Zeiten hoher und geringer Verfügbarkeit gegliedert werden, indem die Arbeitszeit in so genannten toten Zeiten verringert oder zu anderen Zeiten zusätzliche Arbeitstage vorgesehen werden;

h) Zeitkonto (ZK)
Es können die gesamten oder Teile der Über- oder Zusatzstunden gemäß den vereinbarten Regeln auf einem persönlichen Zeitkonto angespart werden. Dieses Konto kann zur Nutzung der persönlichen „Freizeit“ verwendet werden, wobei die Aufrechterhaltung der Dienste gewährleistet werden muss.

2. Nel contratto di comparto sono concordate le modalità di applicazione di uno o più modelli flessibili dell'orario di lavoro di cui al comma 1 tenuto conto delle specificità organizzative dei rispettivi servizi.

3. Nel contratto di comparto sono concordate le modalità di applicazione di uno o più modelli flessibili dell'orario di lavoro di cui al comma 1 tenuto conto delle specificità organizzative dei rispettivi servizi.

4. La disciplina sul lavoro notturno e sui lavori disagiati è demandata alla contrattazione di comparto, tenendo conto dei seguenti principi:

a) rispetto della disciplina stabilita dalla Comunità Europea in merito all'individuazione del lavoro notturno e del lavoratore notturno nonché in ordine alle limitazioni delle prestazioni di lavoro notturno stabiliti dalla stessa per ragioni di salute e di sicurezza;

b) individuazione specifica delle limitazioni nell'adibizione al lavoro notturno ed ai lavori disagiati nell'ambito dei servizi interessati;

c) riduzione dell'orario di lavoro settimanale o mensili o relativa maggiorazione retributiva, anche unitamente alla riduzione dell'orario di lavoro, in proporzione al maggiore carico lavorativo psico-fisico connesso alle prestazioni di lavoro notturno o comunque disagiato.

2. Im Bereichsvertrag werden die Anwendungsmodalitäten von einer oder mehreren Formen der Arbeitszeitflexibilität des Absatzes 1 unter Beachtung der organisatorischen Besonderheiten der jeweiligen Dienste vereinbart.

3. Im Bereichsvertrag werden die Anwendungsmodalitäten von einer oder mehreren Formen der Arbeitszeitflexibilität des Absatzes 1 unter Beachtung der organisatorischen Besonderheiten der jeweiligen Dienste vereinbart.

4. Für die Vorschriften zur Nachtarbeit und zu den beschwerlichen Arbeiten wird auf die Bereichsverhandlungen verwiesen. Dabei müssen die folgenden Prinzipien beachtet werden:

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

b) spezifische Bestimmung der Grenzen bei der Einteilung zur Nachtarbeit und zu den beschwerlichen Arbeiten innerhalb der betroffenen Dienste;

c) Kürzung der wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit oder entsprechende Kürzung der Arbeitszeit, eventuelle Erhöhung des Gehalts und zusätzliche Kürzung der Arbeitszeit im Verhältnis zur erhöhten psychisch-physischen Arbeitsbelastung aufgrund der Nachtarbeit oder der beschwerlichen Arbeit.

Art. 13

Norme generali sul lavoro a tempo parziale

1. E' considerato rapporto di lavoro a tempo parziale il rapporto di servizio con un orario di lavoro non inferiore al 30 per cento dell'orario previsto per il personale a tempo pieno. Per eccezionali e motivate esigenze di servizio può derogarsi a tale limite minimo nel rispetto dei principi generali desumibili dalla normativa statale in materia di lavoro a tempo parziale, previo accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

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.

Art. 13

Allgemeine Bestimmungen zur Teilzeitarbeit

1. Als Teilzeitarbeitsverhältnis gilt ein Dienstverhältnis mit einer Arbeitszeit von nicht weniger als 30 Prozent der für das Vollzeitpersonal vorgesehenen Arbeitszeit. Aus außerordentlichen und begründeten Diensterfordernissen kann von diesem Mindestausmaß im Rahmen der allgemeinen, von der staatlichen Regelung über die Teilzeitarbeit ableitbaren Grundsätze aufgrund eines eigenen Abkommens mit den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch abgewichen werden.

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

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. Nel contratto di comparto vengono stabilite le modalità sull'applicazione del presente articolo.
8. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere autorizzato alla prestazione di lavoro straordinario retribuito, salve le eccezioni previste nel contratto di comparto per temporanee esigenze di servizio.
9. Il diniego del rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere motivato.

Art. 14

Contratto di lavoro a tempo determinato

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 personale sostituito.
2. Al contratto a tempo determinato si applica la disciplina prevista dall'articolo 10.
3. Ulteriori modalità per l'applicazione del presente articolo sono da definire a livello di comparto.

Art. 15

Risoluzione del rapporto di lavoro

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;

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. Im Bereichsvertrag wird die Anwendung dieses Artikels geregelt.
8. Das Personal mit einem Teilzeitarbeitsverhältnis darf nicht zur Leistung bezahlter Überstunden ermächtigt werden. Im Bereichsvertrag können für vorübergehende Diensterfordernisse Ausnahmen vorgesehen werden.
9. Die Verweigerung des Teilzeitarbeitsverhältnisses ist zu begründen.

Art. 14

Befristeter Arbeitsvertrag

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.
3. Weitere Bestimmungen über die Anwendung des vorliegenden Artikels werden im Bereichsvertrag vorgesehen.

Art. 15

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

1. Außer in den gesondert im vorliegenden Vertrag angegebenen Fällen endet das unbefristete Arbeitsverhältnis:
 - a) bei Erreichen der bei der jeweiligen Körperschaft vorgesehenen Höchstaltersgrenzen;
 - b) im Falle des Rücktrittes des Personals;

- 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. 16
Termine ed indennità di preavviso

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 primo giorno dopo il ricevimento della lettera di dimissioni da parte dell'ente d'appartenenza.**
(Art. 5 CCIC 20.12.07)
3. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, versa all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere l'importo corrispondente dagli emolumenti spettanti al personale, salvo l'esercizio di ogni altra azione diretta al recupero del relativo credito.
4. Il periodo di preavviso è considerato servizio a tutti gli effetti.
5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per decesso del personale, l'indennità sostitutiva del preavviso e del congedo ordinario non fruito spettano ai superstiti aventi diritti di cui all'articolo 2122 del codice civile.
6. Il congedo ordinario già maturato può essere fruito nel periodo di preavviso. In caso di diniego spetta il compenso sostitutivo.
7. **Il rapporto di lavoro può essere risolto di comune accordo senza l'osservanza del periodo di preavviso.**
(Art. 5 CCIC 20.12.07)

- 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. 16
Kündigungsfrist und Kündigungsschädigung

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 ersten Tag nach Erhalt des Kündigungsschreibens seitens der Angehörigkeitskörperschaft.**
(Art. 5 BÜKV 20.12.07)
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 genommenen Urlaub den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gemäß Art. 2122 des Zivilgesetzbuches zu.
6. Der ordentliche Urlaub kann in der Zeit der Kündigungsfrist beansprucht werden. Wird er nicht gewährt, so steht die Ersatzvergütung zu.
7. **Das Arbeitsverhältnis kann im Einvernehmen ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst werden.**
(Art. 5 BÜKV 20.12.07)

Art. 17
Mobilità tra gli enti

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.**

(Art. 6 CCIC 20.12.07)

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

Art. 17
Mobilità zwischen den Körperschaften

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.**

(Art. 6 BÜKV 20.12.07)

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,

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.

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. E' considerata anche mobilità tra gli enti di cui all'articolo 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 67, comma 6. In sede di bando di concorso l'ammissione alla mobilità verticale può essere estesa al personale di altri enti pubblici in possesso della necessaria esperienza professionale ed anzianità richiesti per la relativa mobilità verticale.
8. E' considerata anche mobilità tra gli enti di cui all'articolo 1 il passaggio agli stessi in caso di superamento di una procedura concorsuale pubblica indetta dall'ente cui si intende accedere.

7. Als Mobilität zwischen den in Artikel 1 genannten Körperschaften gilt auch die in den Berufsbildern vorgesehene vertikale Mobilität. Dabei zählt der bei der Herkunftskörperschaft geleistete Dienst für das für die vertikale Mobilität erforderliche Dienstalder, 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 67, Absatz 6, vorgesehene Begünstigung zu. In der öffentlichen Wettbewerbsausschreibung kann die vertikale Mobilität auf das Personal anderer Körperschaften ausgedehnt werden, falls dieses über die erforderliche Berufserfahrung und das Dienstalder verfügt, die für die jeweilige vertikale Mobilität verlangt wird.
8. Als Mobilität zwischen den Körperschaften laut Artikel 1 gilt auch der Wechsel zu denselben im Falle des Bestehens eines von diesen ausgeschriebenen öffentlichen Wettbewerbsverfahrens.

Capo II

Interruzioni e sospensione della prestazione

Art. 18

Congedo ordinario

1. **Il personale con orario di servizio settimanale articolato su cinque giorni ha diritto per ogni anno di effettivo servizio a 30 giornate lavorative di congedo ordinario. A livello di comparto può essere previsto che parte del congedo può essere concessa in forma di permesso orario.**
(Art. 7 BÜKV 20.12.07)

2. Il personale con orario di servizio settimanale articolato in sei giorni ha diritto

II. Abschnitt

Unterbrechungen und Aussetzung der Arbeitsleistung

Art. 18

Ordentlicher Urlaub

1. **Die Bediensteten mit Fünftagewoche haben innerhalb eines Jahres effektiv geleisteten Dienstes Anspruch auf einen ordentlichen Urlaub von 30 Arbeitstagen. Auf Bereichsebene kann vorgesehen werden, einen Teil des Urlaubs auch stundenweise zu gewähren.**
(Art. 7 BÜKV 20.12.07)

2. Die Bediensteten mit Sechstagewoche haben innerhalb eines Jahres effektiv

per ogni anno di effettivo servizio a 36 giornate lavorative di congedo ordinario.

3. Il congedo ordinario è finalizzato al recupero psico-fisico del personale ed è, pertanto, da fruire nel corso dell'anno di maturazione in adeguate soluzioni compatibili con le esigenze di servizio. Al personale che all'inizio dell'anno presenta il piano di fruizione del congedo ordinario è garantita la fruizione di un periodo di congedo prestabilito di durata comunque non inferiore a 10 giorni di lavoro consecutivi nel caso di un orario di servizio settimanale articolato su 5 giorni e di 12 giorni di lavoro consecutivi nel caso di un orario di servizio settimanale articolato su 6 giorni. Rimangono salve le diverse discipline previste a livello di comparto.
4. Il congedo ordinario non goduto nel corso dell'anno di maturazione per indifferibili esigenze di servizio o per particolari ragioni personali può essere fruito, nella misura massima del 50 per cento del congedo maturato, entro il 30 settembre dell'anno immediatamente successivo. Rimangono salve le diverse discipline previste a livello di comparto.
5. In caso di mancata fruizione del congedo ordinario per cause di forza maggiore entro i termini previsti nel presente articolo la fruizione può avvenire entro la fine del secondo anno successivo a quello di maturazione.
6. Il personale insegnante, educativo, assistente e di vigilanza delle scuole, delle scuole materne, degli asili nido, della formazione professionale, dei convitti e di servizi equiparabili deve fruire del congedo ordinario nei periodi di sospensione dell'attività didattica, educativa, assistenziale o di vigilanza. Il rimanente personale addetto ai relativi servizi fruisce, di regola, del congedo ordinario nei periodi di sospensione dell'attività dei servizi medesimi, salvo che le esigenze di servizio consentano il godimento anche in altro periodo dell'anno. In deroga al comma 4 il congedo può essere fruito, in caso di particolari esigenze di servizi, entro la fine del successivo anno di attività.
7. I singoli enti possono, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del personale, stabilire all'inizio dell'anno fino a quattro giornate di congedo ordinario obbligatorio, da

geleisteten Dienstes Anspruch auf einen ordentlichen Urlaub von 36 Arbeitstagen.

3. Der ordentliche Urlaub dient der psychophysischen Erholung des Personals und ist somit in angemessenen und mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbarten Abschnitten im Laufe des Jahres, während dem er anreift, zu beanspruchen. Dem Personal, das zu Beginn des Jahres den Urlaubsplan für die Beanspruchung des ordentlichenurlaubes vorlegt, wird eine ordentliche Urlaubsperiode von nicht weniger als 10 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen im Falle der 5-Tage-Woche und von 12 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen im Falle der 6-Tage-Woche gewährleistet. Die auf Bereichsebene vorgesehene anderslautende Regelung bleibt aufrecht.
4. Der im Laufe des Jahres angereifte und wegen unaufschiebbarer dienstlicher Erfordernisse oder besonderer persönlicher Gründe nicht beanspruchte Urlaub kann im Ausmaß von höchstens 50 Prozent des angereiften Urlaubes innerhalb September des unmittelbar darauffolgenden Jahres beansprucht werden. Die auf Bereichsebene vorgesehene anderslautende Regelung bleibt aufrecht.
5. Kann der ordentliche Urlaub wegen höherer Gewalt innerhalb der im vorliegenden Artikel vorgesehenen Termine nicht beansprucht werden, so kann er innerhalb des darauffolgenden Jahres beansprucht werden.
6. Das Lehr-, Erziehungs-, Betreuungs- und Aufsichtspersonal der Schulen, der Kindergärten, der Kinderkrippen, der Berufsausbildung, der Heime und der vergleichbaren Einrichtungen muss den ordentlichen Urlaub in der Zeit beanspruchen, in der keine Unterweisungs-, Erziehungs-, Betreuungs- oder Aufsichtstätigkeit erfolgt. Das restliche Personal dieser Dienste beansprucht den ordentlichen Urlaub in der Regel in der Zeit, in der die Tätigkeit der entsprechenden Dienststellen eingestellt ist, außer die dienstlichen Erfordernisse ermöglichen die Beanspruchung des Urlaubes auch zu einer anderen Zeit des Jahres. Abweichend von Absatz 4 kann der Urlaub im Falle außerordentlicher dienstlicher Erfordernisse innerhalb des darauffolgenden Tätigkeitsjahres beansprucht werden.
7. Die einzelnen Körperschaften können, nach Anhören der repräsentativen Gewerkschaften, zu Beginn eines jeden Jahres für das gesamte Personal oder für bestimmte Kategorien bis zu vier

detrarsi dal congedo di cui ai commi 1 e 2, per tutte o determinate categorie di personale al fine di regolamentare chiusure di uffici o sospensione di servizi in giorni non festivi.

8. Il congedo ordinario previsto dal presente articolo è comprensivo e sostitutivo delle sei giornate di riposo di cui alla legge 23 dicembre 1997, n. 937.
9. Il diritto al congedo ordinario non è riducibile a causa di assenze per malattia, salvo per la parte eccedente i dodici mesi nell'arco di un biennio, ed è fruibile anche oltre i termini di cui al comma 4.
10. ***Il godimento del congedo ordinario è interrotto nei casi di malattia non inferiore a 3 giorni lavorativi o di ricovero ospedaliero, debitamente documentati, che impediscono il recupero delle energie psicofisiche del personale e sempreché l'Amministrazione è posta nella condizione di poter procedere alle verifiche previste dalla normativa vigente. Il congedo è altresì interrotto in caso di decessi di cui all'art. 19, comma 1, lettera e).***

(Art. 7 BÜKV 20.12.07)

11. Rimane salvo il congedo straordinario aggiuntivo previsto all'articolo 12, comma 2, del contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio sanitario provinciale del 28 agosto 2001 in favore del personale già in servizio all'entrata in vigore del contratto medesimo.

Art. 19 Congedi straordinari retribuiti

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 prece-

Pflichturlaubstage bestimmen, um die Schließung der Ämter oder die Unterbrechung der Dienste an Nichtfeiertagen zu regeln. Die Pflichturlaubstage werden von dem aufgrund der Absätze 1 und 2 zustehenden Urlaub abgezogen.

8. Der ordentliche Urlaub ist allumfassend und ersetzt auch die sechs im Gesetz vom 23. Dezember 1997, Nr. 937, vorgesehenen Ruhetage.
9. Das Recht auf den ordentlichen Urlaub wird wegen krankheitsbedingter Abwesenheiten nicht eingeschränkt, außer für jenen Teil, der innerhalb von zwei Jahren, zwölf Monate überschreitet und kann auch nach den in Absatz 4 vorgesehenen Terminen beansprucht werden.

10. ***Der ordentliche Urlaub wird im Falle von Krankheiten unterbrochen, die eine Dauer von nicht weniger als drei Arbeitstagen aufweisen, oder im Falle der Einlieferung in ein Krankenhaus, die die psychophysische Erholung des Personals jeweils verhindern und entsprechend belegt werden, und unter der Voraussetzung, dass die Verwaltung in die Möglichkeit versetzt wird, die von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Überprüfungen vorzunehmen. Unterbrochen wird der Urlaub auch bei Todesfall gemäß Art. 19, Absatz 1, Buchstabe e).***

(Art. 7 BÜKV 20.12.07)

11. Der im Artikel 12 Absatz 2 des Kollektivvertrages für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes vom 28. August 2001 zu Gunsten des bei Inkrafttreten desselben bereits im Dienst stehenden Personals vorgesehene zusätzliche ordentliche Urlaub bleibt aufrecht.

Art. 19 Bezahlte Sonderurlaube

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

dente 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 o convivente more uxorio, purchè la stabile convivenza con il lavoratore e la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica, 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;**

(Art. 8 CCIC 20.12.07)

- f) **per altri gravi motivi, esclusi la malattia ed il congedo di cui all'articolo 42: fino a cinque giorni lavorativi all'anno; il diniego della domanda deve essere dato per iscritto.**

(Art. 8 CCIC 20.12.07)

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

- h) per interventi di soccorso dei vigili del fuoco volontari e degli appartenenti a organizzazioni di volontariato operanti in caso di incendi, disastri, calamità naturali, ricerche di persone o soccorsi in montagna, per il tempo dell'intervento nonché fino a due giorni all'anno per la corrispondente attività di addestramento, dietro documentazione del responsabile del corpo dove il personale ha prestato il suo servizio. In caso di interventi durante le ore

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 Verschwägte ersten Grades und für die übrigen Verwandten zweiten Grades: zwei aufeinanderfolgende Tage, Begräbnistag inbegriffen; für die übrigen Verwandten innerhalb des vierten Grades und für die Verschwägerten innerhalb des zweiten Grades: der Begräbnistag,**

(Art. 8 BÜKV 20.12.07)

- f) **aus anderen schwerwiegenden Gründen, ausgenommen Krankheit und Sonderurlaub laut Artikel 42: bis zu fünf Arbeitstage im Jahr; die Ablehnung des Antrages muss schriftlich erfolgen.**

(Art. 8 BÜKV 20.12.07)

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

- h) bei Rettungseinsätzen der freiwilligen Feuerwehren und der Mitglieder von Hilfsorganisationen im Falle von Bränden, schweren Unfällen, Naturkatastrophen oder Bergrettung, und zwar beschränkt auf die für den Einsatz selbst erforderliche Zeit. Außerdem bis zu zwei Tage im Jahr für die entsprechende Ausbildungstätigkeit, die vom Verantwortlichen der jeweiligen Organisation, bei der das Personal eingesetzt ist, zu bestätigen ist. Bei Einsätzen während der

notturne è da concedere un adeguato riposo di non più di otto ore dal termine dell'intervento.

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

Art. 20

Permessi brevi per esigenze personali e relativi recuperi

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.***
(Art. 9 CCIC 20.12.07)
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.

Art. 21

Permessi per motivi di studio

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.

Art. 22

Permessi per mandato politico locale

Nachtstunden ist eine angemessene Ruhepause von höchstens acht Stunden ab Ende des Einsatzes zu gewähren.

- i) für die Ausübung der Bürgerpflichten: es finden die geltenden Gesetzesbestimmungen Anwendung.

Art. 20

Kurze Abwesenheiten aus persönlichen Gründen und deren Einbringung

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.***
(Art. 9 BÜKV 20.12.07)
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.

Art. 21

Bildungsurlaub

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.

Art. 22

Freistellung vom Dienst für die Ausübung des örtlichen politischen Mandates

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.
 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 del competente superiore, nel rispetto delle eventuali direttive emanate dall'ente di appartenenza. Per il personale insegnante ed equiparato, in alternativa ai permessi
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 Verwaltungsgorgane 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. 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 erlassenen Richtlinien gewährt. Für das unterrichtende und dem gleichgestellten Per-

previsti dai precedenti commi, può essere concessa, sulla base delle predette direttive e su richiesta, una congrua e proporzionata riduzione dell'orario settimanale di insegnamento al fine di garantire la continuità didattica.

Art. 23 **Aspettativa per mandato politico**

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.

3-bis. Per i contributi riguardanti il trattamento di quiescenza e previdenza si applica la normativa statale.

(Art. 10 BÜKV 20.12.07)

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**

1. Il personale può essere collocato in aspettativa non retribuita per non più di tre anni nel quinquennio, per gravi e motivate ragioni personali, di famiglia o per motivi di studio e di riqualificazione. Il personale non di ruolo può fruire della predetta aspettativa, salvo quanto previsto dall'articolo 33, fino ad un massimo di 30 giorni all'anno e limitatamente alla durata del rapporto di servizio.

sonal kann auf Antrag als Alternative zu den in den vorhergehenden Absätzen beschriebenen Freistellungen und unter Beachtung oben genannten Richtlinien eine angemessene und verhältnismäßige Verminderung des wöchentlichen Stundenplans gewährt werden, um die Kontinuität bei der Unterrichtung zu gewährleisten.

Art. 23 **Wartestand wegen politischen Mandats**

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.

3-bis. Hinsichtlich der Beiträge für das Ruhegehalt und die Abfertigung sind die staatlichen Rechtsvorschriften anzuwenden.

(Art. 10 BÜKV 20.12.07)

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**

1. Das Personal kann aus triftigen persönlichen, familiären oder Ausbildungs- und Umschulungsgründen, die anzuführen sind, für höchstens drei Jahre im Fünfjahreszeitraum in den unbezahlten Wartestand versetzt werden. Nicht im Stellenplan eingestuftes Personal kann, vorbehaltlich der Bestimmungen von Artikel 33, diesen Wartestand im Höchstmaß von 30 Tagen im Jahr und beschränkt auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses beanspruchen.

- | | |
|--|--|
| <p>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.</p> | <p>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 Bezahlung, für das Ruhegehalt und die Abfertigung.</p> |
| <p>3. Le modalità di concessione dell'aspettativa sono stabilite nell'accordo di comparto.</p> | <p>3. Näheres über die Gewährung des Wartestandes wird im Bereichsvertrag festgelegt.</p> |
| <p>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.</p> | <p>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.</p> |

Art. 25
Assenze per malattia

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 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 tratta-

Art. 25
Abwesenheit wegen Krankheit

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 Personals nicht durchgeführt werden, gilt die Abwesenheit vom Dienst für die laufende, in der ärztlichen Bescheinigung angegebene Periode, mit allen besoldungsmäßigen und dienstrechtlichen Folgen, als unentschuldig.
4. Das Personal hat bei Abwesenheit wegen Krankheit Anspruch auf folgende

mento 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. L'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca eventualmente mancante, deve essere acquisito entro tre anni altrimenti lo stipendio sarà ridotto dell'equivalente di quattro anni di servizio.***

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 Höchstausmaß 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. Der eventuell fehlende Zweisprachigkeitsnachweis ist innerhalb von drei Jahren zu erwerben, widrigenfalls eine Kürzung des Gehaltes***

(Art. 11 CCIC 20.12.07)

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

10-bis. Le Amministrazioni d'appartenenza perseguono tutte le possibilità per la ricerca di un posto di lavoro adeguato per i lavoratori/le lavoratrici dichiarati parzialmente o totalmente non più idonei, utilizzando a tale scopo anche le modalità di cui all'articolo 17.

(Art. 11 CCIC 20.12.07)

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

12. **In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV - AIDS nelle fasi a basso indice di disabilit  specificata (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza connessi alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intero trattamento economico.   comunque fatto salvo quanto previsto dal comma 9 in merito alla dispensa per inabilit  al servizio.**

(Art. 11 CCIC 20.12.07)

13. La disciplina di cui al comma 12 si applica, inoltre, ai mutilati o invalidi di guerra o di servizio, la cui menomazione sia ascrivibile alle categorie dalla I alla V della tabella A, di cui al decreto legislativo 30 dicembre 1981, n. 834, per i giorni di eventuali cure termali, la cui necessit , relativamente alla gravità dello stato di invalidit , sia debitamente documentata.

14. Per agevolare il soddisfacimento di

im Gegenwert von vier Dienstjahren erfolgt.

(Art. 11 B KV 20.12.07)

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

10-bis. Die Angeh rigkeitsk rperschaften verfolgen alle Möglichkeiten für die Suche eines angemessenen Arbeitsplatzes für Arbeitnehmer- /innen, die teilweise oder gänzlich als arbeitsuntauglich erklärt wurden, wobei Zweck dessen auch die Modalitäten gemäß Artikel 17 angewandt werden können.

(Art. 11 B KV 20.12.07)

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

12. **Bei schweren Krankheiten, die gemäß Rechtsmedizin der örtlich zuständigen Sanit tsbetriebe lebenserhaltende und diesen vergleichbare Therapien benötigen, wie zum Beispiel die Hämodialyse, die Chemotherapie, die Behandlung bei HIV - AIDS Infektion in den Stadien geringer spezifischer Unfähigkeit (derzeit Karnosky Indikator), werden für die Anwendung dieses Artikels die Tage der Einlieferung in ein Krankenhaus oder in ein Day - Hospital sowie die Tage der Abwesenheit die mit genannten Therapien zusammenhängen, welche vom zuständigen Sanitätsbetrieb oder von den Vertragsstruktur entsprechend zu bescheinigen sind, aus der Berechnung der krankheitsbedingten Abwesenheiten ausgeschlossen. In den genannten Tagen hat der Bedienstete Anrecht auf die Besoldung in vollem Ausmaß. Die vom Absatz 9 vorgesehene Regelung hinsichtlich der Dienstenthebung wegen Dienstunfähigkeit bleibt jedenfalls unbenommen.**

(Art. 11 B KV 20.12.07)

13. Die Regelung laut Absatz 12 wird zudem auf die Kriegs- und Dienstverehrten sowie -invaliden angewandt, deren Beeinträchtigung einer der Kategorien von 1 bis 5 der Tabelle A des gesetzesvertretenden Dekretes vom 30. Dezember 1981, Nr. 834, und zwar für die Tage der etwaigen Thermalkuren, deren Notwendigkeit, bezogen auf den Invalidit tsgrad, entsprechend belegt ist.

14. Die Verwaltungen fördern für die

particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche di cui al comma 12, le amministrazioni favoriscono un'adeguata articolazione dell'orario di lavoro nei confronti dei soggetti interessati.

15. Fatto salvo lo stato di malattia, il personale effettua la visita medica di norma al di fuori dell'orario di lavoro. Il competente superiore, in presenza di valide ragioni e nel rispetto delle norme sulla privacy, autorizza, con successiva giustificazione da parte del dipendente, la visita medica anche durante l'ordinario orario di lavoro, con la facoltà di fare rientrare in tale orario, in tutto o in parte, il tempo occorrente per raggiungere la destinazione e per il ritorno. In tale caso l'assenza dal servizio, pari o superiore a mezza giornata, è equiparata, agli effetti giuridici ed economici, all'assenza per malattia.

(Art. 11 CCIC 20.12.07)

Art. 26

Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

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

Provvidenze in favore di personale in particolare stato di salute (Art. 12 CCIC 20.12.07)

1. **Le amministrazioni favoriscono la riabilitazione ed il recupero del personale affetto da tossicodipendenza, alcoolismo, grave debilitazione psicofisica ed altre forme di malattie gravi, a condizione che esso s'impegni a seguire il progetto di cura, recupero e di riabilitazione, predisposto da una struttura sanita-**

bettoffenen Mitarbeiter geeignete Arbeitszeiteinteilungen, um so den besonderen Bedürfnissen im Zusammenhang mit den Therapien oder Arztvisiten laut Absatz 12 zu entsprechen.

15. Unbeschadet des Krankenstandes, hat das Personal ärztliche Untersuchungen in der Regel außerhalb der Arbeitszeit vorzunehmen. Bei Vorliegen eines triftigen Grundes, unter Wahrung der Bestimmungen über den Datenschutz, ermächtigt der zuständige Vorgesetzte, mit nachfolgender Rechtfertigung seitens des Bediensteten, die ärztliche Untersuchung auch während der ordentlichen Arbeitszeit, mit der Möglichkeit, dass auch die zum Erreichen des Zielortes und zur Rückkehr nötige Zeit innerhalb dieser Arbeitszeit in Anspruch genommen wird. In diesem Fall wird die Abwesenheit vom Dienst im Ausmaß von einem halben Arbeitstag oder darüber, in rechtlicher und wirtschaftlicher Hinsicht der Abwesenheit wegen Krankheit gleichgesetzt.

(Art. 11 BÜKV 20.12.07)

Art. 26

Arbeitsunfall und Berufskrankheit

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

Maßnahmen zugunsten des Personals in einem bestimmten gesundheitlichen Zustand (Art. 12 BÜKV 20.12.07)

1. **Die Verwaltungen fördern die Rehabilitation und volle Eingliederung des Personals, das unter Drogenabhängigkeit, Alkoholismus, einer schweren körperlichen und psychischen Schwächung oder anderen schwerwiegenden Krankheitsformen leidet, unter der Bedingung, dass es sich verpflichtet,**

ria pubblica o convenzionata.

sich dem Programm zur Heilung und Rehabilitation zu unterziehen, das von einer öffentlichen oder vertragsgebundenen Einrichtung des Gesundheitswesens vorgegeben wird.

2. Le provvidenze consistono:

2. Die Maßnahmen bestehen in:

- a) *in un'ulteriore assenza per malattia di ventuno mesi per malattia oltre i ventiquattro mesi di cui al precedente art. 25, comma 4. Durante tale periodo suppletivo il trattamento economico è ridotto al 50 per cento;*
- b) *in permessi giornalieri retribuiti, debitamente documentati, anche per effettuare terapie mediche riabilitative. Questi permessi seguono gli effetti economici e giuridici della disciplina della malattia;*
- c) *in permessi orari retribuiti e debitamente documentati, anche per effettuare terapie riabilitative. Questi permessi orari, se di durata pari o superiori alla metà dell'ordinario orario giornaliero, seguono gli effetti economici e giuridici della disciplina della malattia;*
- d) *nell'utilizzazione temporanea del personale in mansioni diverse da quelle abituali se tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto alla terapia.*

- a) *einer zusätzlichen Abwesenheit wegen Krankheit von 21 Monaten zu den 24 Monaten laut Artikel 30 Absatz 4. Während dieses zusätzlichen Zeitraums wird die Besoldung auf 50 Prozent reduziert;*
- b) *bezahlten und entsprechend belegten Tagesurlauben, auch um sich medizinischen Rehabilitationstherapien zu unterziehen. Diese Abwesenheiten sind in rechtlicher und wirtschaftlicher Hinsicht wie die Abwesenheiten wegen Krankheit geregelt;*
- c) *bezahlten und entsprechend belegten Stundenurlauben, auch um sich Rehabilitationstherapien zu unterziehen. Wenn diese Stundenurlaube mindestens die Hälfte der ordentlichen täglichen Arbeitszeit betragen, unterliegen sie in rechtlicher und wirtschaftlicher Hinsicht den Bestimmungen über die Krankheit;*
- d) *einem zeitweiligen Einsatz des Personals für andere Aufgaben, falls diese Maßnahme von der jeweiligen öffentlichen Einrichtung des Gesundheitswesens als unterstützende Maßnahme für die Therapie ausgewählt wird.*

3. Per agevolare il soddisfacimento di particolari esigenze collegate a terapie o visite specialistiche o prevenzione di peggioramenti di salute, debitamente documentate, le amministrazioni favoriscono un'ideale articolazione dell'orario di lavoro.

3. Um den besonderen Bedürfnissen im Zusammenhang mit Therapien oder fachärztlichen Untersuchungen oder der Vorbeugung von Verschlechterungen des Gesundheitszustandes gerecht zu werden, fördern die Verwaltungen eine geeignete Gliederung der Arbeitszeit.

4. L'amministrazione dispone l'accertamento dell'idoneità al servizio del personale di cui al comma 1 qualora il personale medesimo non si sottoponga spontaneamente alle previste terapie.

4. Die Verwaltung verfügt eine Ermittlung der Eignung zum Dienst für das Personal laut Absatz 1, falls dieses sich nicht spontan den vorgesehenen Therapien unterzieht.

5. I commi 1, 2 e 3 trovano applicazione anche per il 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, predi-

5. Die Absätze 1, 2 und 3 finden auch bei Personal Anwendung, bei dem von Seiten einer öffentlichen Einrichtung des Gesundheitswesens eine Behinderung bescheinigt worden ist und das sich einer von derselben Einrichtung vorgegebenen

sposta dalla medesima struttura.

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

Rehabilitationstherapie unterziehen muss.

6. Soweit in diesem Artikel nicht anders geregelt, gelten für das Personal mit Behinderung die einschlägigen staatlichen Bestimmungen.

Art. 28

Aspettativa non retribuita per l'assistenza di persone non autosufficienti

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. Per la durata di due mesi di aspettativa, gli oneri di pensione, inclusa la quota contributiva a carico del personale, sono a carico dell'amministrazione di appartenenza. Per i rimanenti mesi la contribuzione predetta è anticipata dal rispettivo ente e recuperata interamente mediante trattenuta sulla retribuzione spettante.**

(Art. 13 CCIC 20.12.07)

Art. 29

Servizio militare di leva o civile sostitutivo o richiamo alle armi

1. In caso di chiamata alle armi per servizio di leva o civile sostitutivo o richiamo alle armi si applica la vigente normativa statale.
2. Il riconoscimento economico del periodo di servizio militare prevista dalla normativa statale ha efficacia dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della relativa domanda.

Art. 30

Personale utilizzato nella cooperazione con i paesi in via di sviluppo

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

Art. 28

Unbezahlter Wartestand für die Betreuung pflegebedürftiger Personen

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 gehen die Beiträge für das Ruhegehalt, einschließlich des Beitragsanteiles zu Lasten des Personals, für die Dauer von zwei Monaten zu Lasten der jeweiligen Körperschaft. Für die restlichen Monate werden die oben genannten Beitragszahlungen seitens der jeweiligen Körperschaft vorgestreckt und zur Gänze von den zustehenden Bezügen in Abzug gebracht.**

(Art. 13 BÜKV 20.12.07)

Art. 29

Wehrdienst oder Zivildienst oder Wiedereinberufung zum Wehrdienst

1. Im Falle der Einberufung zum Wehrdienst oder zum Zivildienst oder der Wiedereinberufung zum Wehrdienst gelten die einschlägigen staatlichen Bestimmungen.
2. Die von der staatlichen Regelung vorgesehene wirtschaftliche Anerkennung des Militärdienstes erfolgt mit Wirkung ab Monatsersten nach der Vorlage des entsprechenden Antrages.

Art. 30

Personaleinsatz für die Zusammenarbeit mit den Entwicklungsländern

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 Per-

il trattamento economico fisso e continuativo in godimento. A tale personale viene attribuita, a carico del bilancio provinciale, un'indennità mensile di servizio all'estero, da stabilirsi con deliberazione della Giunta provinciale, tenuto conto della corrispondente indennità prevista dallo Stato e dall'Unione Europea.

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. 31

Congedo aggiuntivo per la rigenerazione psico-fisica (Art. 14 CCIC 20.12.07)

1. ***Nel contratto di comparto è previsto in favore del personale svolgente mansioni particolarmente logoranti un congedo aggiuntivo al congedo ordinario fino ad un massimo di 20 giorni annui, tenendo conto dei seguenti criteri:***
 - 1) ***grado di logoramento causato dal-***

sonal weiterhin die zustehende fixe und bleibende Entlohnung. Diesem Personal wird zu Lasten des Landeshaushaltes eine monatliche Zulage für den Auslandsdienst, die mit Beschluss der Landesregierung, unter Berücksichtigung der entsprechenden vom Staat und der Europäischen Union vorgesehenen Zulage, festgelegt wird.

3. 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. 31

Zusätzlicher Urlaub für psychophysische Erholung (Art. 14 BÜKV 20.12.07)

1. ***Im Bereichsvertrag wird zugunsten des Personals, welches besonders aufreibende Aufgaben ausübt, ein zusätzlicher Urlaub von höchstens 20 Tagen im Jahr zum ordentlichen Urlaub vorgesehen, wobei folgende Kriterien berücksichtigt werden:***
 - a) ***Grad der durch die Aufgaben ver-***

- le mansioni;*
- b) *aumento graduale del congedo aggiuntivo in riferimento all'anzianità di servizio nel settore;*
- c) *per la maturazione di 15 giorni di congedo aggiuntivo sono richiesti almeno 20 anni di servizio effettivamente prestato nelle mansioni considerate utili a tali fini, inclusi il congedo ordinario, il congedo di maternità e l'assenza per malattia per un periodo non superiore a due mesi nell'arco di un anno.*
2. *Le modalità di fruizione del congedo aggiuntivo sono stabilite nel contratto di comparto. Il congedo aggiuntivo accumulato è da fruire di norma entro il biennio di maturazione..*
3. *Per il personale in servizio al 31 dicembre 2007 continua ad applicarsi fino a quando non sarà diversamente disposto a livello di comparto la disciplina prevista dal rispettivo contratto di comparto, salvo il rispetto dei limiti stabiliti al comma 1. Resta, inoltre, salvo, il godimento dell'eventuale congedo aggiuntivo superiore ai 20 giorni annui già maturato dal personale in servizio alla data del 31 dicembre 2007.*
4. *Nel contratto di comparto sono inoltre stabilite le norme transitorie, al fine di consentire l'applicazione della nuova disciplina, nel rispetto dei criteri di cui al presente articolo, anche in deroga a quanto previsto al comma 2, ultimo periodo."*

Art. 32
Assenze ingiustificate

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 24.

- ursachten Aufreißung,*
- b) *graduelle Erhöhung des zusätzlichen Urlaubes in Bezug auf das Dienstalter im entsprechenden Bereich,*
- c) *für das Anreifen von 15 Tagen zusätzlichen Urlaubes sind mindestens 20 Jahre effektiv geleisteten Dienstes in den Aufgabenbereichen erforderlich, die zu diesen Zwecken anerkannt sind, einschließlich des ordentlichen Urlaubes, des Mutterschaftsurlaubes und der Abwesenheit wegen Krankheit für einen Zeitraum von nicht mehr als zwei Monaten im Jahr.*
2. *Die Modalitäten für die Inanspruchnahme des zusätzlichen Urlaubes sind im Bereichsvertrag festgelegt. Der angehäuften zusätzlichen Urlaub ist in der Regel innerhalb des Anreifebienniums in Anspruch zu nehmen.*
3. *Für das Personal, das am 31. Dezember 2007 im Dienst ist, findet solange, bis auf Bereichsebene nicht anders verfügt wird, die vom entsprechenden Bereichsvertrag vorgesehene Regelung Anwendung, unbeschadet der Beachtung der im Absatz 1 vorgesehenen Einschränkungen. Unbeschadet bleibt weiters die Inanspruchnahme des etwaigen zusätzlichen Urlaubes von mehr als 20 Tagen jährlich, der vom Personal bereits angereift wurde, das zum 31. Dezember 2007 im Dienst ist.*
4. *Im Bereichsvertrag werden außerdem die Übergangsbestimmungen festgelegt, um die Anwendung der neuen Regelung, unter Beachtung der im vorliegenden Artikel genannten Kriterien, auch in Abweichung zur Bestimmung gemäß Absatz 2, letzter Satz, zu ermöglichen*

Art. 32
Unentschuldigte Abwesenheiten

1. Die rechtliche und wirtschaftliche Behandlung der unentschuldigten Dienstabwesenheiten entspricht jener für die unbezahlten Wartestände laut Artikel 24. Unbeschadet bleiben die Bestimmungen laut dem IV. Titel.

Art. 33
Personale a tempo determinato
(Art. 15 CCIC 20.12.07)

- 1. Fatta salva la specifica disciplina prevista nei singoli comparti, gli articoli 24, 45 e 47 si applicano al personale con contratto di lavoro 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.**
- 2. Gli articoli 24, 45 e 47 si applicano anche al personale con contratto di lavoro a tempo determinato in possesso di un'anzianità di servizio di almeno quattro anni e che non abbia avuto la possibilità di partecipare ad una procedura concorsuale ai fini dell'assunzione in servizio presso l'ente di appartenenza.**

Art. 33
Personal mit befristetem Auftrag
(Art. 15 BÜKV 20.12.07)

- 1. Die Artikel 24 , 45 und 47 werden, vorbehaltlich der in den jeweiligen Bereichen vorgesehen Sonderregelung, auch auf das Personal mit befristetem Arbeitsvertrag angewandt, das ein Dienstal-ter von wenigstens drei Jahren aufweisen kann und zusätzlich die Eignung für die jeweilige Einstellung in einem Auswahlverfahren erlangt hat.**
- 2. Die Artikel 24, 45 und 47 finden auch bei Personal mit befristetem Arbeitsvertrag und einem Dienstal-ter von mindestens vier Jahren Anwendung, das nicht die Möglichkeit hatte, an einem Auswahlverfahren zur Aufnahme in dem Dienst bei der Herkunftskörperschaft teilzunehmen.**

Capo III

Tutela e sostegno della maternità e della paternità

Art. 34 **Definizioni**

1. Ai fini del presente contratto
 - a) per "congedo di maternità" si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della dipendente;
 - b) per "congedo di paternità" si intende l'astensione dal lavoro del dipendente, fruito in alternativa al congedo di maternità;
 - c) per "congedo parentale" si intende l'astensione facoltativa dal lavoro della dipendente e del dipendente.

Art. 35 **Congedo di maternità**

1. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente contratto si applica per il congedo di maternità la relativa legge statale.
2. Durante l'astensione obbligatoria dal lavoro, nonché durante l'interdizione dal lavoro, la dipendente ha diritto all'intera retribuzione fissa e continuativa.
3. L'intera retribuzione fissa e continuativa spetta, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, anche se la dipendente non può assumere servizio per effetto del divieto di essere adibita al lavoro o per effetto dell'interdizione dal lavoro.
4. L'indennità di maternità, spettante ai sensi della legge statale al di fuori del rapporto di lavoro, è pari al 90 per cento dell'ultima retribuzione fissa e continuativa. Il periodo cui si riferisce l'indennità di maternità non è utile agli effetti giuridici.

Art. 36 **Congedo di paternità**

1. Ai dipendenti che hanno diritto al congedo di paternità ai sensi della legge statale si applicano i commi 1 e 2 del precedente articolo 35.

III. Abschnitt

Schutz und Unterstützung der Mutterschaft und Vaterschaft

Art. 34 **Begriffsbestimmungen**

1. Im Sinne dieses Vertrages versteht man
 - a) unter „Mutterschaftsurlaub“ die verpflichtende Arbeitsenthaltung der Bediensteten;
 - b) unter „Vaterschaftsurlaub“ die Arbeitsenthaltung des Bediensteten, die an Stelle des Mutterschaftsurlaubes beansprucht wird;
 - c) als „Elternzeit“ die freiwillige Arbeitsenthaltung der bzw. des Bediensteten.

Art. 35 **Mutterschaftsurlaub**

1. Sofern in diesem Vertrag nichts Besonderes vorgesehen ist, wird für den Mutterschaftsurlaub das entsprechende staatliche Gesetz angewandt.
2. Während der verpflichtenden Arbeitsenthaltung sowie während des vorzeitigen Schwangerschaftsurlaubes hat die Bedienstete Anrecht auf die vollen, fixen und dauerhaften Bezüge.
3. Die vollen, fixen und dauerhaften Bezüge stehen, beschränkt auf die Dauer des Dienstverhältnisses, auch dann zu, wenn die Bedienstete den Dienst wegen des Arbeitsverbotes oder wegen des vorzeitigen Schwangerschaftsurlaubes nicht antreten darf.
4. Das gemäß staatlichem Gesetz außerhalb des Dienstverhältnisses zustehende Mutterschaftsgeld beträgt 90% der letzten, fixen und dauerhaften Besoldung. Der Zeitraum, auf den sich das Mutterschaftsgeld bezieht, gilt nicht in rechtlicher Hinsicht.

Art. 36 **Vaterschaftsurlaub**

1. Für Bedienstete mit Anrecht auf den Vaterschaftsurlaub laut staatlichem Gesetz werden die Absätze 1 und 2 des vorhergehenden Artikels 35 angewandt.

Art. 37
Congedo parentale

1. Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di undici mesi. Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:
 - a) alla madre, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 35, per un periodo non superiore a tre mesi;
 - b) al padre, dalla nascita del figlio, per un periodo non superiore a tre mesi;
 - c) alla madre o al padre, a loro discrezione, per un ulteriore periodo di complessivamente non superiore a cinque mesi;
 - d) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo non superiore a undici mesi.
2. In caso di parto plurimo i relativi genitori, se sono dipendenti del medesimo ente, possono fruire del congedo parentale spettante per ogni bambino oltre il primo solo alternativamente.
3. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

Art. 38
Frazionabilità del congedo parentale e preavviso

1. Il congedo parentale può essere fruito in non più di sei soluzioni, se fruito da entrambi i genitori, ossia in non più di cinque soluzioni, se fruito da un solo genitore. Il contratto di comparto può prevedere una diversa disciplina.
2. Ogni periodo di congedo parentale è comprensivo anche di eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadano all'interno dello stesso. Tale modalità di computo trova applicazione anche ove i diversi periodi di congedo non siano intervallati dal ritorno al lavoro del dipendente o della dipendente.
3. Ai fini dell'esercizio del diritto del congedo parentale, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare per iscritto l'amministrazione di appartenenza con

Art. 37
Elternzeit

1. Die Eltern haben für jedes Kind, innerhalb dessen 8. Lebensjahres, Anrecht auf Arbeitsenthaltung. Die entsprechenden Elternzeiten der Eltern dürfen insgesamt nicht mehr als elf Monate betragen. Innerhalb dieses Ausmaßes steht das Anrecht auf Arbeitsenthaltung, wie folgt, zu:
 - a) der Mutter, nach der Beanspruchung des Mutterschaftsurlaubes gemäß Art. 35, für nicht mehr als drei Monate;
 - b) dem Vater, ab Geburt des Kindes, für nicht mehr als drei Monate;
 - c) der Mutter oder dem Vater, gemäß deren Ermessen, für nicht mehr als insgesamt weitere fünf Monate;
 - d) nicht mehr als elf Monate, wenn es nur einen Elternteil gibt.
2. Bei einer Mehrlingsgeburt dürfen die jeweiligen Eltern, sofern sie bei derselben Körperschaft bedienstet sind, die für jedes Kind nach dem ersten zustehende Elternzeit nur abwechselnd beanspruchen.
3. Die Elternzeit steht dem antragstellenden Elternteil auch dann zu, wenn der andere Elternteil kein Anrecht darauf hat.

Art. 38
Teilbarkeit der Elternzeit und Vorankündigung

1. Die Elternzeit darf in nicht mehr als sechs Abschnitten genommen werden, wenn sie von beiden Eltern beansprucht wird, oder in nicht mehr als fünf Abschnitten, wenn sie von nur einem Elternteil beansprucht wird. Im Bereichsvertrag kann eine anders lautende Regelung vorgesehen werden.
2. Jeder Zeitraum einer Elternzeit umfasst auch die etwaigen darin anfallenden Feiertage und arbeitsfreien Tage. Dieselbe Anrechnung erfolgt auch dann, wenn zwischen den verschiedenen Zeiträumen des Urlaubes nicht die effektive Dienstaufnahme des bzw. der Bediensteten erfolgt.
3. Damit das Recht auf Elternzeit ausgeübt werden darf, hat der Elternteil die Zugehörigkeitskörperschaft bei Beachtung einer Vorankündigung von nicht weniger als fünfzehn Tagen schriftlich in Kennt-

un preavviso non inferiore a quindici giorni. Il preavviso è di trenta giorni se il congedo parentale richiesto supera un mese; il diretto superiore può, di volta in volta, derogare da tale termine.

Art. 39
Interruzione del congedo parentale in caso di malattia

1. In caso di malattia del genitore il congedo parentale è interrotto, su apposita richiesta, se la malattia, debitamente documentata, ha una durata di almeno otto giorni consecutivi.
2. La fruizione della frazione di congedo parentale non fruito a causa di malattia avviene su apposita domanda dell'avente diritto e tenuto conto delle esigenze di servizio.

Art. 40
Trattamento economico durante il congedo parentale e trattamento giuridico

1. I periodi di congedo parentale di cui all'art. 37 sono retribuiti per un periodo massimo complessivo tra i genitori di otto mesi al trenta per cento della retribuzione fissa e continuativa e gli ulteriori periodi al venti per cento.
2. Qualora vi sia un solo genitore spetta il trenta per cento della retribuzione fissa e continuativa per tutto il periodo di congedo parentale.
3. Per tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale in favore dei genitori di minori con handicap in situazione di accertata gravità è dovuto il trenta per cento della retribuzione fissa e continuativa.
4. In caso di parto plurimo per i periodi di congedo parentale spettante per i figli oltre il primo è dovuto il trenta per cento della retribuzione fissa e continuativa.
5. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alla 13.ma mensilità.

Art. 41
Riposi giornalieri

1. Per i riposi giornalieri si applica la legge statale.
2. Se nella famiglia sono presenti due figli di età inferiore a dieci anni e la madre non è lavoratrice dipendente o autonoma, è riconosciuto al padre un riposo

nis zu setzen, ausgenommen bei objektiver Unmöglichkeit. Diese Frist beträgt dreißig Tage, wenn die beantragte Elternzeit mehr als einen Monat umfasst; der unmittelbare Vorgesetzte kann fallweise von dieser Frist absehen.

Art. 39
Unterbrechung der Elternzeit im Krankheitsfalle

1. Die Elternzeit ist, auf Antrag des Berechtigten, im Falle seiner entsprechend belegten Erkrankung von nicht weniger als acht aufeinanderfolgenden Tagen, unterbrochen.
2. Die Inanspruchnahme des krankheits halber nicht beanspruchten Anteiles der Elternzeit erfolgt auf Antrag des Berechtigten und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse.

Art. 40
Besoldung während der Elternzeit und rechtliche Behandlung

1. Die Zeiträume der Elternzeit laut Art. 37 werden für eine für beide Eltern gemeinsame Höchstdauer von acht Monaten mit dreißig Prozent und die weiteren Zeiträume mit zwanzig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung entlohnt.
2. Wenn es nur einen Elternteil gibt, stehen für die gesamte Dauer der Elternzeit dreißig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung zu.
3. Für die gesamte Dauer der Verlängerung der Elternzeit zu Gunsten der Eltern behinderter Minderjähriger in einer Situation festgestellter Schwere stehen dreißig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung zu.
4. Bei Mehrlingsgeburt stehen für die Zeiträume an Elternzeit, die für jedes Kind ab dem Ersten beansprucht werden dürfen, dreißig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung zu.
5. Die Zeiträume der Elternzeit gelten als Dienstalter, mit Ausnahme der Auswirkungen auf die Ferien und das 13. Gehalt.

Art. 41
Tägliche Ruhepausen

1. Für die täglichen Ruhepausen wird das staatliche Gesetz angewandt.
2. Sind in der Familie zwei Kinder unter zehn Jahre und ist die Mutter weder unselbständig noch selbständig erwerbstätig, dann ist dem Vater eine tägliche be-

giornaliero retribuito di un'ora per ogni figlio oltre il secondo, da fruire entro il primo anno di vita del relativo figlio. Il parto plurimo non comporta un aumento di tale riposo.

Art. 42
Congedo straordinario per la malattia del figlio

1. Per ogni figlio in stato di malattia spetta, fino all'ottavo anno di vita dello stesso, un congedo straordinario retribuito a favore dei genitori di complessivamente 60 giorni lavorativi, anche frazionabili in ore. A tal fine il genitore interessato presenta apposita domanda, corredata di certificazione medica attestante lo stato di malattia.
2. I genitori possono fruire contemporaneamente del predetto congedo straordinario in caso di grave malattia del figlio e nell'ambito del contingente complessivo.
3. La malattia del bambino che dia luogo al ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta scritta del genitore, il decorso delle ferie ordinarie in godimento.
4. Il congedo straordinario spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
5. Il presente articolo trova applicazione anche nei confronti dei bambini adottati, in affidamento preadottivo o temporaneamente affidati

Art. 43
Adozione ed affidamento

1. I congedi di maternità, di paternità e parentali, nonché i riposi giornalieri trovano applicazione anche in connessione con l'adozione, con l'affidamento preadottivo e con l'affidamento temporaneo secondo la disciplina prevista dal presente contratto e nel rispetto dei particolari limiti di età e di fruizione previsti dalla legge statale

Art. 44
Divieto di licenziamento - Dimissioni

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

zahlte Ruhepause von einer Stunde für jedes Kinde nach dem zweiten zuerkannt, zu beanspruchen innerhalb des ersten Lebensjahres des entsprechenden Kindes. Die Mehrlingsgeburt bringt keine Anhebung dieser Ruhepause mit sich.

Art. 42
Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes

1. Für jedes kranke Kind steht den Eltern bis zum achten Lebensjahr desselben ein bezahlter Sonderurlaub von insgesamt nicht mehr als 60 Arbeitstagen, auch teilbar in Stunden, zu. Zu diesem Zwecke reicht der interessierte Elternteil ein eigenes Gesuch samt ärztlichem Zeugnis, den Krankenstand betreffend, ein.
2. Bei schwerer Krankheit des Kindes dürfen die Eltern den oben genannten Sonderurlaub innerhalb dessen Gesamtausmaßes gleichzeitig beanspruchen.
3. Wenn die Krankheit des Kindes die Einlieferung in ein Krankenhaus zur Folge hat, dann unterbricht dies, auf schriftlichem Antrag des Elternteils, den laufenden ordentlichen Urlaub.
4. Der Sonderurlaub steht dem beantragenden Elternteil auch dann zu, wenn der andere Elternteil kein Anrecht darauf hat.
5. Dieser Artikel wird auch bei der Adoption, bei der Anvertraung zwecks Adoption und bei der zeitbegrenzten Anvertraung angewandt.

Art. 43
Adoption und Anvertraung

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

Art. 44
Entlassungsverbot - Freiwilliger Dienstaustritt

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

Art. 45
Aspettativa per il
personale con
prole

1. Il personale con prole convivente è, su domanda, collocato in aspettativa senza assegni per una durata massima di due anni per ogni figlio, da usufruire entro l'ottavo anno di vita del bambino ed in non più di due soluzioni. Se l'aspettativa non viene fruita senza interruzione, tra la prima e la seconda soluzione deve intercorrere un periodo di sei mesi di effettiva prestazione di servizio. In caso di parto plurimo l'aspettativa per ogni figlio oltre al primo è al massimo di un anno.
2. Il personale insegnante ed equiparato deve fruire una delle due soluzioni di cui al comma 1 in modo tale da ricomprendere almeno un intero anno scolastico (12 mesi). Qualora la fine dell'aspettativa richiesta dal personale insegnante ed equiparato ricada nel periodo dall'1 maggio alla fine dell'anno scolastico, la stessa è prorogata d'ufficio fino al termine dell'anno scolastico, salvo il rispetto della durata biennale e di quanto previsto dal comma 4. Al fine di garantire la continuità didattica, tale personale, rientrando in servizio dopo il 30 aprile, è messo a disposizione prevalentemente per supplenze e, in subordine, per eventuali altre attività funzionali all'insegnamento. Le parti si impegnano a modificare la disciplina di cui al presente comma alla stregua della disciplina che sarà prevista per il personale del comparto scuola.
3. L'aspettativa viene interrotta in caso di sopravvenuto congedo di maternità. Il periodo rimanente dell'aspettativa può essere fruito, su domanda, entro l'ottavo anno di vita del bambino e nel rispetto dei commi 1 e 2.
4. L'aspettativa può essere interrotta, su domanda, in caso di gravi, comprovati ed imprevedibili motivi sopravvenuti che consentano comunque il rientro effettivo in servizio con decorrenza dal giorno di lavoro indicato nel provvedimento di accoglimento della relativa domanda. Tale interruzione comporta la perdita del diritto alla fruizione del rimanente periodo dell'aspettativa.
5. L'aspettativa non è utile ai fini della

Art. 45
Wartestand für Per-
sonal mit Kindern

1. Das Personal mit im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern wird auf Antrag in den Wartestand ohne Bezüge für die Dauer von höchstens zwei Jahren für jedes Kind versetzt; der Wartestand ist innerhalb des achten Lebensjahres des Kindes zu beanspruchen und in nicht mehr als zwei Zeitabschnitten. Wird der Wartestand nicht ohne Unterbrechung beansprucht, dann muss zwischen dem ersten und dem zweiten Abschnitt eine effektive Dienstleistung von sechs Monaten liegen. Bei einer Mehrlingsgeburt beträgt der Wartestand für jedes weitere Kind nach dem ersten höchstens ein Jahr.
2. Das Lehr- und ihm gleichgestellte Personal muss einen der beiden Zeitabschnitte laut Absatz 1 in der Weise beanspruchen, dass er zumindest ein ganzes Schuljahr (12 Monate) umfasst. Wenn die Beendigung des vom Lehr- und ihm gleichgestellten Personal beantragten Wartestandes in den Zeitraum vom 1. Mai bis Schuljahrsende fällt, wird der Wartestand von Amts wegen bis zum Schuljahrsende verlängert unter Wahrung sowohl der zweijährlichen Dauer als auch der Bestimmung laut Absatz 4. Das genannte Personal, welches nach dem 30. April den Dienst wieder aufnimmt, wird, um die didaktische Kontinuität zu gewährleisten, vor allem für Ersatzdienste und untergeordnet für etwaige andere mit dem Unterricht ursächlich zusammenhängende Tätigkeiten eingesetzt. Die Vertragspartner verpflichten sich, die im vorliegenden Absatz enthaltene Regelung jener anzupassen, die für den Bereich Schulpersonal eingeführt wird.
3. Der Wartestand wird bei nachträglich eingetretenem Mutterschaftsurlaub unterbrochen. Der verbliebene Teil des Wartestandes kann auf Antrag innerhalb des achten Lebensjahres des Kindes und unter Beachtung der Absätze 1 und 2 beansprucht werden.
4. Der Wartestand kann auf Antrag unterbrochen werden, wenn nachträglich und nachweislich triftige und unvorhersehbare Gründe eingetreten sind und sofern eine effektive Dienstaufnahme an dem in der Maßnahme über die Annahme des entsprechenden Antrages angegeben Arbeitstag möglich ist. Die Unterbrechung bewirkt den Verlust des Anspruches auf den verbliebenen Teil des Wartestandes.
5. Der Wartestand zählt weder für den

progressione giuridica ed economica di carriera, del congedo ordinario e del trattamento di fine rapporto; è invece utilmente computata ai fini del trattamento di quiescenza.

6. Durante l'aspettativa gli oneri di pensione, da computarsi in relazione alla retribuzione fissa e continuativa spettante al personale interessato all'atto del collocamento in aspettativa o derivante da successivi aumenti di carattere generale, sono a carico dell'amministrazione di appartenenza, inclusa la quota contributiva di pertinenza del personale medesimo.
7. Il personale di cui al comma 1 può optare, in quanto non escluso dal lavoro a tempo parziale dalla normativa di comparto, per un rapporto di lavoro a tempo parziale nella misura non inferiore al cinquanta per cento dell'orario di lavoro a tempo pieno. In tale caso la parte residua degli oneri di cui al comma 6 è a carico dell'amministrazione.
8. Il presente articolo trova applicazione anche per l'adozione e per l'affidamento preadottivo. L'aspettativa va fruita entro i primi otto anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, e comunque entro il 15.mo anno di età del minore.
9. Nel contratto di comparto possono essere previste ulteriori norme sulla concessione e l'interruzione dell'aspettativa. L'ammissione all'aspettativa ed al tempo parziale di cui al presente articolo è subordinata al rispetto di un termine di preavviso di trenta giorni, aumentabile nel contratto di comparto fino ad un massimo di sessanta giorni.

Art. 46

Cumulo tra congedo parentale ed aspettativa per il personale con prole

1. Il congedo parentale di cui all'art. 37 e l'aspettativa per prole di cui all'art. 45 non possono superare complessivamente per i genitori e per ogni figlio il limite massimo di trentun mesi.

Art. 47

Permesso per motivi educativi

1. In alternativa alla misura massima del congedo parentale e dell'aspettativa per il personale con prole di cui agli articoli 37 e 45 del presente contratto un genitore può chiedere un permesso per motivi educativi nella misura di 24 mesi.

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

6. Während des Wartestandes gehen die gesamten Beiträge für das Ruhegehalt, die aufgrund der bei der Versetzung in den Wartestand zustehenden fixen und dauerhaften Bezüge oder aufgrund späterer allgemeiner Erhöhungen berechnet werden, zu Lasten der Verwaltung, und zwar einschließlich des zu Lasten des Personals gehenden Beitragsanteiles.
7. Das in Absatz 1 genannte Personal kann, sofern es laut Bereichsvertrag von der Teilzeitarbeit nicht ausgeschlossen ist, für ein Teilzeitarbeitsverhältnis im Ausmaß von nicht weniger als fünfzig Prozent des vollen Stundenplanes optieren. In diesem Falle geht der restliche Teil der im Absatz 6 vorgesehenen Beiträge zu Lasten der Verwaltung.
8. Dieser Artikel wird auch bei der Adoption und bei der Anvertraung zwecks Adoption angewandt. Der Wartestand ist innerhalb der ersten acht Jahre ab Eintritt des Minderjährigen in die Familie zu beanspruchen, jedenfalls aber innerhalb des 15. Lebensjahres des Minderjährigen.
9. Im Bereichsabkommen können nähere Bestimmungen zur Gewährung und Unterbrechung des Wartestandes vorgesehen werden. Die Zulassung zum Wartestand und zur Teilzeitarbeit laut diesem Artikel unterliegt der Beachtung einer Vorankündigung von dreißig Tagen, die im Bereichsvertrag auf höchstens sechzig Tagen angehoben werden kann.

Art. 46

Häufung zwischen Elternzeit und Wartestand für Personal mit Kindern

1. Die Elternzeit laut Art. 37 und der Wartestand für Kinder laut Art. 45 dürfen insgesamt für die Eltern und je Kind nicht mehr als einunddreißig Monate überschreiten.

Art. 47

Freistellung aus Erziehungsgründen

1. In Alternative zum Höchstausmaß an Elternzeit und Wartestand laut den Artikeln 37 und 45 des vorliegenden Vertrages kann ein Elternteil eine Freistellung vom Dienst aus Erziehungsgründen im Ausmaß von 24 Monaten beantragen.

2. L'opzione di cui al comma 1 è irrevocabile ed è subordinata all'osservanza di un termine di preavviso di trenta giorni.
3. Questo permesso deve essere fruito in unica soluzione immediatamente dopo il congedo di maternità ovvero di paternità, fatta salva la fruizione del congedo ordinario eventualmente spettante. Il padre può fruire del permesso già dalla nascita del figlio.
4. Previa osservanza di un preavviso di 30 giorni, il personale docente ed equiparato ha la facoltà di limitare il permesso al 31 agosto dell'anno scolastico che segue l'inizio del permesso. In tal caso, il dipendente perde il periodo del permesso non fruito che può essere fruito, con decorrenza dal successivo 1 settembre, dall'altro genitore in un'unica soluzione.
5. Per la durata del permesso viene corrisposto il trenta per cento della retribuzione fissa e continuativa in godimento. Il permesso non è utile ai fini delle ferie e della 13.ma mensilità.
6. Ai fini della progressione giuridica ed economica di carriera, il permesso è utile nella misura intera per un figlio e nella misura di otto mesi per ogni ulteriore figlio.
7. Il permesso può essere fruito alle stesse condizioni anche in caso di adozione e di affidamento a scopo di adozione.
8. Il permesso viene interrotto in caso di sopravvenuto congedo di maternità ovvero di paternità. Il relativo periodo rimanente deve essere fruito, a pena di decadenza, ai sensi dei commi 3 e 4. In questo caso, l'ulteriore permesso deve essere fruito senza assunzione del servizio.
9. In caso di parto plurimo il permesso per ogni figlio oltre il primo è pari a 12 mesi, da fruire senza assunzione del servizio.
10. Il permesso può essere interrotto, su domanda, in caso di gravi, comprovati ed imprevedibili motivi sopravvenuti che consentano comunque il rientro effettivo in servizio, con decorrenza dal giorno lavorativo indicato nel provvedimento di accoglimento della relativa domanda. Tale interruzione comporta la perdita del diritto alla fruizione del rimanente periodo del permesso.
2. Die laut Absatz 1 getroffene Wahl ist unwiderruflich und unterliegt der Beachtung einer Vorankündigung von dreißig Tagen.
3. Diese Freistellung ist unmittelbar nach Beendigung der Mutterschafts- bzw. Vaterschaftszeit in einem einzigen Abschnitt zu beanspruchen. Der Vater darf die Freistellung frühestens ab dem Tag der Geburt des Kindes beanspruchen.
4. Das Lehr- und diesem gleichgestellte Personal ist berechtigt, unter Einhaltung einer Vorankündigung von 30 Tagen, die Freistellung auf den 31. August des auf ihren Beginn folgenden Schuljahres zu begrenzen. Dadurch geht der nicht beanspruchte Zeitraum der Freistellung für den betreffenden Bediensteten verloren, der jedoch vom anderen Elternteil ab dem darauffolgenden 1. September und in einem einzigen Abschnitt beansprucht werden darf.
5. Für die Dauer der Freistellung stehen dreißig Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung zu. Die Freistellung gilt weder für die Ferien noch für das 13. Monatsgehalt.
6. Für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung und der Besoldung zählt die Freistellung für ein Kind zur Gänze, für jedes weitere Kind im Ausmaß von acht Monaten.
7. Die Freistellung kann zu denselben Bedingungen auch im Falle der Adoption und der Anvertraung zwecks Adoption beansprucht werden.
8. Die Freistellung wird bei nachträglich eingetretener Mutterschafts- bzw. Vaterschaftszeit unterbrochen. Der entsprechende verbliebene Zeitraum muss, bei sonstigem Verfall, im Sinne der Absätze 3 und 4 beansprucht werden. In diesem Falle ist die weitere Freistellung ohne Dienstaufnahme zu beanspruchen.
9. Bei einer Mehrlingsgeburt steht zusätzlich zur Freistellung für das erste Kind für jedes weitere Kind eine Freistellung von 12 Monaten zu. Die Beanspruchung erfolgt stets ohne Dienstaufnahme.
10. Die Freistellung kann auf Antrag unterbrochen werden, wenn nachträglich nachweislich triftige und unvorhersehbare Gründe eingetreten sind und sofern eine effektive Dienstaufnahme an dem in der Maßnahme über die Annahme des entsprechenden Antrages angegebenen Arbeitstag möglich ist. Die Unterbrechung bewirkt den Verlust des Anspruches auf den verbliebenen Teil der Freistellung.

11. Durante i primi otto mesi il permesso è interrotto se il genitore si ammala per almeno otto giorni consecutivi. Il periodo di malattia è aggiunto al permesso.

12. **Il periodo corrispondente al congedo parentale è trattato secondo le norme statali sul trattamento delle pensioni e di fine rapporto di servizio.**

(Art. 17 CCIC 20.12.07)

Art. 48

Congedo per l'assistenza a persone disabili

(Art. 17 CCIC 20.12.07)

1. **Per il congedo in favore dei dipendenti aventi titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, si applica la legge statale.**

Art. 49

Norma transitoria

1. L'aspettativa per motivi familiari o personali fruita al posto del congedo parentale nel periodo tra il 28 marzo 2000 e l'entrata in vigore del contratto collettivo intercompartimentale del 18 dicembre 2001, viene, su apposita domanda da presentarsi entro quattro mesi, trasformata agli effetti giuridici ed economici e nel rispetto dei limiti di cui all'articolo 37 in congedo parentale.

2. Il personale che alla data di entrata in vigore del presente contratto fruisce del congedo parentale, del congedo ordinario o dell'aspettativa non retribuita per motivi familiari, senza essere rientrato in servizio successivamente al congedo di maternità o di paternità, ha diritto alla fruizione del permesso per motivi educativi di cui all'articolo 47. Il congedo parentale già fruito viene detratto dal permesso per motivi educativi.

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

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

12. **Der Zeitraum, welcher der Elternzeit entspricht, wird gemäß den staatlichen Pensions- und Abfertigungsbestimmungen behandelt.**

(Art. 17 BÜKV 20.12.07)

Art. 48

Sonderurlaub für die Betreuung behinderter Personen

(Art. 17 BÜKV 20.12.07)

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

Art. 49

Übergangsbestimmung

1. Der im Zeitraum vom 28. März 2000 und dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 18. Dezember 2001 an Stelle der Elternzeit beanspruchte Wartestand aus Familien- oder persönlichen Gründen wird auf Antrag, einzubringen innerhalb von vier Monaten, in rechtlicher und wirtschaftlicher Hinsicht und unter Beachtung der Grenzen laut Artikel 37 in Elternzeit umgewandelt.

2. Das Personal, das bei Inkrafttreten dieses Vertrages die Elternzeit, den ordentlichen Urlaub oder den unbezahlten Wartestand aus familiären Gründen beansprucht, ohne nach der Mutterschafts- oder Vaterschaftszeit in den Dienst zurückgekehrt zu sein, ist berechtigt, die Freistellung aus Erziehungsgründen laut Artikel 47 zu beanspruchen. Die bereits beanspruchte Elternzeit wird von der Freistellung aus Erziehungsgründen abgezogen.

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

2004.

Capo IV

Pari opportunità e tutela della dignità delle persone

Art. 50 Pari opportunità

1. Nei singoli comparti viene disciplinata l'istituzione di comitati di pari opportunità tra uomo e donna, finalizzati all'individuazione delle misure necessarie per attuare le direttive e disposizioni provinciali, statali e dell'Unione Europea in materia di pari opportunità.
2. Nei singoli comparti vengono previsti anche gli strumenti e le risorse per garantire il funzionamento dei comitati di cui al comma 1 nonché l'espletamento delle relative funzioni da parte dei componenti del comitato medesimo, indicandone i limiti, tenuto conto delle competenze del comitato e dell'ambito in cui opera. La partecipazione alle riunioni del comitato è considerata attività di servizio.
3. La composizione dei comitati è paritetica tra amministrazione e rappresentanti del personale femminile. Questi ultimi vengono di regola eletti dal personale femminile. Nel comparto può essere prevista, in determinati casi, anche la loro designazione da parte delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Art. 51 Molestie sessuali

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.

dieses Artikels kommen bis zum 31. Dezember 2004 zur Anwendung.

IV. Abschnitt

Chancengleichheit und Schutz der Würde der Personen

Art. 50 Chancengleichheit

1. In den einzelnen Bereichen wird die Errichtung von Beiräten zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau geregelt; sie sollen die Maßnahmen ausfindig machen, die erforderlich sind, um die Richtlinien und Bestimmungen des Landes, des Staates und der Europäischen Union auf dem Gebiet der Chancengleichheit umzusetzen.
2. In den einzelnen Bereichen werden auch die Instrumente und die Mittel vorgesehen, die die Tätigkeit der Beiräte laut Absatz 1 sowie die Ausübung der Aufgaben durch die einzelnen Beiratsmitglieder gewährleisten. Außerdem wird, bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Zuständigkeiten des Beirates und des Umfeldes, in welchem er tätig ist, der Rahmen der Tätigkeit festgelegt. Die Teilnahme an den Sitzungen des Beirates gilt als Dienstzeit.
3. Die Beiräte sind mit Vertretern der Verwaltung und des weiblichen Personals paritätisch besetzt. Letzteres wird in der Regel vom weiblichen Personal gewählt. In bestimmten Fällen kann im Bereichsvertrag auch deren Namhaftmachung seitens der Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch vorgesehen werden.

Art. 51 Sexuelle Belästigungen

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 überwin-

den.

Art. 51/bis
Molestie sessuali sul posto di lavoro
(Art. 40 CCIC 20.12.07)

- 1. Le norme contro le molestie sessuali nel rispetto delle norme statali ed europee sono riportate nell'allegato 4 al presente contratto.**

Art. 51/bis
Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz
(Art. 40 BÜKV 20.12.07)

- 1. Die Bestimmungen gegen sexuelle Belästigungen unter Berücksichtigung der staatlichen und europäischen Bestimmungen sind in der Anlage 4 zu diesem Vertrag festgeschrieben.**

TITOLO IV

OBBLIGHI DI SERVIZIO E DI COMPORTAMENTO E ORDINAMENTO DISCIPLINARE

Capo I

Art. 52

Obblighi di servizio e di comportamento

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, favo-

IV. TITEL

DIENSTPFLICHTEN, VERHALTENSREGELN UND DISZIPLINARORDNUNG

I. Abschnitt

Art. 52

Dienstpflichten und Verhaltensregeln

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 Menschen-

rendo 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.

Capo II

Ordinamento disciplinare

Art. 53

Struttura e organo competente per il procedimento disciplinare

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. 54

Tipologia delle sanzioni disciplinari ed effetti

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 dipen-

würde, 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.

II. Abschnitt

Disziplinarordnung

Art. 53

Für das Disziplinarverfahren zuständiges Organ und Organisationseinheit

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. 54

Arten der Disziplinarstrafen und Auswirkung

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,

dente;

- | | |
|---|--|
| d) grado di danno o di pericolo causati all'Amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero disservizio determinatosi; | 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) 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; | 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) concorso dell'infrazione di più dipendenti in accordo tra di loro; | f) Mittäterschaft mehrerer Bediensteter nach Absprache, |
| g) gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità dell'infrazione. | g) Höhe und Angemessenheit der Strafen in bezug auf die Schwere der Übertretung. |
-
- | | |
|---|--|
| 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. | 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. Le mancanze non espressamente previste nel presente capo sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 2, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi di servizio e di comportamento di cui all'articolo 52 e, quanto al tipo ed alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli da 55 a 58. | 4. Die laut diesem Abschnitt nicht ausdrücklich erwähnten Verfehlungen werden auf jeden Fall gemäß den in Absatz 2 vorgesehenen Kriterien geahndet, wobei für die Bestimmung der zu ahnenden Fakten auf die Dienstpflichten und Verhaltensregeln laut Artikel 52 und bezüglich Art und Ausmaß der Strafen auf die von den Artikeln 55 bis 58 ableitbaren Grundsätze genommen wird. |
| 5. Il danno causato all'amministrazione o a terzi per effetto del comportamento doloso o gravemente colposo tenuto dal personale in servizio comporta comunque l'obbligo del rimborso del relativo danno ai sensi della vigente normativa. | 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. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione. | 6. Nach Ablauf von zwei Jahren ab Verhängung dürfen Disziplinarstrafen in keiner Weise mehr berücksichtigt werden. |

Art. 55 Censura

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

Art. 55 Verweis

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

personale o nei confronti degli utenti o il pubblico;

Personal oder den Bürgern oder dem Publikum;

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;

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) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, se ne sia derivato un danno o un disservizio;

d) bei Nichtberücksichtigung der Bestimmungen im Bereich der Unfallverhütung und der Sicherheit am Arbeitsplatz, falls dadurch ein Schaden verursacht oder der Dienst beeinträchtigt wurde;

e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300;

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) saltuario insufficiente rendimento;

f) bei gelegentlich ungenügender Leistung;

g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato un danno o pericolo non grave all'amministrazione.

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. 56

Riduzione dello stipendio

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 68, lettera a), e non può avere durata superiore a sei mesi. In caso di ingiustificata assenza dal servizio o abbandono dello stesso, oltre alla sanzione disciplinare, il trattamento economico complessivo è ridotto in proporzione al periodo di assenza. In caso di riduzione dello stipendio gli oneri previdenziali e sociali sono computati sull'intera retribuzione.
2. La riduzione dello stipendio è inflitta per:
 - a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'irrogazione della censura oppure quando le relative mancanze presentino carattere di particolare gravità;
 - b) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
 - c) svolgimento di attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;

Art. 56

Gehaltskürzung

1. Die Gehaltskürzung kann nicht weniger als ein Zehntel und nicht mehr als ein Viertel des zustehenden Gehaltes laut Artikel 68, 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 Gehaltskürzung auf den vollen Betrag des Gehaltes berechnet.
2. Die Gehaltskürzung wird verhängt:
 - a) bei Rückfall in die Verfehlungen, die zur Verhängung des Verweises geführt haben oder bei besonders schweren Verfehlungen dieser Art;
 - b) bei unbegründeter Verspätung von nicht mehr als zehn Tagen bei der Übersiedlung in den von den Vorgesetzten zugewiesenen Dienstsitz;
 - c) wenn im Kranken- oder Unfallstand Arbeitstätigkeiten ausgeführt werden;

- d) **svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro senza autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza o in violazione dei relativi limiti. In tale caso il 30 per cento del corrispettivo lordo percepito per la relativa attività spetta all'amministrazione d'appartenenza. In caso d'attività autorizzata il 30 per cento dei relativi proventi lordi che superano il trenta per cento dello stipendio in godimento spettano all'amministrazione di appartenenza. Il mancato versamento di tali proventi all'amministrazione d'appartenenza entro il termine stabilito comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso, nel rispetto del procedimento di cui all'articolo 60.**

(Art. 18 CCIC 20.12.08)

Art. 57 Sospensione dal servizio

1. La sospensione dal servizio consiste nell'allontanamento dal servizio con la privazione della retribuzione fino a sessanta giorni.
2. La sospensione dal servizio è inflitta per:
 - a) assenza ingiustificata dal servizio fino a dieci giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del personale, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
 - 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;

- 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 30 Prozent des Bruttoentgeltes für die entsprechende Tätigkeit der eigenen Verwaltung zu. Der eigenen Verwaltung stehen 30 Prozent der Bruttoeinkünfte 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 60, nach sich.**

(Art. 18 BÜKV 20.12.08)

Art. 57 Zeitweilige Enthebung vom Dienst

1. Die zeitweilige Enthebung vom Dienst beinhaltet die Entfernung vom Dienst und die Streichung des Gehaltes bis zu sechzig Tagen.
2. Die zeitweilige Enthebung vom Dienst wird verhängt:
 - a) bei unbegründeter Abwesenheit vom Dienst bis zu zehn Tagen oder willkürlichem Verlassen desselben; in diesen Fällen wird das Ausmaß der Strafe im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit vom Dienst oder des Verlassens des Dienstes bestimmt, zur dadurch entstandenen Beeinträchtigung des Dienstes, zur Gewichtigkeit der Pflichtverletzung durch das Personal sowie zu den Schäden, die der Verwaltung, den Benützern oder Dritten gegenüber allenfalls verursacht wurden;
 - b) 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) 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.

Art. 58

Licenziamento con preavviso

1. La sanzione disciplinare del licenziamento, nel rispetto del termine di preavviso di cui all'articolo 16, si applica per:
- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste nell'articolo 56, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una delle mancanze di cui all'articolo 57;
 - 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.

- 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 Dienstalder abgezogen. Während der zeitweiligen Enthebung vom Dienst ist dem Personal der Zugang zum Amt untersagt.

Art. 58

Entlassung mit Kündigung

1. Die Disziplinarstrafe der Entlassung unter Einhaltung der in Artikel 16 angeführten Kündigungsfrist wird angewandt:
- a) bei mehrfachem Rückfall, mindestens drei Mal pro Jahr, in eine Verfehlung laut Artikel 56, auch verschiedener Natur; bei Rückfall in eine Verfehlung laut Artikel 57 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 Diensterfordernissen 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) **svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro senza autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza se recidivo. In tale caso il 30 per cento del corrispettivo lordo 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. 19 CCIC 20.12.08)

Art. 59

Licenziamento senza preavviso

1. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:
 - a) commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale per i quali sia fatto obbligo di denuncia;
 - b) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altro personale o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
 - c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
 - d) commissione, in genere, di fatti o atti dolosi, non ricompresi nella lettera a), anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
 - e) condanna passata in giudicato:
 - 1) per i delitti di cui all'articolo 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 19 marzo 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'articolo 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;
 - 2) quando alla condanna consegue comunque l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

Art. 60

Procedimento disciplinare

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 del-

- g) **bei wiederholter, gewinnbringender Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit und ohne die Ermächtigung der eigenen Verwaltung. In diesem Falle steht 30 Prozent des Bruttoentgeltes 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. 19 BÜKV 20.12.08)

Art. 59

Entlassung ohne Kündigung

1. Die Disziplinarstrafe der Entlassung ohne Kündigung wird angewandt:
 - a) wenn im Dienst schwerwiegende, ungesetzliche und strafrechtlich relevante Handlungen getätigt werden, wofür Anzeigepflicht besteht;
 - b) bei Rückfall in Gewalttätigkeiten gegen anderes Personal oder Dritte am Arbeitsplatz, auch aus nicht dienstlichen Gründen;
 - c) wenn festgestellt wird, dass die Aufnahme durch Vorzeigen gefälschter Unterlagen oder jedenfalls durch betrügerische Mittel erreicht wurde;
 - d) wenn, ganz allgemein, mit Vorsatz so schwerwiegende Handlungen oder Taten, welche im Buchstaben a) nicht enthalten sind, auch gegenüber Dritte begangen werden, die den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, auch provisorisch, nicht zulassen;
 - e) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen
 - 1) der Verbrechen laut Artikel 15, Absatz 1, Buchstaben a), b), c), d), e) und f) des Gesetzes vom 19 März Nr. 55, abgeändert und ergänzt durch Artikel 1, Absatz 1 des Gesetzes vom 18. Jänner 1992, Nr. 16;
 - 2) wenn die Verurteilung den dauernden Ausschluss von öffentlichen Ämtern nach sich zieht.

Art. 60

Disziplinarverfahren

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

l'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 62. Il procedimento può essere inoltre sospeso, con indicazione del relativo termine per consentire al personale interessato in particolare condizioni psicofisiche di sottoporsi ad un progetto terapeutico. Qualora il procedimento disciplinare sia stato sospeso, il termine di un anno decorre dalla data di riattivazione dello stesso procedimento. Il procedimento disciplinare si estingue comunque qualora decorrono più di 120 giorni senza che venga adottato alcun atto del procedimento.
6. Con il consenso scritto del personale la sanzione applicabile può essere ridotta,

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 62 oder um dem von einem psychophysischen Leiden betroffenen Personal die Möglichkeit zu geben, sich innerhalb der angegebenen Frist einer Therapie zu unterziehen. Im Falle der Aussetzung des Disziplinarverfahrens läuft die genannte Jahresfrist ab dem Tag der Wiederaufnahme desselben. Das Disziplinarverfahren erlischt auf jeden Fall, falls mehr als 120 Tage vergehen, ohne dass irgendeine Verfahrensmaßnahme ergriffen wird.
6. Mit dem Einverständnis des Personals kann die anzuwendende Disziplinarstrafe

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 96 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.

fe ridotto 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 96 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. 61

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

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.
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. 61

Vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst während des Dienststrafverfahrens

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. 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. 62
Sospensione cautelare in caso di
procedimento penale

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 58 e 59.
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 64.
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. 63
Assegno alimentare mensile

Art. 62
Vorbeugende zeitweilige Enthebung
vom Dienst im Falle eines Strafverfahrens

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 58 und 59 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 64 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. 63
Monatlicher Unterhaltsbeitrag

1. Al personale sospeso dal servizio ai sensi degli articoli 61, comma 1, e 62 è corrisposto un assegno alimentare fino al cinquanta cento della retribuzione fissa mensile di cui all'articolo 68, 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. 64

Rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale

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

1. Dem Personal, das im Sinne von Artikel 61, Absatz 1, und 62 zeitweilig vom Dienst enthoben wird, kann ein Unterhaltsbeitrag im Ausmaß von fünfzig Prozent der monatlichen fixen Bezüge gemäß Artikel 68, 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. 64

Zusammenhang zwischen Disziplinarverfahren und Strafverfahren

1. Bei strafrechtlich verfolgbaren Handlungen, für welche die Pflicht zur Strafanzeige besteht, wird von der Verwaltung das Disziplinarverfahren eingeleitet und Strafanzeige erstattet. Das Disziplinarverfahren bleibt jedoch bis zum endgültigen Urteil ausgesetzt. Dieselbe Aussetzung wird auch dann vorgenommen, wenn sich die Pflicht zur Strafanzeige im Zuge eines bereits eingeleiteten Disziplinarverfahrens ergibt.
2. Außer in den in Absatz 1 vorgesehenen Fällen wird das Disziplinarverfahren bis zum Zeitpunkt, an dem das Urteil rechtskräftig wird, auch dann ausgesetzt, wenn die Verwaltung von der Existenz des Strafverfahrens zu Lasten des Personals über Fakten Kenntnis erhält, die bereits Gegenstand eines Disziplinarverfahrens sind.
3. Das gemäß den Absätzen 1 und 2 ausgesetzte Disziplinarverfahren wird innerhalb von hundertachtzig Tagen ab dem Tage, an dem die Verwaltung Kenntnis vom rechtskräftigen Urteil hat, wieder aufgenommen, andernfalls verfällt es. Die Wiederaufnahme erfolgt durch eine neue Vorhaltung der Anschuldigungen, wobei der Ausgang des Strafverfahrens berücksichtigt wird. Infolge eines Strafverfahrens kann das Disziplinarverfahren auf jeden Fall innerhalb der obgenannten Verfallsfrist eingeleitet werden.
4. 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 auf-

termine, il personale è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane comunque sospeso fino all'esito del procedimento penale.

Art. 64-bis
Publicità del codice disciplinare
(Art. 20 CCIC 20.12.08)

- 1. All'ordinamento disciplinare di cui al presente capo ed al codice degli obblighi di servizio e di comportamento del personale deve essere data adeguata pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti dell'ente.**

recht. Nach Ablauf dieser Frist wird das Personal wiederum in den Dienst eingestellt. Das Disziplinarverfahren bleibt jedoch bis zum Ende des Strafverfahrens ausgesetzt.

Art. 64-bis
Bekanntmachung der Disziplinarbestimmungen
(Art. 20 BÜKV 20.12.08)

- 1. Die in diesem Abschnitt geregelten Disziplinarbestimmungen und die Bestimmungen über die Dienstpflichten und Verhaltensregeln für das Personal sind in angemessener Weise mittels Aushang an einer allen Bediensteten zugänglichen Stelle kundzumachen.**

TITOLO V

ASSETTO GIURIDICO E RETRIBUTIVO

Capo I

Inquadramento funzionale

Art. 65

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

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 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:

V. TITEL

EINSTUFUNG UND LOHNGEFÜGE

I. Abschnitt

Einstufung in die Funktionsebenen

Art. 65

Änderungen zu den Funktionsebenen und der Zugangsvoraussetzungen zu denselben

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 einfacher 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, 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:

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;

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

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

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) **settima qualifica funzionale e settima qualifica funzionale ter: attività professionale richiedente specializzazione e preparazione specifica, con margini valutativi per il raggiungimento dei risultati;**
(Art. 21 CCIC 20.12.08)

g) **siebte Funktionsebene und siebte Funktionsebene ter: Arbeiten, für die eine berufliche Spezialisierung und eine fachspezifische Ausbildung erforderlich sind, verbunden mit teilweise freier Entscheidungsbefugnis zur Erreichung der Ergebnisse;**
(Art. 21 BÜKV 20.12.08)

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;

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

i) nona qualifica funzionale:
attività con specializzazione e responsabilità professionale; attività di studio e di elaborazione di piani e di programmi richiedenti responsabilità professionale con autonoma determinazione dei processi formativi ed attuativi; vi è connessa responsabilità organizzativa nonché responsabilità

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; Verantwort-

esterna per i risultati conseguiti.

2. Ogni qualifica funzionale comprende più profili professionali. Nella declaratoria dei profili professionali sono indicati gli specifici requisiti di preparazione culturale o professionale, considerando il contenuto della prestazione lavorativa, il grado di responsabilità e la sfera di autonomia nonché il grado di mobilità.
3. Il regime retributivo del personale tiene conto della professionalità e responsabilità dello stesso, e tende a garantire il miglioramento continuo della produttività e della efficienza dei servizi pubblici.
4. Per l'accesso dall'esterno alle qualifiche funzionali è prescritto, come requisito minimo, il possesso dei seguenti titoli di studio e di qualificazione:
 - a) prima e seconda qualifica funzionale: licenza di scuola elementare o assolvimento dell'obbligo scolastico, nonché se richiesto, semplici conoscenze pratiche nello specifico ambito di impiego;
 - b) terza qualifica funzionale: licenza di scuola elementare e pluriennale esperienza professionale nel settore o in un settore affine o comunque utile all'impiego;
 - c) quarta qualifica funzionale: diploma di licenza di scuola media o licenza di scuola elementare nonché assolvimento di un ulteriore biennio di studio o di una formazione professionale equivalente o diploma di fine apprendistato o formazione specifica teorico pratica non inferiore a 300 ore;
 - d) quinta qualifica funzionale: diploma di licenza di scuola media inferiore o licenza di scuola elementare nonché:
 - assolvimento di un ulteriore triennio di studio o di formazione professionale triennale o
 - diploma di maestro artigiano o
 - diploma di fine apprendistato nonché ulteriore specializzazione biennale nel settore o
 - di formazione professionale biennale nonché ulteriore specializzazione biennale nel settore con almeno 300 ore di insegnamento o equivalente formazione teorico-pratica;
 - e) sesta qualifica funzionale: diploma di maturità o equivalente;

tung für die Organisation und Verantwortung nach außen für die erzielten Ergebnisse.

2. Jede Funktionsebene umfasst mehrere Berufsbilder. Bei der Beschreibung der Berufsbilder werden die besonderen ausbildungsmäßigen oder beruflichen Zugangsvoraussetzungen festgelegt, und zwar unter Berücksichtigung des Inhaltes der Arbeitsleistung, der Höhe der Verantwortung und des Ausmaßes der Autonomie sowie der Mobilität.
3. Die Besoldung des Personals berücksichtigt dessen berufliche Qualifikation und Verantwortung und ist darauf ausgerichtet, eine stete Verbesserung der Leistung und Effizienz des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten.
4. Für den Zugang zu Funktionsebenen von außen ist der Besitz folgender Ausbildung und beruflichen Qualifikation als Mindestvoraussetzung vorgeschrieben:
 - a) erste und zweite Funktionsebene:

Abschluss der Grundschule oder Erfüllung der Schulpflicht und, falls verlangt, einfache, praktische Fachkenntnisse im spezifischen Bereich;
 - b) dritte Funktionsebene:

Abschluss der Grundschule und mehrjährige Berufserfahrung im Bereich oder in einem verwandten oder für die Einstellung nützlichen 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 dreijährige, berufliche Fachausbildung oder
 - Meisterbrief oder
 - Gesellenbrief sowie zusätzliche zweijährige Spezialisierung im Bereich oder
 - zweijährige Berufsausbildung sowie zusätzliche zweijährige Spezialisierung im Bereich mit nicht weniger als 300 Unterrichtsstunden oder gleichwertige theoretisch-praktische Ausbildung;
 - e) sechste Funktionsebene:

Reifezeugnis oder gleichwertiger Ausbil-

dungsnachweis;

- f) settima qualifica funzionale:
diploma di maturità e diploma di studi universitari almeno biennali o diploma equivalente ovvero titolo di abilitazione all'esercizio della libera professione;

f- bis) settima qualifica funzionale ter:

- laurea di primo livello;
- diplomi equipollenti o dichiarati equivalenti alla laurea di primo livello ai sensi della vigente normativa;
- diploma od attestati di formazione almeno triennale nelle discipline delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica;

- diploma di assistente sociale;
(Art. 21 CCIC 20.12.08)

- g) ottava qualifica funzionale:
diploma di laurea conseguito in un corso almeno quadriennale;
- h) nona qualifica funzionale:
diploma di laurea con titolo di abilitazione all'esercizio della libera professione.

5. **Per l'accesso alle singole qualifiche funzionali è comunque richiesto il possesso dell'attestato di conoscenza della lingua italiana e quella tedesca, da individuarsi nel singolo profilo professionale con riferimento al titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno. Rimangono salve le norme sulla conoscenza della lingua ladina e sull'esonero del personale insegnante ed equiparato dalla conoscenza della seconda lingua**

(Art. 21 CCIC 20.12.08).

6. 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.
7. Per il personale docente ed equiparato possono essere individuate nel contratto di comparto apposite qualifiche funzionali e corrispondenti livelli retributivi e stipendi relativi al fine di poter tener conto delle specificità di tali settori e del riordinamento in programma.

8. Il personale già inquadrato nella settima qualifica funzionale ed in

- f) siebte Funktionsebene:
Reifezeugnis und Diplom über ein mindestens zweijähriges Universitätsstudium oder gleichwertiges Diplom oder Befähigung für die Ausübung eines Freiberufes;

f -bis) siebte Funktionsebene ter:

- **Laureat ersten Grades;**
- **im Sinne der geltenden Bestimmungen gleichgestellte Diplome oder dem Laureat ersten Grades gleichwertig erklärte Diplome;**
- **Diplome u - Ausbildungsbescheinigungen von dreijähriger Dauer die sanitären Berufe betreffend und zwar: Pflegebereich, technischer Bereich, Rehabilitation, Vorbeugung, Hebamme;**
- **Diplom eines Sozialassistenten;**

(Art. 21 BÜKV 20.12.08)

- g) achte Funktionsebene:
Doktorat in einem Fach mit mindestens vierjähriger Studiendauer;
- 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, was im einzelnen Berufsbild mit Bezug auf den für den Zugang von außen vorgesehenen Studientitel vorzusehen ist. 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.**

(Art. 21 BÜKV 20.12.08)

6. 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.
7. Für das unterrichtende und diesem gleichgestellte Personal können im Bereichsvertrag eigene Funktionsebene und entsprechende Besoldungsstufen und entsprechende Gehältern bestimmt werden, um den Besonderheiten dieser Bereiche und der vorgesehenen Neuordnung Rechnung tragen zu können.

8. Das Personal, welches bereits in die 7. Funktionsebene eingestuft ist

possessione del titolo di studio e di qualificazione richiesto dall'articolo 65, comma 4, per l'accesso alla settima qualifica funzionale ter, è inquadrato con decorrenza dal primo giorno del secondo mese dopo l'entrata in vigore del presente contratto nella settima qualifica funzionale ter.

(Art. 21 CCIC 20.12.08)

9. L'inquadramento economico del personale contemplato dal comma 8 avviene con l'attribuzione della medesima posizione, per classi o scatti, in godimento nella qualifica funzionale di provenienza.

(Art. 21 CCIC 20.12.08)

10. Al personale provinciale assunto dopo l'entrata in vigore del presente contratto, e inquadrato nei profili professionali aventi come requisito d'accesso la laurea di primo grado con attestato di bilinguismo A, è attribuito una classe nella settima qualifica funzionale ter.

(Art. 21 CCIC 20.12.08)

und den vom Artikel 65, Absatz 4, für den Zugang zur siebten Funktionsebene ter vorgeschriebenen Studientitel oder berufliche Qualifikation besitzt, ist mit Wirkung ab Ersten des zweiten Monats nach Inkraft-Treten dieses Vertrages in die siebte Funktionsebene ter eingestuft.

(Art. 21 BÜKV 20.12.08)

9. Die wirtschaftliche Einstufung des in Absatz 8 genannten Personals erfolgt mittels Zuweisung derselben Position nach Klassen oder Vorrückungen, die der in der bisherigen Funktionsebene angereiften Position entspricht.

(Art. 21 BÜKV 20.12.08)

10. Dem Landespersonal, welches nach Inkrafttreten dieses Vertrages aufgenommen und in den Berufsbildern mit der Zugangsvoraussetzung –Laureat ersten Grades und Zweisprachigkeitsnachweis A – eingestuft wird, wird eine Gehaltsklasse in der siebten Funktionsebene ter zuerkannt.

(Art. 21 BÜKV 20.12.08)

Art. 66

Mobilità orizzontale tra i profili professionali

1. La mobilità orizzontale verso i profili professionali della stessa qualifica funzionale è subordinata al possesso dei specifici requisiti richiesti per i profili professionali cui si aspira, oppure in difetto degli stessi, al superamento delle relative procedure pubbliche di selezione. La mobilità orizzontale è comunque subordinata al possesso dell'attestato di bilinguismo eventualmente richiesto per l'accesso dall'esterno al profilo professionale cui si aspira.
2. La mobilità orizzontale verso i profili professionali per l'accesso ai quali è richiesta l'abilitazione all'esercizio della professione, è possibile unicamente in presenza dei requisiti culturali d'accesso richiesti per i profili professionali cui si aspira.
3. Le ulteriori modalità della mobilità orizzontale vengono disciplinate a livello di comparto.

Art. 67

Mobilità verticale

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 professio-

Art. 66

Horizontale Mobilität zwischen den Berufsbildern

1. Für die horizontale Mobilität zwischen Berufsbildern derselben Funktionsebene ist der Besitz der von den angestrebten Berufsbildern jeweils vorgesehenen Zugangsvoraussetzungen oder, falls diese fehlen, das Bestehen des entsprechenden öffentlichen Auswahlverfahrens erforderlich. Die horizontale Mobilität ist auf jeden Fall an den Besitz des gegebenenfalls vorgeschriebenen Zweisprachigkeitsnachweises für den Zugang von außen zum entsprechenden Berufsbild gebunden.
2. Die horizontale Mobilität zu Berufsbildern, für die die Befähigung zur Berufsausübung vorgeschrieben ist, ist nur möglich, wenn die für den Zugang zu den entsprechenden Berufsbildern erforderlichen Zugangsvoraussetzungen gegeben sind.
3. Weitere Bestimmungen über die horizontale Mobilität werden auf Bereichsebene festgelegt.

Art. 67

Vertikale Mobilität

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

nale.

2. La mobilità verticale avviene nell'ambito del concorso pubblico o altre procedure pubbliche di selezione, sostituendo il titolo di studio richiesto con la specifica anzianità indicata nel profilo di appartenenza.
3. In difetto del possesso del titolo di studio, l'anzianità richiesta per l'ammissione al concorso pubblico, ai sensi del comma 2, non può essere inferiore a quattro anni di effettivo servizio nella qualifica funzionale di appartenenza.
4. Il personale appartenente alla sesta ed ottava qualifica funzionale, in possesso del titolo di abilitazione per l'esercizio della libera professione richiesto per l'accesso ad un profilo ascritto alla settima o nona qualifica funzionale, è inquadrate 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 viene attribuita la posizione stipendiale, per classi o scatti, nel rispetto dell'aumento stabilito alle seguenti lettere:
 - a) nella misura dell'8% in caso di mobilità verticale in seguito ad una procedura concorsuale pubblica;
 - b) nella misura del 6% in seguito ad un esame di idoneità previsto nella disciplina sull'iscrizione di un profilo professionale ad una qualifica funzionale superiore nonché in caso di passaggio ai sensi del comma 4;
 - c) la percentuale di cui alle lettere a) e b) è aumentata rispettivamente al 10 all'8% in caso di passaggio ad una qualifica funzionale superiore diversa da quella immediatamente superiore;
 - d) i benefici del presente comma vengono attribuiti anche in caso di inquadramento in una qualifica funzionale superiore in seguito

berufliche Kenntnisse vorschreiben.

2. Die vertikale Mobilität erfolgt im Rahmen öffentlicher Wettbewerbe oder anderer öffentlicher Auswahlverfahren, wobei die vorgeschriebene Ausbildung durch das im jeweiligen Zugehörigkeitsberufsbild angegebene Dienstalter ersetzt wird.
3. Liegt die jeweils geforderte Ausbildung nicht vor, darf das für den Zugang zum höheren Berufsbild gemäß Absatz 2 vorgeschriebene Dienstalter nicht weniger als vier Jahre effektiven Dienstes in der Funktionsebene ausmachen, in welcher das Personal eingestuft ist.
4. Das Personal der sechsten und achten Funktionsebene, das im Besitze der Befähigung für die Ausübung des Freiberufes ist, wie für den Zugang zu einem der siebten oder neunten Funktionsebene zugeschriebenen Berufsbild vorgesehen, wird in das entsprechende Berufsbild der unmittelbar höheren Funktionsebene eingestuft, und zwar mit Wirkung ab der effektiven Zuteilung der Aufgaben, die vom Berufsbild vorgesehen sind.
5. Für die Zulassung zu dem unter Absatz 2 genannten Wettbewerb ist auch im Rahmen der vertikalen Mobilität die Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und deutschen Sprache vorgeschrieben, die der Ausbildung entsprechen muss, die für den Zugang zum angestrebten Berufsbild von außen erforderlich ist.
6. Im Fall des Wechsels in eine höhere Funktionsebene wird eine Gehaltsposition, nach Klassen oder Vorrückungen, unter Berücksichtigung der in den nachfolgenden Buchstaben bestimmten Erhöhung zugeordnet:
 - a) in Höhe von 8% für den Fall vertikaler Mobilität aufgrund öffentlichen Wettbewerbs;
 - b) in Höhe von 6% im Falle einer in der Regelung über die Zuordnung eines Berufsbildes zu einer höheren Funktionsebene vorgesehenen Eignungsprüfung sowie im Falle des Wechsels laut Absatz 4;
 - c) der Prozentsatz laut den Buchstaben a) und b) ist im Falle des Wechsels in eine höhere Funktionsebene, die nicht der nächst höheren entspricht, auf 10 bzw. 8 Prozent erhöht;
 - d) die Begünstigungen dieses Absatzes werden auch im Falle einer Einstufung in eine höhere Funktionsebene aufgrund Wettbewerb zugestanden,

all'ammissione ad una procedura concorsuale purché in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla relativa qualifica funzionale.

falls im Besitze des für die Zulassung von außen geforderten Studientitels für die jeweilige Funktionsebene.

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

8. Ulteriori modalità possono essere disciplinati a livello di comparto.

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

8. Weitere Bestimmungen können auf Bereichsebene festgelegt werden.

**Capo II
PARTE IV**

Struttura retributiva

**Art. 68
Elementi retributivi dello stipendio**

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.

**II. Abschnitt
TEIL IV**

Lohnstruktur

**Art. 68
Lohnelemente**

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. 69
Livelli retributivi e stipendi relativi
Aumento della retribuzione fonda-
mentale
(biennio economico 2007-2008)
(Art. 34 CCIC 20.12.07)

1. Gli stipendi annuali lordi iniziali dei livelli retributivi delle qualifiche funzionali sono determinati con decorrenza dal 1° luglio 2007 come segue (+2,3%):

prima qualifica funzionale:

1) livello inferiore euro 6.920,00
2) livello superiore euro 8.675,00

seconda qualifica funzionale:

1) livello inferiore euro 8.344,00
2) livello superiore euro 10.684,00

terza qualifica funzionale:

1) livello inferiore euro 9.067,00
2) livello superiore euro 11.684,00

quarta qualifica funzionale:

1) livello inferiore euro 9.790,00
2) livello superiore euro 12.704,00

quinta qualifica funzionale:

1) livello inferiore euro 11.018,00
2) livello superiore euro 14.296,00

sesta qualifica funzionale:

1) livello inferiore euro 12.296,00
2) livello superiore euro 16.251,00

settima qualifica funzionale:

1) livello inferiore euro 14.582,00
2) livello superiore euro 19.268,00

settima qualifica funzionale ter:

1) livello inferiore euro 15.311,00
2) livello superiore euro 20.039,00

settima qualifica funzionale bis, ad esaurimento istituita con l'articolo 69, comma 6, CCI 1.8.2002:

1) livello inferiore euro 16.198,00
2) livello superiore euro 21.191,00

ottava qualifica funzionale:

1) livello inferiore euro 17.811,00
2) livello superiore euro 23.118,00

nona qualifica funzionale:

1) livello inferiore euro 21.281,00
2) livello superiore euro 28.367,00

Art. 69
Besoldungsstufen und Gehälter
Erhöhung der Grundentlohnung
(wirtschaftliches Biennium
2007-2008)
(Art. 34 CCIC 20.12.07)

1. Die jährlichen Anfangsbruttogehälter der Besoldungsstufen der Funktionsebenen sind, mit Wirkung ab 1. Juli 2007 wie folgt festgelegt (+2,3%):

erste Funktionsebene,:

1) untere Besoldungsstufe Euro 6.920,00
2) obere Besoldungsstufe Euro 8.675,00

zweite Funktionsebene:

1) untere Besoldungsstufe 8.344,00
2) obere Besoldungsstufe Euro 10.684,00

dritte Funktionsebene:

1) untere Besoldungsstufe Euro 9.067,00
2) obere Besoldungsstufe Euro 11.684,00

vierte Funktionsebene:

1) untere Besoldungsstufe Euro 9.790,00
2) obere Besoldungsstufe Euro 12.704,00

fünfte Funktionsebene:

1) untere Besoldungsstufe Euro 11.018,00
2) obere Besoldungsstufe Euro 14.296,00

sechste Funktionsebene:

1) untere Besoldungsstufe Euro 12.296,00
2) obere Besoldungsstufe Euro 16.251,00

siebte Funktionsebene:

1) untere Besoldungsstufe Euro 14.582,00
2) obere Besoldungsstufe Euro 19.268,00

siebte Funktionsebene ter:

1) untere Besoldungsstufe Euro 15.311,00
2) obere Besoldungsstufe Euro 20.039,00

siebte Funktionsebene bis auslaufend, eingeführt mit Artikel 69, Absatz 6 BÜKV 1.8.2002:

1) untere Besoldungsstufe Euro 16.198,00
2) obere Besoldungsstufe Euro 21.191,00

achte Funktionsebene:

1) untere Besoldungsstufe Euro 17.811,00
2) obere Besoldungsstufe Euro 23.118,00

neunte Funktionsebene:

1) untere Besoldungsstufe Euro 21.281,00
2) obere Besoldungsstufe Euro 28.367,00

2. Con decorrenza 1° luglio 2008 gli stipendi lordi iniziali in godimento dei livelli retributivi sono aumentati in misura corrispondente al tasso di inflazione accertato dall'ASTAT per il periodo 1.6.2007 – 31.05.2008.

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.

Art. 70

Progressione professionale

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

2. Mit Wirkung 1. Juli 2008 werden die zustehenden Anfangsbruttogehälter der Besoldungsstufen um das entsprechende Ausmaß der vom ASTAT für die Zeitperiode 1.6.2007 – 31.05.2008 erhobene Inflationsrate 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.

Art. 70

Berufliche Entwicklung

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 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 und erlangen.
4. 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.

5. La progressione economica, compreso il passaggio al livello superiore, si applica anche al personale non di ruolo.
6. Nel contratto di comparto sono stabilite le modalità della valutazione ai fini della progressione professionale.
7. 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 professionale richiesta per lo svolgimento delle mansioni previste. L'anzianità convenzionale viene determinata dalla commissione di esame o da apposita commissione, composta da tre esperti. Tale anzianità viene revocata o ridotta al termine del periodo di prova qualora l'interessato non abbia dimostrato in tale periodo di possedere la particolare qualificazione o esperienza professionale richiesta per lo svolgimento delle mansioni previste.
8. L'aspettativa non retribuita per motivi sindacali è utile, con decorrenza 1° gennaio 2001, ai fini della progressione economica.
5. Der Aufstieg in der Besoldung und der Wechsel der Besoldungsstufe finden auch auf das außerplanmäßige Personal Anwendung.
6. Im Bereichsabkommen werden die Kriterien für die Beurteilung der beruflichen Entwicklung festgelegt.
7. Dem Personal, das eine spezifische Berufserfahrung von mindestens fünf Jahren aufweist, kann bei der Aufnahme oder während oder am Ende der Probezeit das Anfangsgehalt der Funktionsebene bis zu einem konventionellen Dienstalter von zehn Jahren erhöht werden, sofern nicht genügend internes Personal mit der verlangten spezifischen Berufserfahrung verfügbar ist. Die Zuerkennung und der Zeitpunkt der Zuerkennung dieser Begünstigung müssen vom Regierungsorgan der jeweiligen Körperschaft, nach Anhören der Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch im jeweiligen Bereich, ermächtigt und in der Wettbewerbsausschreibung vorgesehen werden. Diese Begünstigung kann für den Zugang zu jenen Berufsbildern, inbegriffen durch die vertikale Mobilität, gewährt werden, die zu Beginn eines jeden Jahres vom Regierungsorgan der jeweiligen Körperschaft bestimmt werden, und zwar unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation für die jeweilige Berufskategorie und der besonderen Sachkompetenz oder Berufserfahrung, die gefordert ist, um die vorgesehenen Ausgaben auszuüben. Das konventionelle Dienstalter wird von der Prüfungskommission oder einer eigenen Kommission bestehend aus drei Experten, bestimmt. Dieses Dienstalter wird am Ende der Probezeit widerrufen oder reduziert, falls der Betroffene während dieser Zeit nicht nachgewiesen hat, dass er die für die Ausübung der vorgesehenen Aufgaben verlangte besondere Sachkompetenz oder Berufserfahrung besitzt.
8. Der unbezahlte Wartestand aus Gewerkschaftsgründen gilt ab 1. Jänner 2001 für die besoldungsmäßige Entwicklung.

Art. 71**Aumento individuale dello stipendio**

1. Gli enti dei comparti di cui all'articolo 1 accordano a non più del 10% del personale in servizio, ed ad almeno un dipendente per ente, un aumento individuale mensile dello stipendio di livello per un importo corrispondente a non meno di tre e non più di sei scatti del livello retributivo superiore della qualifica funzionale di appartenenza. Tale aumento viene concesso, salvo rinnovo, per un periodo non superiore al biennio ed è utile anche ai fini della tredicesima mensilità.

1.bis Il controvalore degli aumenti individuali non accordati nella misura massima prevista dal comma 1 è attribuito, a valere dall'anno successivo, al fondo per il salario di produttività di cui all'articolo 74 del presente contratto. A tale fine gli aumenti individuali non accordati sono quantificati con il valore della 6. qualifica funzionale, livello superiore – stipendio iniziale. I relativi dati sono comunicati alle Organizzazioni sindacali più rappresentative.

(Art. 22 CCIC 20.12.08)

1. ter La prima applicazione della disciplina di cui al comma precedente avrà luogo con lo stanziamento del fondo nel bilancio di previsione del rispettivo ente per l'anno 2008.

(Art. 22 CCIC 20.12.08)

1. quater. Per i comprensori sanitari, i quali hanno utilizzato parte degli aumenti individuali per incrementare altre indennità, i commi 1.bis e 1.ter non trovano applicazione fino alla stipulazione del nuovo contratto di comparto."

(Art. 22 CCIC 20.12.08)

2. L'aumento individuale dello stipendio rimane assegnato a tempo indeterminato al personale che lo ha percepito per un periodo di complessivamente 5 anni, fino a quando continua a svolgere i compiti, o compiti equivalenti, che giustificano l'assegnazione dell'aumento stipendiale relativo. Esso segue l'aumento generale degli stipendi. Ai fini della determinazione di tale importo viene formata la media aritmetica tra il numero degli scatti (o classi)

Art. 71**Individuelle Gehaltserhöhung**

1. Die Körperschaften der Bereiche laut Artikel 1 gewähren an nicht mehr als 10 % des im Dienst stehenden Personals, jedoch mindestens einem Angestellten je Körperschaft, eine monatliche, individuelle Gehaltserhöhung im Ausmaß von nicht weniger als drei und nicht mehr als sechs Vorrückungen der oberen Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene. Diese Erhöhung wird, vorbehaltlich Erneuerung, für einen Zeitraum von nicht mehr als zwei Jahren gewährt und zählt auch für die Berechnung des dreizehnten Monatsgehalts.

1.bis Der Betrag für die nicht gewährten individuellen Gehaltserhöhungen im Rahmen des von Absatz 1 vorgesehenen Höchstmaßes wird dem Fonds für den Leistungslohn gemäß Artikel 74 dieses Abkommens für das jeweils darauf folgende Jahr zugeführt. Zu diesem Zwecke werden die nicht gewährten Gehaltserhöhungen mit dem Gegenwert der 6. Funktionsebene, obere Besoldungsstufe – Anfangsgehalt – gewichtet. Die repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen werden davon benachrichtigt.

(Art. 22 BÜKV 20.12.08)

1. ter Die Erstanwendung der Regelung nach vorhergehendem Absatz erfolgt mit der Bildung des Fonds im Haushaltsvoranschlag der jeweiligen Körperschaft für das Jahr 2008.

(Art. 22 BÜKV 20.12.08)

1. quater Für jene Gesundheitsbezirke, welche einen Teil der individuellen Gehaltserhöhung für andere Zulagen verwendet haben, finden Absatz 1.bis und 1.ter bis zum Abschluss des neuen Bereichsvertrages nicht Anwendung."

(Art. 22 BÜKV 20.12.08)

2. Die individuelle Gehaltserhöhung bleibt für das Personal, dem es 5 Jahre gewährt wurde, auf unbestimmte Zeit zugewiesen und zwar solange es die Aufgaben – oder gleichwertige Aufgaben – ausübt, die die Gewährung der Erhöhung rechtfertigten. Zur Bestimmung dieses Betrages wird das arithmetische Mittel aus der Anzahl der zuerkannten Vorrückungen (oder Klassen), bezogen auf die jeweilige Zeitspanne, in welcher sie gewährt wur-

attribuiti in riferimento al periodo di fruizione degli stessi che viene moltiplicato con l'importo corrispondente allo scatto al momento della maturazione del beneficio in misura definitiva. Per un periodo di due anni dall'entrata in vigore del presente contratto l'importo dell'aumento individuale dello stipendio divenuto definitivo non può comunque essere inferiore all'importo corrispondente alla media aritmetica tra gli importi assegnati a titolo di aumento individuale nel corso del periodo di fruizione dello stesso. L'assegnazione a tempo indeterminato di tale aumento non viene presa in considerazione nel contingente ammesso al beneficio medesimo.

3. In caso di attribuzione di aumenti individuali dello stipendio in misura inferiore al numero massimo di scatti previsto al comma 1 è possibile superare il contingente del personale ammesso a tale beneficio qualora sia disponibile, a tali fini, un numero di scatti non assegnati non inferiore di tre scatti per ogni ulteriore assegnatario.
4. Può fruire del beneficio di cui ai commi 1 e 3 il personale che ha acquisito una particolare competenza professionale non retribuita sufficientemente dallo stipendio di livello e dalla progressione economica maturata nell'ambito della qualifica funzionale di appartenenza. Le modalità ed i criteri per l'assegnazione del predetto beneficio vengono concordati dai singoli enti di appartenenza con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di comparto. Per il comparto del personale di cui all'articolo 1, lettera b), le modalità ed i criteri di cui sopra vengono concordati a livello di comparto. I relativi criteri di assegnazione vengono portati a conoscenza del personale della rispettiva struttura dirigenziale mediante affissione all'albo della stessa o altro modo adeguato.
5. Ai fini della trasformazione dell'aumento individuale dello stipendio in un aumento definitivo vengono presi in considerazione anche gli aumenti individuali di stipendio previsti dall'articolo 3, comma 1, del CCI aggiuntivo del 4 gennaio 1996 e dell'articolo 56, comma 4, del CCI 29 luglio 1999.

den, errechnet. Dieses so errechnete arithmetische Mittel wird mit jenem Betrag multipliziert, der zum Zeitpunkt der endgültigen Zuweisung der jeweiligen Vorrückung entspricht. Für einen Zeitraum von zwei Jahren ab Inkrafttreten dieses Vertrages darf der fix gewordene Betrag der individuellen Gehaltserhöhung nicht weniger ausmachen, als der Betrag, der dem arithmetischen Mittel der gewährten individuellen Gehaltserhöhungen bezogen auf die jeweilige Zeitspanne entspricht. Nach der Zuweisung auf unbestimmte Zeit dieser Gehaltserhöhung zählt sie nicht mehr für das Kontingent, das in den Genuss dieser Begünstigung kommen kann.

3. Falls die individuellen Gehaltserhöhungen unter dem im Absatz 1 vorgesehenen Höchstausmaß an Vorrückungen liegen, kann das Personalkontingent, das zu dieser Begünstigung zugelassen ist, überschritten werden, soweit für diesen Zweck ein wenigstens drei Vorrückungen entsprechender Betrag für jeden weiteren Begünstigten zur Verfügung steht.
4. Die Begünstigungen der Absätze 1 und 3 können dem Personal gewährt werden, das sich eine besondere berufliche Kompetenz in der jeweiligen Funktionsebene angeeignet hat, die durch das Gehalt der Besoldungsstufe und der angereichten gehaltsmäßigen Entwicklung in der jeweiligen Funktionsebene nicht ausreichend abgegolten wird. Die Regeln und Kriterien für die Gewährung dieser Begünstigung werden von den einzelnen Körperschaften mit den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch auf Bereichsebene vereinbart. Für den Personalbereich des Artikels 1, Buchstabe b) sind die obigen Regeln und Kriterien auf Bereichsebene zu vereinbaren. Die entsprechenden Kriterien werden dem Personal der jeweiligen Führungsstruktur durch Anschlag an der jeweiligen Anschlagtafel oder auf eine andere angemessene Art und Weise zur Kenntnis gebracht.
5. Für die Umwandlung der individuellen Gehaltserhöhung in ein fixes Lohnelement zählen auch die individuellen Gehaltserhöhungen laut Artikel 3 Absatz 1 des BÜKV Zusatzvertrages vom 4. Januar 1996 und Artikel 56 Absatz 4 des BÜKV vom 29. Juli 1999.

Art. 72

Stipendio individuale sulla base dell'esperienza professionale
(Art. 23 CCIC 20.12.08)

- 1. In sede di assunzione in servizio i singoli enti possono attribuire al personale in possesso di una esperienza professionale già acquisita per il settore di attività in cui viene impiegato, attribuendo nell'ambito della qualifica funzionale di inquadramento un trattamento economico per classi e scatti corrispondente all'esperienza professionale acquisita. A tali fini l'aspirante può essere sottoposto, su sua richiesta, da presentare entro trenta giorni dalla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, ad una verifica specifica al fine di poter dimostrare il possesso dell'esperienza professionale adeguatamente documentata. Al termine del periodo di prova l'amministrazione determina la definitiva posizione economica dell'aspirante tenuto conto della comprovata esperienza professionale."**

Art. 73

Indennità integrativa speciale (biennio economico 2007-2008)
(Art. 35 CCIC 20.12.07)

- 1. L'indennità integrativa speciale annua lorda delle singole qualifiche funzionali è determinata con decorrenza 1° luglio 2007 come segue:**

- a) prima qualifica funzionale:
euro 9.433,00 (+3,5%)**
- b) seconda qualifica funzionale:
euro 9.460,00 (+3,3%)**
- c) terza qualifica funzionale:
euro 9.495,00 (+3,1%)**
- d) quarta qualifica funzionale:
euro 9.548,00 (+3,0%)**
- e) quinta qualifica funzionale:
Euro 9.591,00 (+2,8%)**
- f) sesta qualifica funzionale:
euro 9.654,00 (+ 2,7%)**
- g) settima qualifica funzionale:
euro 9.720,00 (+2,6%)**
- h) settima qualifica funzionale ter:
euro 9.765,00**
- i) settima qualifica funzionale bis, ad esaurimento:
euro 9.800,00(+2,5%)**

Art. 72

Individuelles Gehalt aufgrund der Berufserfahrung
(Art. 23 BÜKV 20.12.08)

- 1 Bei Dienstaufnahme können die einzelnen Körperschaften dem Personal, das für den Tätigkeitsbereich, in dem es eingesetzt wird, eine erworbene Berufserfahrung ausweist, eine wirtschaftliche Behandlung nach Klassen und Vorrückungen zuerkennen, welche der erworbenen Berufserfahrung entspricht. Zu diesem Zwecke kann der Bewerber auf Antrag, der innerhalb von dreißig Tagen nach Unterzeichnung des individuellen Arbeitsvertrages vorzulegen ist, einer eigenen Überprüfung unterzogen werden, um die entsprechend belegte Berufserfahrung unter Beweis zu stellen. Zum Ende der Probezeit bestimmt die Verwaltung die endgültige wirtschaftliche Stellung des Bewerbers, wobei die unter Beweis gestellte Berufserfahrung berücksichtigt wird."**

Art. 73

Sonderergänzungszulage (wirtschaftliches Biennium 2007-2008)
(Art. 35 CCIC 20.12.07)

- 1. Die jährliche Bruttosonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen gemäß Artikel 69 ist mit Wirkung 1. Juli 2007 wie folgt festgelegt:**

- a) erste Funktionsebene
Euro 9.433,00 (+3,5%)**
- b) zweite Funktionsebene
Euro 9.460,00 (+3,3%)**
- c) dritte Funktionsebene
Euro 9.495,00 (+3,1%)**
- d) vierte Funktionsebene
Euro 9.548,00 (+3,0%)**
- d) fünfte Funktionsebene
Euro 9.591,00 (+2,8%)**
- f) sechste Funktionsebene
Euro 9.654,00 (+ 2,7%)**
- e) siebte Funktionsebene
Euro 9.720,00 (+2,6%)**
- f) siebte Funktionsebene ter
Euro 9.765,00**
- i) siebte Funktionsebene bis, Auslaufsbefehrsbild
Euro 9.800,00 (+2,5%)**

**j) ottava qualifica funzionale:
euro 9.800,00 (+2,4%)**

**k) nona qualifica funzionale:
euro 9.857,00 (+2,3%)**

2. Con decorrenza 1 luglio 2008 l'indennità integrativa speciale annua lorda delle singole qualifiche funzionali è aumentata in misura corrispondente al tasso d'inflazione accertato dall'ASTAT per il periodo 1.6.2007 – 31.05.2008.

Art. 73/bis

**Dirigenti dei comuni inquadrati in livelli ad esaurimento – aumento dello stipendio e dell'indennità integrativa
(Art. 36 CCIC 20.12.07)**

1. Lo stipendio e l'indennità integrativa speciale in godimento dei dipendenti di cui all'articolo 12, comma 4 e seguenti dell'accordo di comparto per i dipendenti comunali dell'8.7.1994 inquadrati in livelli ad esaurimento sono aumentati nella stessa misura e con le stesse decorrenze previsti dagli articoli 34 e 35 del presente contratto.

2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione anche per il corrispondente personale dirigente ad esaurimento del comparto del personale dell'Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e dell'Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano.

Art. 74

Salario di produttività

1. Nel bilancio di previsione annuale dei singoli enti dei comparti di cui all'articolo 1 è iscritto un apposito fondo destinato a premi di produttività per la generalità del personale nella misura del tre per cento, da calcolarsi sulla somma complessivamente stanziata nel bilancio di previsione del singolo ente per il pagamento degli elementi retributivi ivi compresa la quota parte per aumenti individuali non accordati ai sensi dell'articolo 71 del presente accordo, esclusi il salario di produttività, il compenso per lavoro straordinario e l'indennità di missione, e che l'ente attribuisce ai singoli servizi o strutture organizzative, per il raggiungimento di almeno una delle seguenti finalità:

(Art. 24 CCIC 20.12.07)

a) maggiore produttività mediante un

**j) achte Funktionsebene
Euro 9.800,00 (+2,4%)**

**k) neunte Funktionsebene
Euro 9.857,00 (+2,3%)**

2. Mit Wirkung 1. Juli 2008 wird die jährliche Bruttosonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen um das entsprechende Ausmaß der vom ASTAT für die Zeitperiode 1.6.2007 – 31.05.2008 erhobene Inflationsrate erhöht.

Art. 73/bis

**Leitende Beamte der Gemeinden im Auslaufsrang – Erhöhung des Gehaltes und der Sonderergänzungszulage
(Art. 36 BÜKV 20.12.07)**

1. Gehalt und die Sonderergänzungszulage, die den leitenden Beamten im Auslaufsrang laut Artikel 12, Absatz 4 und folgende des Bereichsabkommens für die Gemeindebediensteten vom 8.7.1994 zustehen, werden im selben Ausmaß und mit derselben Laufzeit erhöht, wie von Artikel 34 und 35 dieses Vertrages vorgesehen.

2. Die Bestimmungen des Absatzes 1 finden auch für die entsprechenden Führungskräfte im Auslaufsrang des Bereiches des Personals der Kurverwaltung Bozen und Meran Anwendung.

Art. 74

Leistungslohn

1. Im Haushaltesvoranschlag der einzelnen Körperschaften der Bereiche laut Artikel 1 wird ein eigener Fonds für Leistungsprämien für die Allgemeinheit des Personals vorgesehen. Dieser Jahresfonds macht 3 Prozent des Gesamtbetrages aus, den die einzelnen Körperschaften für die Bezahlung der verschiedenen Lohnelemente einschließlich des Teiles an nicht gewährten individuellen Gehaltsvorrückungen gemäß Artikel 71 dieses Abkommens, außer jener für Leistungslohn, Überstunden und für Außendienstvergütung, vorsehen und wird den einzelnen Dienststellen oder Organisationseinheiten zwecks Erreichung wenigstens einer der folgenden Zielsetzungen zuweist:

(Art. 24 BÜKV 20.12.07)

a) um eine größere Leistung durch die

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. 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.

4. **Il fondo per il salario di produttività di cui all'articolo 21 del contratto collettivo per il personale del Servizio sanitario provinciale del 7 aprile 2005 è aumentato dell'1,80 per cento.**

(Art. 24 CICC 20.12.07)

5. La prima applicazione della disciplina di cui ai commi 1 e 4 ha luogo con riguardo alla valutazione dei risultati riferiti all'anno 2008,

(Art. 24 CICC 20.12.07)

Art. 75

Fondo per progetti particolarmente complessi ed innovativi

1. A livello di comparto può essere istituito, d'intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, un fondo aggiuntivo corrispondente a non più del 5 % del fondo di cui al comma 1 dell'articolo 74 rispettivamente del comma 3 dell'articolo 71 del CCI 29 luglio 1999, al fine di poter concedere, su conforme proposta di un'apposita commissione di esperti, dei premi aggiuntivi in favore del personale incaricato di svolgere progetti particolarmente complessi ed innovativi.

Art. 76

Indennità per l'uso della lingua ladina

1. Il personale assegnato a servizi nelle località ladine e ad uffici o servizi che svolgono funzioni esclusivamente o pre-

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

4. **Der Fonds für Leistungslohn laut Artikel 21 des Kollektivvertrages für das Personal des Landesgesundheitsdienstes vom 7. April 2005 wird um 1,80 Prozent erhöht.**

(Art. 24 BÜKV 20.12.07)

5. Die Erstanwendung der Regelung nach Absatz 1 und 4 erfolgt mit Bezug auf die Leistungsbewertung für das Jahr 2008.

(Art. 24 BÜKV 20.12.07)

Art. 75

Fonds für besonders komplexe und innovative Projekte

1. Die Körperschaften der Bereiche können, im Einvernehmen mit den repräsentativen Gewerkschaften, einen zusätzlichen Fonds im Ausmaß von höchstens 5 % des in Absatz 1 von Artikel 74 bzw. in Absatz 3 von Artikel 71 des BÜKV vom 29. Juli 1999 vorgesehenen Fonds für Leistungsprämien einrichten, um, auf gleichlautendem Vorschlag einer eigenen Expertenkommission, dem Personal Zusatzprämien zu gewähren, das mit der Durchführung von besonders komplexen und innovativen Projekten beauftragt ist.

Art. 76

Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache

1. Dem Personal, das Dienststellen des Landes in den ladinischen Ortschaften, der Abteilung Ladinisches Schulamt o-

valentemente 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 68. 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. 77 Indennità libero professionale

1. Nella contrattazione di comparto può essere accordata un'indennità libero professionale fino alla misura massima del 90 % dello stipendio iniziale annuo del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza:
 - a) al personale che rappresenta l'ente di appartenenza in giudizio;
 - b) al personale che svolge per incarico dell'ente di appartenenza l'attività di progettazione, direzione e collaudo tecnico di lavori pubblici, comprese le connesse funzioni di responsabile di progetto 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;
 - d) al personale che svolge l'attività di collaudo, controllo e revisione di impianti funiviari e delle dighe.
2. L'indennità viene preventivamente determinata sulla base dei relativi progetti o programma di attività e viene liquidata previa verifica del raggiungimento dei

der 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 68 zu. Eventuelle weitere Dienststellen außerhalb der ladinischen Ortschaften, die ihre Aufgaben ausschließlich oder vorwiegend im Interesse der ladinischen Bevölkerung besorgen, werden von der eigenen Körperschaft, im Einvernehmen mit den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch auf Bereichsebene, bestimmt.

Art. 77 Freiberuflerzulage

1. Im Bereichsvertrag kann folgendem Personal eine Freiberuflerzulage bis zu einem Höchstausmaß von 90 % des jährlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zuerkannt werden:
 - a) dem Personal, das die eigene Körperschaft bei Gericht vertritt;
 - b) dem Personal, das im Auftrag der eigenen Körperschaft die Projektierung, Bauleitung und die technische Abnahmeprüfung von öffentlichen Bauvorhaben vornimmt, sowie dem Personal, das die damit verbundenen Aufgaben des Projektsteuerers sowie die von den staatlichen Bestimmungen vorgesehenen Aufgaben des Verantwortlichen und des Koordinators für die Gesundheit und Sicherheit auf der Baustelle wahrnimmt;
 - c) dem Personal, das Schätzungen im Zusammenhang mit öffentlichen Bauvorhaben vornimmt;
 - d) dem Personal, das technische Abnahmeprüfungen, Kontrollen und Revisionen an Seilbahnen und Stauanlagen vornimmt.
2. Die Zulage ist im Vorhinein aufgrund der entsprechenden Projekte oder eines entsprechenden Tätigkeitsprogramms zu bestimmen und wird nach der Über-

risultati concordati.

3. **Negli accordi di comparto saranno individuate le figure professionali, la disciplina per la corresponsione dell'indennità e saranno stabilite i parametri per la sua determinazione tenendo presente i seguenti criteri:**
- a) **esperienza, formazione ed aggiornamento professionale.**
 - b) **carichi di lavoro tenuto conto della difficoltà dei compiti affidati e della qualità del lavoro svolto.**
 - c) **competenze specializzanti**
 - d) **grado di responsabilità civile e penale.**
- (Art. 25 CICC 20.12.07)

Art. 78 Indennità di istituto

1. Nell'accordo di comparto viene disciplinata l'indennità di istituto per lo svolgimento di mansioni con conseguente maggiore responsabilità o rischi o carichi di lavoro non già adeguatamente retribuiti attraverso lo stipendio della qualifica funzionale di appartenenza.

1-bis. Nell'accordo di comparto può essere previsto, che l'Amministrazione può riconoscere ai dipendenti che sono in possesso di un master di formazione universitaria rispettivamente di una specializzazione comparabile, un corrispettivo in forma di un'indennità d'istituto nella misura massima del 25 per cento dello stipendio mensile iniziale del livello inferiore della qualifica funzionale di appartenenza .

(Art. 26 CCIC 20.12.07)

2. **L'indennità di istituto non può superare la misura massima del 45 per cento dello stipendio mensile iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.**

(Art. 26 CCIC 20.12.07)

Art. 79 Indennità di coordinamento

1. L'indennità di coordinamento è corrisposta al personale a cui vengono affidati il coordinamento e la sorveglianza di un numero di personale da determinare nell'accordo di comparto.
2. **La misura dell'indennità di coordinamento è stabilita nell'accordo di**

prüfung, ob die vereinbarten Ergebnisse erreicht wurden, ausbezahlt.

3. **In den Bereichsverträgen werden die Berufskategorien und die Modalitäten für die Gewährung der Zulage festgelegt, sowie die Maßstäbe für deren Festlegung unter Berücksichtigung der nachstehenden Kriterien bestimmt:**
- a) **die Berufserfahrung, - Ausbildung und -fortbildung**
 - b) **die Arbeitsbelastung unter Berücksichtigung des Schwierigkeitsgrades der anvertrauten Arbeit und der Güte der geleisteten Arbeit**
 - c) **die fachliche Kompetenz**
 - d) **der Grad der zivil- und strafrechtlichen Verantwortung.**
- (Art. 25 BÜKV 20.12.07)

Art. 78 Aufgabenzulage

1. Im Bereichsvertrag wird die Aufgabenzulage geregelt. Sie wird gewährt für die Ausübung von Aufgaben mit entsprechend höherer Verantwortung oder höheren Risiken oder höherer Arbeitsbelastung, die durch das Gehalt der jeweiligen Funktionsebene nicht ausreichend abgedeckt sind.

1-bis. Im Bereichsvertrag kann vorgesehen werden, dass die Verwaltung jenen Bediensteten, welche im Besitze einer universitären Masterausbildung bzw. einer vergleichbaren Spezialisierung sind und entsprechende Aufgaben ausüben, eine Vergütung in Form einer Aufgabenzulage für die zusätzlich erworbene Kompetenz zuerkennen kann und zwar im Höchstausmaß von 25 Prozent des monatlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene.

(Art. 26 BÜKV 20.12.07)

2. **Die Aufgabenzulage darf das Höchstausmaß von 45 Prozent des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene nicht überschreiten.**

(Art. 26 BÜKV 20.12.07)

Art. 79 Koordinierungszulage

1. Die Koordinierungszulage wird dem Personal gewährt, das mit der Koordinierung und Beaufsichtigung einer bestimmten, im Bereichsabkommen festzulegenden Anzahl von Personal betraut wird.
2. **Das Ausmaß der Koordinierungszulage wird im Bereichsabkommen**

comparto e non può superare la misura massima del 35 per cento dello stipendio mensile iniziale della qualifica funzionale di appartenenza. Qualora con il coordinamento siano collegati compiti e responsabilità in materia di prevenzione e protezione dei rischi professionali la misura massima di cui sopra è aumentata al 45 per cento.

(Art. 27 CCIC 20.12.07)

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.

Art. 80

Indennità per servizio di turno, lavoro festivo e notturno e per reperibilità o pronta disponibilità

1. Nell'accordo di comparto viene previsto un compenso per particolari servizi di turno, per lavoro festivo o notturno o festivo notturno nonché per reperibilità o pronta disponibilità nella misura massima del 35 per cento del compenso per lavoro straordinario di cui al comma 1 dell'articolo 82.

Art. 81

Cumulo di premi ed indennità

1. L'indennità libero professionale di cui all'articolo 77 è cumulabile con il salario di produttività di cui all'articolo 74 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 71.
2. L'indennità libero professionale è cumulabile con le indennità di cui agli articoli 73, 76 e 80. 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. 82

Compenso per lavoro straordinario

1. Per la prestazione di lavoro straordinario spetta al personale un compenso orario, arrotondato per eccesso ad un cent, corrispondente al normale compenso orario di cui al comma 3, moltiplicato con il coefficiente 1,25.
2. Per la prestazione di lavoro straordinario

festgelegt und darf das Höchstausmaß von 35 Prozent des monatlichen Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene nicht überschreiten. Falls mit der Koordination auch Aufgaben und Verantwortung im Bereich des Arbeitsschutzes verbunden sind, ist obiges Höchstausmaß auf 45 Prozent erhöht.

(Art. 27 BÜKV 20.12.07)

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.

Art. 80

Zulage für Turnus-, Feiertags- oder Nachtdienst, Bereitschafts- und sofortigen Einsatzdienst

1. Im Bereichsabkommen wird eine Zulage für besonderen Turnus-, für Feiertags- oder Nachtdienst oder Nachtdienst an Feiertagen, sowie für Bereitschafts- und sofortigen Einsatzdienst vorgesehen. Das Ausmaß darf 35 Prozent der Überstundenentlohnung gemäß Absatz 1 des Artikels 82 nicht überschreiten.

Art. 81

Häufung von Prämien und Zulagen

1. Die Freiberuflerzulage laut Artikel 77 ist mit dem Leistungslohn laut Artikel 74 bis zu einem Ausmaß von 60 Prozent des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar. Die Freiberuflerzulage ist hingegen mit der im Artikel 71, vorgesehenen individuellen Erhöhung nicht häufbar.
2. Die Freiberuflerzulage ist mit den in den Artikeln 73, 76 und 80 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. 82

Überstundenentlohnung

1. Für die Leistung von Überstunden steht dem Personal eine jeweils auf einen Cent aufgerundete Stundenvergütung zu, die der normalen Stundenvergütung laut Absatz 3, multipliziert mit dem Koeffizienten 1,25, entspricht.
2. Für die Leistung von Überstunden zwi-

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.

schen 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.

Art. 83
Indennità per i dirigenti sostituti

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

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 tal 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.

L'indennità di cui al comma 1 è gradualmente trasformata in assegno personale pensionabile quale distinto elemento fisso e ricorrente di retribuzione.

(Art. 28 CCIC 20.12.07)

4. La trasformazione è eseguita con effetto dal 1. gennaio di ciascun anno nella misura del 5 per cento; questo elemento retributivo segue gli aumenti stipendiali generali.

(Art. 28 CCIC 20.12.07)

Art 83/bis
Effetti degli aumenti
(Art. 37 CCIC 20.12.07)

1. Al personale comunque cessato o che cessa dal servizio, con diritto a pensione, nel corso dell'anno 2007 o 2008, gli aumenti retributivi previsti dagli articoli 69 e 73 del presente contratto sono rideeterminati, calcolando l'aumento relativo all'anno di cessazione dal servizio in dodicesimi, in relazione ai mesi interi di servizio.

2. Gli aumenti stipendiali di cui al presente contratto trovano applicazione per il lavoro straordinario prestato con decorrenza dal primo del mese successivo alla data di pubblicazione del presente contratto sul Bollettino Ufficiale della Regione.

3. Salva diversa disposizione gli aumenti stipendiali previsti dagli articoli 69 e 73 hanno effetto, con le decorrenze ivi previste, su tutti gli

Art. 83
Zulage für stellvertretende Führungskräfte

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

2. 2. Bei Abwesenheit oder Verhinderung der Führungskraft steht die Funktionszulage der stellvertretenden Führungskraft ab dem 46sten Tag der Abwesenheit oder der Verhinderung zu. Die Führungskraft gilt in diesem Sinne 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.

3. Die Zulage laut Absatz 1 wird graduell in ein persönliches, auf das Ruhegehalt anrechenbares, getrenntes sowie fixes und bleibendes Lohnelement.

(Art. 28 BÜKV 20.12.07)

4. Die Umwandlung erfolgt jeweils mit Wirkung 1. Jänner eines jeden Jahres im Ausmaß von 5 Prozent, mit dynamischer Anbindung dieses Lohnelementes an die allgemeinen Gehaltserhöhungen.

(Art. 28 BÜKV 20.12.07)

Art. 83/bis
Wirkungen der Erhöhungen
(Art. 37 BÜKV 20.12.07)

1. Dem Personal, das im Laufe des Jahres 2007 oder 2008 mit Anrecht auf Pension vom Dienst ausgeschieden ist oder ausscheidet, wird die Gehaltserhöhung laut Artikel 69 und 73 dieses Vertrages in Bezug auf die vollen im Dienst verbrachten Monate im Jahr des Dienstaustrittes neu bestimmt, wobei die entsprechende Erhöhung in Zwölftel berechnet wird.

2. Die in diesem Vertrag vorgesehene Erhöhung der Gehälter gilt für die Überstunden die ab Ersten des folgenden Monats nach Veröffentlichung dieses Vertrages im Amtsblatt der Region geleistet werden.

3. Vorbehaltlich anders lautender Bestimmung, werden die in den Artikeln 69 und 73 vorgesehenen Gehaltserhöhungen, und zwar zu den

istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni rinviano ai relativi elementi retributivi annui o mensili di cui ai predetti articoli.

4. Gli aumenti degli stipendi di livello di cui all'articolo 69 trovano applicazione, nella misura e con le decorrenze ivi indicate, anche agli assegni ad personam comunque denominati cui già nel precedente periodo contrattuale si applicavano gli aumenti previsti per gli stipendi medesimi.

Art. 84

Disciplina di missione

1. La missione viene disciplinata interamente nell'allegato n. 1 al presente contratto.

Art. 85

Interessi e rivalutazione monetaria

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.

dort vorgesehenen Laufzeiten, auf alle besoldungsmäßige Institute angewandt, für deren Berechnung die geltenden Vorschriften Bezug auf das Jahres- oder Monatsgehalt der oben genannten Lohnelemente nehmen.

4. Die im Artikel 69 vorgesehenen Erhöhungen der Gehälter der Besoldungsstufen finden, in den dort vorgesehenen Ausmaß und Fälligkeiten, auch auf die wie immer genannten persönlichen Zulagen Anwendung, auf die bereits im vorausgehenden Vertragszeitraum die Erhöhung für die entsprechenden Gehälter zur Anwendung gekommen sind.

Art. 84

Außendienstregelung

1. Der Außendienst wird in der Anlage 1 dieses Vertrages vollständig geregelt.

Art. 85

Zinsen und Aufwertung

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 anreifte, und zwar beschränkt auf den Zeitraum vor diesem Datum.

TITOLO VI

DISPOSIZIONI VARIE

Art. 86

Formazione ed aggiornamento del personale

1. Al fine di un sempre migliore assolvimento delle finalità istituzionali da parte degli enti pubblici operanti in Alto Adige, per favorire i processi di riordinamento e di ristrutturazione organizzativa, nonché per favorire modelli di inquadramento e la mobilità vengono promosse forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione del personale.
2. Gli obiettivi di cui al comma 1 possono essere attuati da parte delle amministrazioni tramite appositi servizi, strutture o sulla base di convenzioni con istituti ed enti. Alle relative iniziative dei singoli enti di cui all'articolo 1 può essere ammesso, con partecipazione alle relative spese, anche il personale di altri enti o istituti non aventi scopo di lucro, comprese le organizzazioni sindacali, costituiti esclusivamente per lo svolgimento di attività istituzionali di competenza degli enti di cui all'articolo 1.
3. Nei contratti di comparto vengono disciplinati:
 - a) il fondo comunque da destinare al finanziamento della formazione;
 - b) le modalità di verifica dei risultati formativi ai fini di ulteriori iniziative formative;
 - c) i criteri di valutazione della formazione ai fini della retribuzione collegata all'esperienza professionale;
 - d) le forme di partecipazione delle organizzazioni sindacali alla programmazione della formazione.
4. La partecipazione del personale a corsi di formazione e di aggiornamento, a convegni, congressi e simili è dichiarata obbligatoria se già inserita nei programmi formativi o, in caso di nuova proposta, se ritenuta necessaria dai competenti superiori per i fini di cui al comma 1. In tale caso il personale è in servizio e le spese di partecipazione vanno a carico dell'amministrazione di appartenenza.

VI. TITEL

VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

Art. 86

Aus- und Weiterbildung des Personals

1. Damit die in Südtirol tätigen öffentlichen Körperschaften ihre institutionellen Aufgaben immer besser wahrnehmen können, um Neuordnungs- und Reorganisationsprozesse sowie um Neueinstufungen und Mobilität zu fördern, werden verschiedenartige Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Umschulungsgänge und Spezialisierungen angeboten.
2. Die in Absatz 1 genannten Ziele können von den Verwaltungen durch eigene Dienststellen und Organisationsstrukturen oder mittels Vereinbarungen mit Institutionen und Körperschaften verwirklicht werden. Zu den entsprechenden Vorhaben der einzelnen Körperschaften kann mittels Spesenbeteiligung auch das Personal anderer Körperschaften und nicht gewinnorientierter Institutionen, einschließlich Gewerkschaften, zugelassen werden, sofern diese ausschließlich für die Abwicklung institutioneller Aufgaben, wofür die Körperschaften laut Art. 1 zuständig sind, errichtet wurden.
3. In den Bereichsverträgen werden geregelt:
 - a) der für die Ausbildung bestimmte Fonds;
 - b) das Verfahren zur Ermittlung der Ausbildungsergebnisse in Hinblick auf weitere Vorhaben;
 - c) die Kriterien zur Bewertung der Ausbildung mit Blick auf die mit der Berufserfahrung verbundene Entlohnung;
 - d) die Art und Weise der Miteinbeziehung der Gewerkschaften in die Ausbildungsplanung.
4. Die Teilnahme des Personals an Aus- und Weiterbildungskursen, an Tagungen, Kongressen und ähnlichen Angeboten wird für bereits in die Bildungsprogramme aufgenommenen Initiativen sowie für jene neuen Initiativen, die vom zuständigen Vorgesetzten im Sinne von Absatz 1 für notwendig erachtet werden, für verpflichtend erklärt. In diesem Fall handelt es sich für das Personal um Dienst und die Auslagen zur Teilnahme gehen zu Lasten der eigenen Körperschaft.

5. A livello di comparto vengono stabiliti i limiti e le modalità per la partecipazione del personale all'aggiornamento facoltativo.

6. In caso di un'attività di formazione e di aggiornamento comportante per l'Amministrazione presunti costi aggiuntivi superiori ad euro 4.000,00 nel corso dell'anno solare, la partecipazione può essere subordinata all'impegno del personale di rispettare un periodo di permanenza presso l'Amministrazione, tenuto conto dei presunti costi complessivi della relativa attività di formazione. Tale periodo non può in ogni caso superare i tre anni. In caso di mancato rispetto del relativo periodo il personale deve corrispondere all'Amministrazione un'indennità sostitutiva proporzionata al periodo di permanenza non rispettato nonché al costo complessivo sostenuto dall'Amministrazione per la relativa formazione. Il periodo di permanenza nonché l'indennità sostitutiva spettante all'Amministrazione per il periodo di permanenza non rispettato vengono preventivamente concordati tra l'Amministrazione ed il personale interessato.

(Art. 29 CCIC 20.12.08)

5. Auf Bereichsebene werden die Bedingungen und das Verfahren für die freiwillige Teilnahme festgelegt.

6. Falls die Aus- und Weiterbildungstätigkeit für die Verwaltung einen geschätzten Kostenaufwand von mehr als 4.000,00 Euro pro Sonnenjahr mit sich bringt, kann die Teilnahme an denselben von der Verpflichtung des Personals abhängig gemacht werden, sich für eine gewisse Frist an die Verwaltung zu binden, wobei die geschätzten Gesamtkosten der entsprechenden Aus- und Weiterbildungstätigkeit berücksichtigt werden. Die Bindefrist darf drei Jahre nicht überschreiten. Falls sie nicht eingehalten wird, ist das Personal verpflichtet, der Verwaltung eine Ersatzentschädigung im Verhältnis zur nicht eingehaltenen Bindefrist sowie zu den von der Verwaltung für die entsprechende Fortbildung getragenen Gesamtkosten zu zahlen. Die Bindefrist und die für die Nichteinhaltung derselben für die Verwaltung vorgesehene Ersatzentschädigung werden im Vorhinein zwischen der Verwaltung und dem betroffenen Personal vereinbart.

(Art. 29 BÜKV 20.12.08)

Art. 87 Servizio mensa

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. **Per casi particolari può essere derogato dal limite delle sei ore lavorative.**

(Art. 30 CCIC 20.12.08)

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 al-

Art. 87 Mensadienst

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 Personal mit täglich nicht weniger als sechs Arbeitsstunden den Mensadienst oder einen Ersatzdienst für zumindest eine Mahlzeit beanspruchen kann. **Für besondere Fälle kann vom Limit der sechs Arbeitsstunden abgesehen werden.**

(Art. 30 BÜKV 20.12.08)

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 Perso-

tri enti sulla base di apposita convenzione.

4. La quota del buono pasto a carico dell'Amministrazione, è annualmente e con inizio dall'anno 2008, adeguata nella misura percentuale corrispondente al tasso tendenziale d'inflazione rilevato per l'anno precedente dall'ASTAT per il Comune di Bolzano per i prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati.

(Art. 30 CCIC 20.12.08)

5. L'adeguamento annuale di cui al comma 4 non si esegue, se la quota del buono pasto a carico dell'Amministrazione ammonta ad € 5,00 o importo superiore.

(Art. 30 CCIC 20.12.08)

Art. 88

Obbligo di residenza ed agevolazioni per il personale pendolare

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.

nal anderer Körperschaften beansprucht werden, vorausgesetzt, dass dies vereinbar ist.

4. Der Kostenanteil der Verwaltung an den Essensgutscheinen wird alljährlich, beginnend ab dem Jahr 2008, aufgrund des vom ASTAT in der Gemeinde Bozen für die Familien von Arbeitern und Angestellten ermittelten Prozentsatzes der tendenziellen Inflationsrate für das vorhergehende Jahr angepasst.

(Art. 30 BÜKV 20.12.08)

5. Die jährliche Angleichung laut Absatz 4 wird nicht vorgenommen, wenn der Kostenanteil der Verwaltung an den Essensgutscheinen € 5,00 oder mehr beträgt.

(Art. 30 BÜKV 20.12.08)

Art. 88

Ansässigkeitspflicht und Begünstigungen für die Pendler

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. 89

Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare volontaria⁽¹⁾

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.
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. 90

Contributi sindacali

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 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 interes-

Art. 89

Abfertigung und freiwillige Ergänzungsvorsorge⁽¹⁾

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. 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. 90

Gewerkschaftsbeiträge

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 zugunsten der Gewerkschaften eingereichten Vollmachten werden monatlich innerhalb des Fünften des darauffolgenden Monats gemäß den mit den entsprechenden Gewerkschaften vereinbar-

⁽¹⁾ Nota: Vedasi il CCI 17.08.1999 (Contratto collettivo intercompartimentale sul trattamento di fine rapporto e sulla previdenza complementare)

⁽¹⁾ Anmerkung: Siehe BÜKV vom 17.08.1999 (Bereichsübergreifender Kollektivvertrag über die Abfertigung und die Ergänzungsvorsorge)

sate.

Art. 91
Controllo sull' idoneità al servizio ed equo indennizzo

1. La disciplina sull' idoneità al servizio e sull' equo indennizzo è contenuta nell' allegato 3 del presente contratto.

Art. 92
Rimborso spese per visite mediche

1. Il rimborso di spese per visite mediche per il libretto sanitario e per patenti di guida per mezzi speciali può essere previsto nel contratto di comparto.

Art. 93
Acconto sul trattamento di fine rapporto in attività di servizio

1. L' acconto sul trattamento di fine rapporto in attività del servizio è disciplinato nell' allegato 2 del presente contratto.

Art. 94
Abbigliamento di servizio

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

ten Regeln an die Gewerkschaften überwiesen.

Art. 91
Überprüfung der Dienstleistung und angemessene Entschädigung

1. In der Anlage 3 zum vorliegenden Vertrag ist die Regelung über die Dienstleistung und die angemessene Entschädigung enthalten.

Art. 92
Vergütung der Kosten für Arztvisiten

1. Die Vergütung der Kosten für Arztvisiten für das Gesundheitsbüchlein und für Führerscheine für Sonderfahrzeuge kann im Bereichsvertrag vorgesehen werden.

Art. 93
Anzahlung auf die Abfertigung während der Dienstzeit

1. Die Anzahlung auf die Abfertigung während der Dienstzeit ist in der Anlage 2 zu diesem Vertrag geregelt.

Art. 94
Dienstkleidung

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 vorgesehen 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 bereitge-

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. 95

Tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro

1. Ferma restando la facoltà del personale di avvalersi delle procedure di conciliazione davanti al collegio di conciliazione istituito presso la ripartizione Lavoro della Provincia, può essere istituito in ogni comparto un apposito collegio di conciliazione per il tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dalla normativa statale per le controversie individuali di lavoro di competenza del giudice ordinario.
2. Nel contratto di comparto può essere prevista l'istituzione di un collegio di conciliazione per ogni singolo ente o per gruppi di enti. I singoli enti possono avvalersi del collegio di conciliazione di un ente appartenente anche ad un altro comparto, previo consenso dell'ente medesimo e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del personale del comparto di appartenenza del proprio personale nonché previa rifusione delle relative spese.
3. Il collegio di conciliazione è composto da tre membri, di cui un rappresentante nominato dall'amministrazione nelle osservazioni scritte di cui al comma 7 e un rappresentante del personale da nominare nella richiesta di cui al comma 6. Il collegio è presieduto da un Presidente proveniente dall'esterno all'amministrazione, di provata esperienza ed indipendenza. Il Presidente ed il sostituto, in mancanza di accordo tra l'amministrazione e le organizzazioni sindacali, sono nominati, su richiesta dell'amministrazione o di una delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, dal Presidente del Tribunale di Bolzano.
4. Gli enti del rispettivo comparto stabiliscono la sede del collegio di conciliazio-

stellt.

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. 95

Verpflichtender Schlichtungsversuch bei Arbeitsstreitfällen

1. In jedem Verhandlungsbereich kann eine eigene Schlichtungskommission für die individuellen Arbeitsstreitfälle, die in die Zuständigkeit des ordentlichen Gerichtes fallen, eingerichtet werden, um den von den staatlichen Bestimmungen vorgeschriebenen Schlichtungsversuch durchzuführen. Aufrecht bleibt für das Personal die Möglichkeit, das Schlichtungsverfahren vor der bei der Abteilung Arbeit des Landes errichteten Schlichtungskommission abzuwickeln.
2. Im Bereichsvertrag kann die Einrichtung einer Schlichtungskommission für jede Körperschaft oder für mehrere Körperschaften gemeinsam vorgesehen werden. Die einzelnen Körperschaften können sich auch der Schlichtungskommission der Körperschaft eines anderen Bereiches bedienen, und zwar im Einvernehmen mit der jeweiligen Körperschaft und den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch im Bereich, dem das eigene Personal angehört, wobei die entsprechenden Kosten zu vergüten sind.
3. Die Schlichtungskommission setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen, wovon ein Vertreter von der Verwaltung in der schriftlichen Stellungnahme laut Absatz 7 und ein Vertreter des Personals im Antrag laut Absatz 6 namhaft gemacht werden. Vorsitzender der Kommission ist ein unabhängiges, externes Mitglied mit erwiesener Erfahrung. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden, falls sich Verwaltung und Gewerkschaften nicht einigen, auf Antrag der Verwaltung oder einer der repräsentativen Gewerkschaften vom Präsidenten des Landesgerichtes ernannt.
4. Die Körperschaften des jeweiligen Bereiches bestimmen den Sitz der Schlicht-

- ne.
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 adetto;
 - b) il luogo dove gli devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura;
 - c) l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa;
 - d) la nomina del proprio rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima ad un'organizzazione sindacale.
7. Entro trenta giorni dal ricevimento della copia della richiesta, l'amministrazione, qualora non accolga la pretesa del personale, deposita presso l'ufficio osservazioni scritte. Nello stesso atto nomina il proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione. Entro i dieci giorni successivi al deposito il presidente fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione. Dinanzi al collegio di conciliazione, il personale può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione a cui aderisce o conferisce mandato. Per l'amministrazione deve comparire un soggetto munito del potere di conciliare.
8. Se la conciliazione riesce, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dal personale, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio di conciliazione. Il verbale costituisce titolo esecutivo ai sensi della relativa normativa statale.
9. Se non si raggiunge l'accordo fra le parti, il collegio di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con ind-
- tungskommission.
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 ernennt sie den eigenen Vertreter in der Schlichtungskommission. Innerhalb der nachfolgenden zehn Tage ab Hinterlegung ladet der Präsident die Parteien für den Schlichtungsversuch vor. Vor der Schlichtungskommission kann sich das Personal durch eine Organisation, der es angehört oder der es den Auftrag erteilt, vertreten oder beistehen lassen. Für die Verwaltung muss ein Vertreter mit der Vollmacht zur Schlichtung erscheinen.
8. Falls die Schlichtung gelingt, und zwar auch wenn beschränkt auf einen Teil der vom Personal gestellten Forderung, wird ein getrenntes Protokoll verfasst, das von den Parteien und den Mitgliedern der Schlichtungskommission unterzeichnet wird. Das Protokoll gilt als Vollstreckungstitel gemäß den entsprechenden staatlichen Bestimmungen.
9. Falls zwischen den Parteien keine Einigung erzielt wird, muss die Schlichtungskommission einen Vorschlag für die gütliche Beilegung des Streitfalles vorlegen. Wenn der Vorschlag nicht angenommen wird, werden die Bedingun-

cazione delle valutazioni espresse dalle parti.

10. Ai membri fissi del collegio di conciliazione di cui al comma 3, escluso il Presidente chiamato dall'esterno, spetta un compenso di 51,65 euro per ogni controversia trattata.

Art. 96

Arbitrato per le controversie di lavoro

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 95 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 inoltrata 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 95.
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 Presidente chiamato dall'esterno, spetta un compenso di 103,29 euro per ogni lodo arbitrale.
7. La liquidazione delle spese della procedura arbitrale avviene secondo equità,

gen desselben im Protokoll, mit Angabe der Stellungnahme der Parteien, wiedergegeben.

10. Den fixen Mitgliedern der Schlichtungskommission laut Absatz 3, ausgenommen der von extern ernannte Vorsitzende, steht eine Vergütung von 51,65 Euro für jeden behandelten Streitfall zu.

Art. 96

Schiedsgericht für Arbeitsstreitfälle

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 95 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 95 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, ausgenommen der von außen ernannte Vorsitzende, eine Vergütung von 103,29 Euro für jeden Schiedsspruch zu.
7. Die Festlegung der Kosten des schiedsrichterlichen Verfahrens erfolgt nach Bil-

tenuto conto della complessità della vertenza e delle spese sostenute dalla parte vincitrice per le attività rilevanti ai fini della decisione.

Art. 97

Osservatorio giurisdizionale ed estensione di giudicati

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.

Art. 98

Rappresentante per la sicurezza

1. Al fine di garantire un'adeguata partecipazione del personale alla gestione della sicurezza e alla tutela della salute del personale sul luogo di lavoro vengono disciplinati del contratto di comparto, nel rispetto della normativa della Comunità Europea e della normativa vigente per gli enti di cui all'art. 1:
 - a) il numero dei rappresentanti per la sicurezza dell'ambito dei singoli enti nonché le modalità di elezione o di designazione degli stessi per una durata da tre a cinque anni;
 - b) gli strumenti per l'espletamento da parte dei rappresentanti per la sicurezza delle funzioni previste dalla normativa vigente nonché il tempo di lavoro retribuito per l'espletamento delle funzioni medesime;
 - c) l'adeguata formazione dei rappresentanti per la sicurezza;
 - d) il monitoraggio sugli infortuni sul lavoro con relative statistiche;
 - e) la consultazione e informazione dei rappresentanti della sicurezza nei casi previsti della normativa vigente.

ligkeit, 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. 97

Sammlung der Urteile und Ausdehnung rechtskräftiger Urteile

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.

Art. 98

Sicherheitssprecher

1. Um eine angemessene Beteiligung des Personals an der Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes des Personals am Arbeitsplatz zu erreichen, werden im Bereichsvertrag, unter Berücksichtigung der Bestimmungen der Europäischen Union und der für die Körperschaften laut Artikel 1 geltenden Bestimmungen geregelt:
 - a) die Anzahl der Sicherheitssprecher bei den einzelnen Körperschaften sowie die Art und Weise über die Wahl oder Namhaftmachung derselben für eine Dauer von drei bis fünf Jahren;
 - b) die Mittel für die Ausübung der in den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Aufgaben durch die Sicherheitssprecher, sowie die bezahlte Arbeitszeit für die Ausübung derselben;
 - c) eine angemessene Ausbildung der Sicherheitssprecher;
 - d) die Erfassung und Überwachung der Unfälle am Arbeitsplatz mit entsprechender Statistik;
 - e) die Beratung und Information der Sicherheitssprecher in den von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Fällen.

TITOLO VII

DISPOSIZIONI DEL DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA 28 GIUGNO 1994, N. 23, RIMASTE IN VI- GORE

Art. 99

Permessi sindacali

1. I dirigenti sindacali hanno diritto, su richiesta delle rispettive organizzazioni, a permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato e la partecipazione alle riunioni degli organi direttivi della rispettiva organizzazione sindacale.
2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi fino alla concorrenza di un monte ore annuale complessivo per tutte le organizzazioni sindacali del rispettivo comparto di tre ore pro capite per i dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente.
3. Salvo diversa disciplina prevista nell'accordo di comparto le assenze di servizio per permessi del singolo dirigente non possono superare il monte di 300 ore lavorative annue, ridotto a 150 ore negli enti con meno di 20 dipendenti.
4. Nei comparti senza diritto a congedo straordinario sindacale ai sensi dell'articolo 101 il monte ore annuale di cui al comma 2 è aumentato del 25 per cento.
5. Le modalità per la concessione dei permessi retribuiti sono stabilite nell'accordo di comparto.

Art. 100

Orario di lavoro e festività (Art. 32 CCIC 20.12.07)

1. **La distribuzione dell'orario di lavoro, con riguardo al funzionamento dei servizi, le turnazioni ed il servizio di reperibilità sono disciplinati dagli accordi di comparto nonché dagli accordi decentrati.**
2. **Per le festività si applica la normativa di cui all'articolo 11 della legge**

TITEL VII

BESTIMMUNGEN DES DEKRETES DES LANDESHAUPTMANNNS VOM 28. JUNI 1994, NR. 23, DIE IN KRAFT BLEIBEN

Art. 99

Freistellung vom Dienst für Gewerk- schaftsfunktionäre

1. Die leitenden Gewerkschaftsfunktionäre haben, auf Ansuchen der jeweiligen Gewerkschaftsorganisation, Anspruch auf bezahlte Freistellung zur Ausübung ihres Mandates und zur Teilnahme an den Versammlungen der Leitungsgremien der jeweiligen Gewerkschaftsorganisation.
2. Die Freistellungen laut Absatz 1 werden im Rahmen einer jährlichen Gesamtstundenzahl gewährt, die für alle Gewerkschaftsorganisationen des jeweiligen Verwaltungszweiges 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 Freistellung darf, vorbehaltlich anderer Regelung im Tarifabkommen auf Verwaltungszweigebene, für jeden leitenden Funktionär jährlich nicht mehr als 300 Stunden betragen. Dieses Höchstkontingent wird für Körperschaften mit weniger als 20 Bediensteten auf 150 Stunden reduziert.
4. In den Verwaltungszweigen, in denen kein Anspruch auf einen Gewerkschaftsurlaub im Sinne von Artikel 101 besteht, ist die jährliche Gesamtstundenanzahl laut Absatz 2 um 25 Prozent erhöht.
5. Die näheren Bestimmungen über die Gewährung der bezahlten Freistellung werden im Tarifabkommen auf Verwaltungszweigebene festgelegt.

Art. 100

Arbeitszeit und Feiertage (Art. 32 BÜKV 20.12.07)

1. **Die Verteilung der Arbeitszeit, und zwar unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse, weiters die Turnusse und der Bereitschaftsdienst werden in den Tarifabkommen auf Verwaltungszweigebene sowie in den dezentralen Abkommen geregelt.**
2. **Für die Feiertage gilt die Regelung laut Artikel 10 des Landesgesetzes**

provinciale 16 ottobre 1992, n. 36.

Art. 100/ bis

**Principi generali su pausa di riposo, intervallo, riposo giornaliero e riposo settimanale
(Art. 33 CCIC 20.12.07)**

- 1. In caso di un orario di lavoro giornaliero eccedente il limite di 6 ore, il personale deve beneficiare di un intervallo della durata di 30 minuti ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e dell'eventuale consumazione del pasto. A livello di comparto per il personale di determinati profili professionali può essere stabilito un'intervallo di durata inferiore o superiore**
- 2. Fermo restando la durata normale dell'orario di lavoro settimanale, il personale ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatto salvo le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.**
- 3. Il personale ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui al comma 2.**
- 4. Qualora per ragioni di servizio non sia possibile fruire del riposo giornaliero o del riposo settimanale, al personale deve essere concesso un equivalente periodo di riposo compensativo, che consenta comunque una appropriata protezione del personale, tenendo conto delle esigenze personali espresse a tale riguardo dal personale interessato.**
- 5. In deroga alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno e durata massima settimanale possono essere fissate a livello di comparto altre regolamentazioni nel rispetto dei principi stabiliti con direttive comunitarie.**

vom 16. Oktober 1992, Nr. 36.

Art. 100/bis

**Allgemeine Grundsätze über Erholungspause, Arbeitsunterbrechung, Tages- und Wochenruhepause
(Art. 33 CCIC 20.12.07)**

- 1. Falls die Tagesarbeitszeit mehr als 6 Stunden beträgt, muss das Personal zwecks psycho-physischer Erholung und allfälliger Einnahme einer Mahlzeit eine Pause von 30 Minuten einlegen. Auf Bereichsebene kann für das Personal bestimmter Berufsbilder eine kürzere oder längere Pausenzeit festgelegt werden.**
- 2. Unbeschadet der normalen Dauer der Wochenarbeitszeit hat das Personal alle 24 Stunden Anrecht auf eine durchgehende Ruhepause von 11 Stunden. Bei Tätigkeiten, die im Laufe eines Tages in mehrere Arbeitsabschnitte gegliedert sind, muss diese Ruhepause nicht durchgehend sein.**
- 3. Alle 7 Tage hat das Personal – in der Regel am Sonntag – Anrecht auf eine Ruhepause von wenigstens 24 aufeinander folgenden Stunden, die mit den in Absatz 2 genannten täglichen Ruhestunden zu kumulieren sind.**
- 4. Sollte die tägliche oder wöchentliche Ruhepause aus dienstlichen Gründen nicht in Anspruch genommen werden können, muss dem Personal, unter Berücksichtigung seiner diesbezüglich geäußerten Bedürfnisse, als Ausgleich eine entsprechende Ruhezeit gewährt werden, die jedenfalls einen angemessenen Schutz des Personals bietet.**
- 5. Auf Bereichsebene können abweichend von der Regelung der Tagesruhepause, den Erholungspausen, der Nachtarbeit und der Dauer der Wochenarbeitszeit, unter Beachtung der mit EU-Richtlinien festgelegten Grundsätze, auch andere Regelungen vereinbart werden.**

Art. 101
Congedo straordinario e aspettative sindacali

1. Ai dirigenti delle rappresentanze sindacali è concesso, a richiesta dell'organizzazione sindacale di appartenenza, un congedo straordinario retribuito per motivi sindacali.
2. Il numero dei dipendenti aventi diritto al congedo straordinario di cui al comma 1 non può superare quello di un'unità per ogni 2000 dipendenti in servizio o frazioni superiori a 1000 del rispettivo comparto, salvo diverse regolamentazioni previste dagli accordi di comparto.
3. Alla ripartizione del contingente di congedi straordinari e aspettative tra le organizzazioni sindacali in rapporto al numero degli iscritti provvedono, di comune intesa, gli enti e le rappresentanze sindacali firmatari del rispettivo accordo di comparto entro il primo trimestre di ogni triennio.
4. Al personale in congedo straordinario ai sensi del comma 1 sono corrisposti tutti gli assegni previsti dalle vigenti disposizioni, escluse le indennità che retribuiscono il lavoro straordinario, le missioni o i servizi e le funzioni di natura speciale in relazione alle prestazioni realmente rese.
5. Dagli assegni di cui al comma 4 sono detratti, sulla base di apposita dichiarazione dell'interessato, quelli eventualmente percepiti a carico delle organizzazioni sindacali a titolo di retribuzione, escluse le indennità per rimborso spese.
6. I periodi di congedo straordinario per motivi sindacali sono utili a tutti gli effetti, salvo che ai fini del compimento del periodo di prova e del diritto al congedo ordinario. Per il personale collocato in aspettativa sindacale retribuita la progressione economica di cui ai commi 1, 2, 3, 4 e 5 dell'articolo 70 viene attribuita d'ufficio.
7. Il congedo straordinario ha termine con la cessazione per qualsiasi causa del mandato sindacale.

Art. 101
Sonderurlaub und Wartestand für Gewerkschaftsfunktionäre

1. Den leitenden Gewerkschaftsfunktionären wird, auf Antrag der jeweiligen Gewerkschaftsorganisation, ein bezahlter Sonderurlaub aus Gewerkschaftsgründen gewährt.
2. Die Anzahl der Bediensteten mit Anspruch auf den in Absatz 1 genannten Sonderurlaub darf eine Einheit für jeweils 2000 im Dienst stehende Bedienstete - Bruchteile dieser Zahl über 1000 werden aufgerundet - des jeweiligen Verwaltungszweiges nicht überschreiten, es sei denn, im Tarifabkommen auf Verwaltungszweigebene ist etwas anderes vorgesehen.
3. Die Aufteilung des Sonderurlaub- und Wartestandskontingentes unter den Gewerkschaftsorganisationen, und zwar unter Berücksichtigung der eingeschriebenen Mitglieder, wird im gemeinsamen Einvernehmen von den Körperschaften und den Gewerkschaftsvertretungen, die den jeweiligen Tarifvertrag auf Verwaltungszweigebene unterschreiben, vorgenommen. Die Aufteilung erfolgt jeweils innerhalb der ersten drei Monate für einen Zeitraum von drei Jahren.
4. Den Bediensteten, die den in Absatz 1 vorgesehenen Sonderurlaub beanspruchen, werden alle von den einschlägigen Bestimmungen vorgesehenen Lohnbezüge bezahlt, mit Ausnahme der Überstundenvergütungen, der Außendienstleistungen und der Zulagen, die an eine effektive Dienstleistung gebunden sind.
5. Von den in Absatz 4 vorgesehenen Bezügen werden aufgrund einer eigenen Erklärung, die vom betroffenen Bediensteten abzugeben ist, die allfälligen Beiträge abgezogen, die von den Gewerkschaftsorganisationen als Entlohnung ausgezahlt werden; davon nicht betroffen sind die Vergütungen von Spesen.
6. Der Sonderurlaub aus Gewerkschaftsgründen gilt in jeder Hinsicht als effektive Dienstzeit, nicht aber im Hinblick auf die Probezeit und das Recht auf ordentlichen Urlaub. Für das Personal in bezahlter Gewerkschaftsfreistellung wird die Gehaltsprogression laut den Absätzen 1, 2, 3, 4 und 5 des Artikels 70 von Amts wegen zuerkannt.
7. Der Sonderurlaub läuft ab, wenn das Gewerkschaftsmandat aus irgendeinem Grunde verfällt.

8. Per i dipendenti chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali, regionali o nazionali, gli accordi di comparto o intercomparto possono prevedere il collocamento in aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato.
9. In attesa della nuova disciplina prevista all'articolo 3 del presente contratto per il personale del Servizio sanitario provinciale, escluso il personale dell'area medica e medico veterinaria nonché delle aree dirigenziali sanitarie, amministrativa, tecnica e professionale, continua ad applicarsi la disciplina particolare finora in vigore per tale personale.
8. Für jene Bediensteten, die Gewerkschaftsmandate auf Landes-, Regional- oder Staatsebene bekleiden, können die Tarifabkommen auf Verwaltungszweig- oder verwaltungszweigübergreifender Ebene die Möglichkeit einer Versetzung in den unbezahlten Wartestand für die gesamte Dauer des Mandates vorsehen.
9. In Erwartung der neuen Regelung laut Artikel 3 des vorliegenden Vertrages findet für das Personal des Landesgesundheitsdienstes, mit Ausnahme des Personals des Bereiches der Ärzte und Tierärzte sowie der Bereiche der sanitären, Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Führungskräfte, weiterhin die für dieses Personal bisher geltende Sonderregelung Anwendung.

TITOLO VIII

NORME TRANSITORIE ED ABROGAZIONE DI NORME

Art. 102

Norma transitoria per l'inquadramento del personale appartenente alla prima qualifica funzionale (Art. 38 CCIC 20.12.07)

1. **Il personale appartenente alla prima qualifica funzionale che svolge prevalentemente compiti di pulizia, richiedenti una maggiore qualificazione, è inquadrato previa verifica, nel profilo professionale di addetto alle pulizie qualificato/addetta alle pulizie qualificata, previsto rispettivamente da prevedersi nella seconda qualifica funzionale. Le modalità di attuazione e l'efficacia del presente comma vengono stabilite con deliberazione dell'organo esecutivo dell'ente di appartenenza, previo accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.**

Art. 103

Cessione dello stipendio (Art. 39 CCIC 20.12.07)

1. **Il personale appartenente agli enti dei comparti di cui all'articolo 1 del presente contratto può, in presenza di giustificati motivi, cedere quote delle sue retribuzioni, nel limite di un quinto delle stesse, valutato al netto delle ritenute, per l'estinzione di mutui o il rimborso di crediti accesi presso banche o istituti di credito.**
2. **La cessione di stipendio di cui al comma 1 riguarda mutui e crediti e si effettua secondo i criteri stabiliti a livello di comparto o dall'ente di appartenenza, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.**

Art. 104

Abrogazione di norme (Art. 42 CCIC 20.12.07)

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) **Contratto collettivo intercompartimentale sul trattamento di fine rapporto e sulla previdenza comple-**

TITEL VIII

ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN UND AUFHEBUNG VON BESTIMMUNGEN

Art. 102

Übergangsbestimmung zur Einstufung des Personals der ersten Funktions-ebene (Art. 38 BÜKV 20.12.07)

1. **Das Personal der ersten Funktionsebene, welches vorwiegend Reinigungsarbeiten ausführt, welche eine höhere Qualifizierung erfordern, wird nach vorangehender Überprüfung in das Berufsbild Qualifizierter Raumpfleger/Raumpflegerin eingestuft, das in der zweiten Funktionsebene vorgesehen bzw. vorzusehen ist. Die Anwendungsbedingungen und die Wirksamkeit dieses Absatzes werden mit Beschluss des Vollzugsorgans der Angehörigenschaft, nach vorheriger Vereinbarung mit den repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen, festgelegt.**

Art. 103

Gehaltsabtretung (Art. 39 BÜKV 20.12.07)

1. **Die Bediensteten der Körperschaften der Verhandlungsbereiche laut Artikel 1 dieses Vertrages können bei triftigem Grund einen Teil ihrer Gehaltsbezüge, und zwar im Höchstausmaß von einem Fünftel der entsprechenden Nettobezüge, für die Rückzahlung von Darlehen oder Kredite abtreten, welche diese bei Banken oder Kreditinstituten aufnehmen.**
2. **Die Gehaltsabtretung laut Absatz 1 erfolgt für Darlehen oder Kredite und mit den Kriterien, die auf Bereichsebene oder von der Angehörigkeitskörperschaft nach Anhören der repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen festgelegt werden."**

Art. 104

Aufhebung von Bestimmungen (Art. 42 BÜKV 20.12.07)

1. **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) **Bereichsübergreifender Kollektivvertrag über die Abfertigung und die Ergänzungsvorsorge vom 17.**

- mentare del 17 agosto 1999;*
- b) gli articoli 1,2,12, 100,102,103,104 del contratto collettivo intercompartimentale 1 agosto 2002;**
- c) allegato 1 ed allegato 2 del contratto collettivo intercompartimentale 1 agosto 2002.**

Art. 105

**Provvedimenti in favore di iniziative ricreative del personale
(Art. 41 CCIC 20.12.07)**

- 1. In sede di sottoscrizione del presente contratto si forma in caso di comune intesa tra le parti, un testo unico di contratto collettivo intercompartimentale, nel quale sono inserite anche le norme del CCI 1.8.2002 del CCI del 24.2.2003 e del CCI del 21.12.2004, che rimangono in vigore.**

- August 1999;**
- b) Artikel 1,2,12,100,102,103,104 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002;**
- c) Anlage 1 und Anlage 2 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002.**

Art. 105

**Maßnahmen zu Gunsten Freizeittätigkeit des Personals
(Art. 41 BÜKV 20.12.07)**

- 1. Für die Unterzeichnung dieses Vertrages wird, im Falle eines Einvernehmens der Vertragsparteien, ein Einheitstext als bereichsübergreifender Kollektivvertrag erarbeitet, welcher auch die noch geltenden Bestimmungen des BÜKV vom 1.8.2002 des BÜKV vom 24.2.2003 und des BÜKV vom 21.12.2004 umfasst.**

ALLEGATI

(CCIC 20.12.07)

Allegato 1: Disciplina di missione

Allegato 2: Anticipazione sul trattamento di fine rapporto

Allegato 3: Trattamento di fine rapporto e previdenza complementare

Allegato 4: Codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul posto di lavoro

ANLAGEN

(BÜKV 20.12.07)

Anlage 1 : Außendienstregelung

Anlage 2: Anzahlung auf die Abfertigung

Anlage 3: Abfertigung und Ergänzungsvorsorge

Anlage 4: Verhaltensmassregeln zur Bekämpfung von Belästigung und Verstößen gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

Allegato 1

DISCIPLINA DI MISSIONE

Art. 1 Definizioni

- 1. Per missione s'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. A questo personale spetta per le trasferte tra le diverse sedi di servizio il rimborso delle spese di viaggio nonché, nei limiti di cui all'articolo 5, comma 1, delle spese di vitto.**

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 non-**

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 verrichtet, 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 repräsentativsten Gewerkschaften, bestimmt werden. Diesem Personal steht für die Fahrt zu den verschiedenen Dienstsitzen die Vergütung der Fahrkosten sowie der Verpflegungskosten gemäß Artikel 5, Absatz 1 zu.**

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,**

ché quello impiegato per le missioni giornalieri 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 per particolari categorie di personale

- 1. Al personale svolgente, nell'ambito del territorio provinciale, la propria attività lavorativa prevalentemente fuori della ordinaria sede di servizio può essere attribuita, per il maggior disagio connesso, un'indennità di missione giornaliera nella misura tra 5,00 e 12,00 euro, aumentata del 50 per cento nei giorni non lavorativi.**
- 2. A livello di comparto sono individuate le categorie di personale di cui al comma 1 e viene determinata la misura dell'indennità di missione.**

Art. 4

Misura dell'indennità per le missioni all'estero

- 1. Per l'espletamento delle missioni all'estero competono le seguenti indennità:**
 - a) giorni lavorativi dalle ore 9.00 alle ore 17.00: 1,50 euro per ogni ora;**
 - b) dalle ore 17.00 alle ore 9.00 e nei giorni non lavorativi: 2,50 euro per ogni ora.**
- 2. La frazione di almeno 30 minuti è considerata ora intera.**
- 3. L'indennità di cui al presente articolo non spetta in caso di missione per la partecipazione a corsi di ag-**

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 Höchstmaß 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 für besondere Kategorien von Bediensteten

- 1. Bediensteten, die im Landesgebiet ihre Arbeitstätigkeit hauptsächlich außerhalb des ordentlichen Dienstortes leisten, kann für die damit verbundenen Unannehmlichkeiten eine tägliche Außendienstvergütung im Ausmaß von 5,00 bis 12,00 Euro zugesprochen werden, die an dienstfreien Tagen um 50 Prozent erhöht wird.**
- 2. Im Bereichsvertrag werden die Kategorien der Bediensteten laut Absatz 1 sowie das Ausmaß der Außendienstvergütung festgelegt.**

Art. 4

Ausmaß der Vergütung für Außendienstleistungen ins Ausland

- 1. Bei Außendiensten ins Ausland stehen folgende Vergütungen zu:**
 - a) an Arbeitstagen von 9.00 bis 17.00 Uhr: 1,50 Euro pro Stunde;**
 - b) von 17.00 bis 9.00 Uhr und an dienstfreien Tagen: 2,50 Euro pro Stunde.**
- 2. Der Bruchteil von wenigstens dreißig Minuten zählt als volle Stunde.**
- 3. Die in diesem Absatz vorgesehene Außendienstvergütung steht bei Außendiensten zur Teilnahme an**

giornamento e di formazione. Non spetta, inoltre, per la partecipazione a convegni o manifestazioni affini, nonché per visite a fiere ed eventi ed iniziative similari.

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 24,70 euro 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 48,82 euro. Ai fini del presente comma è considerata spesa documentata in originale anche lo scontrino cassa riportante la data e l'orario di emissione dello stesso.**
- 2. In caso di espletamento di mansioni di servizio da parte del personale di vigilanza e di custodia ai sensi dell'articolo 7 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 forfetario di 10,34 euro, 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.**

Weiter- und Fortbildungskursen nicht zu. Gleichermaßen steht diese Vergütung bei Teilnahme an Tagungen und Veranstaltungen oder Ähnlichem sowie bei Besuch von Messen oder ähnlichen Veranstaltungen nicht zu.

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 24,70 Euro 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 48,82 Euro zurückerstattet. Zu diesem Zwecke gilt als Originalbeleg auch der Kassenzettel mit Angabe des Ausstellungsdatums und der Uhrzeit.**
- 2. Im Falle der Dienstleistung durch das Aufsichts- und Überwachungspersonal laut Artikel 7 in dem ihm zugewiesenen Bezirk oder Gebiet sowie durch andere, im Bereichsvertrag zu bestimmende Personal-kategorien 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 10,34 Euro 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 ent-**

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 ad un cent:**
 - a) **per autovetture: il trenta per cento del prezzo della benzina verde;**
 - b) **per motocicli: il quindici per cento del prezzo della benzina verde.**
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 è 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 la sede di servizio o la dimora abituale, se più vicina e la località nella quale è 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. **Sono 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. **Sono 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. Se il pernottamento avviene in alberghi o strutture con 4 o più stelle sarà rimborsato l'importo di €**
 - sprechenden Originalbelegen hervor gehen.
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 einen Cent aufgerundete Vergütung zu:**
 - a) **für Autos: dreißig Prozent des Preises für bleifreies Benzin;**
 - b) **für Motorräder: fünfzehn Prozent des Preises für bleifreies Benzin.**
3. **Bei Fahrten auf nicht asphaltierten Straßen wird bei Benutzung eines Privatfahrzeuges die Kilometervergütung verdoppelt.**
4. **Die Benzinpreisänderungen kommen mit dem ersten Tag des darauf folgenden Monats 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. Für Übernachtung in Hotels mit 4**

130,00 per notte.

oder mehr Sternen wird der Betrag von € 130,00 je Nacht vergütet.

**Art. 7
Categorie speciali**

**Art. 7
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:

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:

a) compete 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;

a) es steht die Vergütung der Verpflegungskosten laut Artikel 5 und die Vergütung der Fahrtkosten für die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel oder Privatfahrzeuge ;

b) nessun rimborso delle spese compete per viaggi compiuti per recarsi all'abituale sede di servizio o di raduno, ad eccezione dei casi d'impiego straordinario di manodopera oltre il normale orario di servizio, se il viaggio è compiuto con automezzo privato, 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

b) 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 Fahrtkostenvergütung auch aufgrund einer Sammelaufstellung mit den nötigen Angaben gezahlt werden; diese Aufstellung muss vom Vorgesetzten, der für die Bewilligung zuständig ist, unterzeichnet werden.

Art. 8

Indennità di missione forfettizzata in caso di continuata prestazione di servizio presso sedi distaccate

Art. 8

Pauschale Außendienstvergütung im Falle ständiger Dienstleistung bei Außenstellen

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 è attribuita al personale il cui periodo di missione supera i due mesi e comunque per un periodo non superiore ai cinque anni.

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. L'indennità di cui al comma 1 è 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.

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.

Allegato 2

ANTICIPAZIONE SUL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Art. 1 Motivi

1. Un'anticipazione sul trattamento di fine rapporto è concessa al personale con almeno otto anni di servizio effettivamente prestati, 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. Ciò vale anche per estinzione anticipata, anche parziale, di un mutuo 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;**
- c) pagamento dell'importo dovuto in conformità a un titolo esecutivo non inferiore a due mensilità degli emolumenti fissi e continui, al netto delle ritenute di legge, in godimento nel mese di presentazione della domanda;**
- d) per gravi situazioni debitorie, da valutarsi caso per caso in base ad idonea documentazione, purché d'ammontare complessivo non inferiore a sei mensilità degli emolumenti fissi e continui, al netto delle**

Anlage 2

ANZAHLUNG AUF DIE ABFERTIGUNG

Art. 1 Gründe

1. Dem Personal mit wenigstens acht effektiven Dienstjahren, oder als solche 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. Ebenso gilt dies im Falle einer vorzeitigen, auch teilweisen Tilgung eines Darlehens für den Ankauf oder den Bau der Erstwohnung, 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;**
- c) Zahlung des aufgrund eines Vollstreckungstitels geschuldeten Betrages, sofern dieser wenigstens zwei normale monatliche Nettogehälter ausmacht, und zwar bezogen auf den Monat, in dem das Ansuchen vorgelegt wird;**
- d) 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**

- ritenute di legge, in godimento nel mese di presentazione della domanda;*
- e) *per oneri di studio dei figli. L'anticipazione non può essere superiore a 6.500,00 € per studente;*
- f) *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;*
- g) *per matrimonio del richiedente o dei figli;*
- h) *per sopperire alle minori entrate del richiedente in aspettativa o in congedo straordinario o con rapporto di servizio a tempo parziale per motivate esigenze familiari;*
- i) *per altri rilevanti e gravi motivi, da motivarsi e valutarsi caso per caso.*

Art. 2

Misura e modalità

1. *Le anticipazioni di cui al comma 1 previsti sotto a), b), c), d) e i) non possono superare l'ottanta per cento del trattamento di fine rapporto maturato alla data della domanda di anticipazione e comunque non possono superare l'importo lordo di 45.170,00 €. Le anticipazioni di cui alle lettere e) fino h) non possono superare il venti per cento del trattamento di fine rapporto e non superare l'importo di € 15.000,00. -.*
2. *Salvo quanto disposto dall'articolo 1 le domande relative a spese documentate inferiori ad una mensilità degli emolumenti fissi e continuativi, al netto delle ritenute di legge, in godimento nel mese di presentazione della domanda non possono essere accolte.*
3. *Le domande di anticipazione sul trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 1 vanno presentate all'amministrazione di appartenenza dal 1 luglio al 31 ottobre dell'anno precedente la concessione e devono contenere espressa dichiarazione tramite la quale il dipendente si assume irrevocabilmente l'impegno*

den Monat, in dem das Ansuchen vorgelegt wird;

- e) *für Ausbildungskosten der Kinder. Die Anzahlung darf den Betrag von 6.500,00 € für jeden Studenten nicht übersteigen;*
- f) *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;*
- g) *im Falle der Heirat des Gesuchstellers oder der Kinder;*
- h) *um Einkommensbußen des Gesuchstellers wettzumachen, die ihm aufgrund eines unbezahlten Wartestandes oder Sonderurlaubes oder aufgrund von Teilzeitbeschäftigung aus begründeten familiären Erfordernissen entstehen;*
- i) *für den Fall anderer gewichtiger und schwerwiegender Gründe, die von Fall zu Fall begründet und bewertet werden müssen*

Art. 2

Ausmaß und Anwendungskriterien

1. *Die im Absatz 1 unter a), b), c), d) und i) 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 45.170,00 € nicht überschreiten. Die unter Buchstaben e) bis h) vorgesehenen Anzahlungen dürfen nicht mehr als 20 Prozent der Abfertigung ausmachen und den Betrag von € 15.000,00.- nicht überschreiten.*
2. *Vorbehaltlich der im Artikel 1 enthaltenen Bestimmungen können Ansuchen mit entsprechenden Kosten von weniger als einem normalen, monatlichen Nettogehälter, und zwar bezogen auf den Monat, in dem das Ansuchen vorgelegt wird, nicht berücksichtigt werden.*
3. *Die Gesuche zwecks Gewährung der im Artikel 1 vorgesehenen Anzahlung auf die Abfertigung sind bei der eigenen Verwaltung vom 1. Juli bis 31. Oktober des Jahres vor der Gewährung einzureichen und müssen die ausdrückliche Erklärung enthalten, mit welcher der Bedienstete sich unwiderruflich da-*

di stipulare, all'atto della cessazione dal servizio, l'apposita procura speciale irrevocabile di delega a riscuotere, che consenta all'amministrazione di rivalersi prioritariamente nei confronti dell'INPDAP per le somme anticipate all'interessato a titolo di indennità premio di servizio/trattamento di fine rapporto.

- 4. Le domande sono accolte nella stessa misura percentuale della spesa ammessa in relazione alle disponibilità dell'apposito stanziamento in bilancio.**
- 5. La liquidazione dell'anticipazione avviene sulla base delle spese sostenute o da sostenersi, comprovate da idonea documentazione.**
- 6. Le spese ammissibili per la concessione dell'anticipazione devono essere posteriori alla data di presentazione della domanda, o anteriori di non più di un anno rispetto alla data stessa.**
- 7. In caso di erogazione dell'anticipazione sul trattamento di fine rapporto non giustificata in tutto o in parte da idonea documentazione di spesa, da presentarsi entro diciotto mesi dalla liquidazione della stessa viene disposto il recupero delle somme indebitamente percepite, maggiorate degli interessi legali, anche con trattenute non superiori al quinto del trattamento economico in godimento.**
- 8. Per nucleo familiare si intende la situazione dello stato famiglia risultante negli archivi anagrafici del comune di residenza. L'eventuale coniuge, non legalmente separato, si considera in ogni caso componente del nucleo familiare, anche se non convivente.**
- 9. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto d'impiego, salvo per i motivi indicati al comma 1, lettere a), c), d), e), h) ed i).**

Art. 3 Documentazione

- 1. Alla domanda di cui all'articolo 1 dovrà essere allegata la seguente documentazione:
ad a): preventivo di spesa oppure fattura e dichiarazione dell'azienda sanitaria locale di necessità dell'intervento e dell'eventuale rimborso;**

zu verpflichtet, bei seinem Ausscheiden aus dem Dienst die eigens dazu bestimmte unwiderrufliche Sondervollmacht zur Kassierung zu unterzeichnen, so dass es der Verwaltung möglich ist, die dem Betreffenden als Dienstprämie/Abfertigung vorausbezahlten Beträge vorrangig beim INPDAP/NFAÖV wieder einzutreiben.

- 4. Bei der Behandlung der Gesuche wird, unter Berücksichtigung der aus dem entsprechenden Haushaltsartikel zur Verfügung stehenden Mittel, auf die zugelassenen Kosten derselbe Prozentsatz angewandt.**
- 5. Die Auszahlung der Anzahlung wird aufgrund der getragenen oder zu tragenden Kosten, die mittels geeigneten Unterlagen zu belegen sind, angeordnet.**
- 6. Die für die Gewährung der Anzahlung zulässigen Kosten müssen sich auf den Zeitraum nach Vorlage des Gesuches oder höchstens auf das Jahr davor beziehen.**
- 7. 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 die Eintreibung der unberechtigterweise erhaltenen Beträge, zuzüglich der gesetzlichen Zinsen verfügt. Die Eintreibung der Beträge kann auch durch Einbehalt bis zu einem Fünftel auf das zustehende Gehalt erfolgen.**
- 8. Als Familie versteht man die Situation der Familie wie sie aus den meldeamtlichen Daten im Archiv der Wohnsitzgemeinde hervorgeht. Der/ die mögliche Ehegatte/Ehegattin gilt, sofern nicht gerichtlich getrennt, als Mitglied der Familie auch wenn sie nicht zusammenleben.**
- 9. Im Laufe des Arbeitsverhältnisses kann der Vorschuss nur ein einziges Mal gewährt werden außer für die unter Absatz 1, Buchstaben a), c), d), e), h) und i) angeführten Gründen.**

Art. 3 Unterlagen

- 1. Dem Antrag laut Artikel 1 müssen folgende Unterlagen beigelegt werden:
ad a): Kostenvoranschlag bzw. Rechnung und Bestätigung des Sanitätsbetriebes, dass es sich um einen notwendigen Eingriff handelt und Bestätigung über**

ad b): in caso di acquisto: contratto di compravendita registrato o altro atto di acquisto registrato, di data non anteriore di due anni; in caso di costruzione o recupero: concessione edilizia e preventivo dei costi di costruzione a firma del progettista; sempre ché la concessione edilizia non sia stata rilasciata più di un anno fa; in caso di cooperativa edilizia: statuto della cooperativa, dichiarazione del presidente della cooperativa attestante la quota e sulla spesa a carico del socio dipendente nonché concessione edilizia valida; in caso di estinzione di mutuo: il contratto di mutuo nonché piano di ammortamento. In ogni caso alla domanda va allegata una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà di cui all'articolo 47 del D.P.R. del 28.12.2000, n. 445 che trattasi della prima casa di abitazione;

9. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto d'impiego, salvo per i motivi indicati al comma 1, lettere a), c), d), e), h) ed i).

ad c): il titolo esecutivo.

ad d): dichiarazione dell'istituto bancario circa il residuo debito.

ad e): il certificato di iscrizione e in quanto non studente universitario la spesa documentata per libri, vitto ed alloggio.

ad f): concessione edilizia (se prevista) e fatture pagate delle spese sostenute.

ad g): per matrimonio: certificato di matrimonio.

ad g): per matrimonio: certificato di matrimonio.

ad i): documentazione della spesa sostenuta.

Art. 4
Rinvio al comparto

1. A livello di comparto possono essere stabiliti diversi termini per la presentazione delle domande di anticipazione di cui al presente alle-

die eventuelle Rückvergütung;
ad b): im Falle des Ankaufes: registrierter Kaufvertrag oder anderer registrierter Erwerbstitel, ausgefertigt vor nicht mehr als zwei Jahren vor der Einreichung des Ansuchens; im Falle des Baues oder der Wiedergewinnung: die Baukonzession und ein vom Projektanten unterfertigter Kosten-voranschlag über den Bau, wobei die Baugenehmigung nicht älter als ein Jahr sein darf; im Falle einer Wohnbaugenossenschaft: Statut der Genossenschaft, Bestätigung des Präsidenten der Genossenschaft über den Anteil des Mitgliedes sowie gültige Baukonzession; im Falle der Tilgung eines Darlehens: der Darlehensvertrag und Tilgungsplan. Dem Antrag ist immer eine Ersatzerklärung des Notariatsaktes laut Artikel 47 des D.P.R. vom 28.12.2000, Nr. 445 beizulegen, aus der hervorgeht, dass es sich um die Erstwohnung handelt;

9. Im Laufe des Arbeitsverhältnisses kann der Vorschuss nur ein einziges Mal gewährt werden außer für die unter Absatz 1, Buchstaben a), c), d), e), h) und i) angeführten Gründen.

ad c): der Vollstreckungstitel.

ad d): Bankbestätigungen über die Restschuld.

ad e): Einschreibebestätigung und sofern nicht Universitätsstudent/in die Ausgabenbelege für Bücher, Unterkunft und Verpflichtung.

ad f): Baukonzession (sofern notwendig) und bezahlte Rechnungen über die getätigten Ausgaben.

ad g): bei Heirat: Trauschein.

ad g): bei Heirat: Trauschein.

ad i): Belege über die getätigten Ausgaben.

Art. 4
Verweis auf den Bereich

1. Auf Bereichsebene können verschiedene Termine für die Vorlegung der Gesuche für die Abfertigung vorgesehen werden.

gato.

Art. 5

Prima applicazione

- 1. Il presente allegato entra in vigore dall'1 gennaio 2008. In sede di prima applicazione il termine di presentazione è il 31 maggio 2008.**

Art. 5

Erstanwendung

- 1. Diese Anlage tritt mit Wirkung 1. Jänner 2008 in Kraft. Im Zuge der ersten Anwendung gilt als Einreichetermin der 31. Mai 2008.**

Allegato 3

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Art. 1

Disciplina del trattamento di fine rapporto e della previdenza complementare

- 1. L'indennità di trattamento di fine servizio comunque denominata maturata fino al 30 giugno 1999 ai sensi della vigente disciplina prevista dall'ordinamento del personale dei comparti di cui all'articolo 1 del presente contratto collettivo inter-compartimentale viene determinata secondo la normativa medesima e si cumula, a tutti gli effetti, per i periodi successivi a tale data, con il trattamento introdotto ai sensi dell'articolo 22, comma 1 della LP 3 maggio 1999 e di cui all'articolo 2120 del codice civile. Si applicano altresì le disposizioni dell'articolo 2120, 4° e 5° comma, del codice civile, detratti gli acconti già corrisposti.**

Art. 2

Calcolo del trattamento di fine rapporto

- 1. Il trattamento di fine rapporto, di cui all'articolo 1, si calcola applicando i criteri previsti dall'articolo 2120 del codice civile su tutti gli elementi retributivi ad esclusione dei seguenti:**
 - a) il compenso per lavoro straordinario, salvo che per effetto dell'organizzazione del lavoro vi sia la necessità della prestazione continuativa e regolare di ore aggiuntive debitamente programmate dall'ente di appartenenza;**
 - b) l'indennità di missione e di trasferimento;**
 - c) il rimborso spese di missione e di trasferimento;**
 - d) le prestazioni in natura per la quota non assoggettata a contribuzione;**
 - e) i gettoni di presenza e le indennità di seduta;**
 - f) l'indennità di reperibilità e di pronta disponibilità;**
 - g) l'assegno per il nucleo familiare;**
 - h) la retribuzione sostitutiva di ferie e per recuperi non goduti;**
 - i) l'indennità di relatore;**
 - j) i compensi forensi**
 - k) ogni compenso comunque corrisposto a titolo di rimborso spese, anche se forfetario;**
 - l) ogni altro elemento retributivo saltuario.**

Anlage 3

ABFERTIGUNG UND ERGÄNZUNGSVORSORGE

Art. 1

Regelung der Abfertigung und der Ergänzungsvorsorge

- 1. Die bis zum 30. Juni 1999 im Sinne der bisher geltenden Personalordnung der Bereiche laut Artikel 1 dieses bereichsübergreifenden Kollektivvertrages angereifte Abfertigung wird gemäß der entsprechenden Regelung berechnet und häuft sich für die Zeit ab diesem Datum für alle Wirkungen mit der Abfertigung gemäß Absatz 1 Artikel 22 des Landesgesetzes 3. Mai 1999 und gemäß Artikel 2120 des Zivilgesetzbuches. Es finden außerdem die Bestimmungen der Absätze 4 und 5 des Artikels 2120 des Zivilgesetzbuches Anwendung, wobei die bereits bezahlten Vorschüsse in Abzug gebracht werden.**

Art. 2

Berechnung der Abfertigung

- 1. Die Abfertigung gemäß Artikel 1 wird in Anwendung der mit Artikel 2120 des Zivilgesetzbuches vorgesehenen Kriterien auf alle Lohn-elemente, mit Ausnahme der folgenden berechnet:**
 - a) die Überstundenentlohnung, außer es besteht aufgrund der Arbeitsorganisation die Notwendigkeit zur Leistung ständiger und regelmäßiger zusätzlicher Stunden, die von der jeweiligen Körperschaft entsprechend geplant sind,**
 - b) die Vergütung für Außendienst und Versetzung,**
 - c) die Vergütung der Außendienst- und Versetzungskosten,**
 - d) die Naturalleistung für den nicht beitragspflichtigen Teil,**
 - e) das Sitzungsgeld und die Sitzungszulage,**
 - f) die Zulage für Bereitschafts- und für den sofortigen Einsatzdienst,**
 - g) das Familiengeld,**
 - h) die Ersatzentlohnung für nicht genossenen Urlaub und Zeitausgleich,**
 - i) die Referentenzulage,**
 - j) die Anwaltsvergütungen**
 - k) jegliche Vergütung von Kosten, auch in pauschaler Form;**
 - l) jedes andere gelegentliche Lohnelement.**

2. Le quote di accantonamento annuale saranno determinate applicando l'aliquota stabilita per i dipendenti dei settori privati iscritti all' I.N.P.S., pari al 6,91 per cento della retribuzione base di riferimento ai sensi del comma 1.

**Art. 3
Adesione al fondo pensione**

1. Il personale dipendente degli enti firmatari del presente contratto collettivo intercompartimentale può aderire al Fondo pensione complementare per i lavoratori dipendenti da datori di lavoro operanti nel territorio del Trentino Alto-Adige (Laborfonds).

2. Le modalità di adesione al fondo e di permanenza nel fondo pensione ed ogni altra facoltà esercitabile dal lavoratore sono disciplinate dallo statuto e dagli accordi costitutivi del fondo stesso.

**Art. 4
Contribuzione al fondo pensione**

1. Sono versate a Laborfonds le seguenti contribuzioni:

- a) 1 per cento della retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto, come definita all'articolo 2, con ritenuta a carico del lavoratore;**
- b) 1 per cento della retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto, come definita all'articolo 2, a carico del datore di lavoro;**
- c) a scelta del lavoratore ed a proprio carico può essere versata una contribuzione aggiuntiva pari all'1,24 per cento o pari alla percentuale maggiore corrispondente ad una misura di percentuale non frazionata nel rispetto dell'importo massimo deducibile dall'imponibile IRPEF, a titolo di contribuzione al fondo di previdenza complementare.**

2. Per i dipendenti inquadrati nel livello inferiore della qualifica funzionale di appartenenza la percentuale di cui al comma 1, lettera b) del presente articolo è aumentata al 2 per cento.

3. Al fine di aumentare la contribuzione reale al fondo pensione, l'ente di appartenenza versa a Laborfonds per il personale aderente al fondo pensione, oltre a quanto previsto al comma 1, risp. 2, a titolo di acconto sul trattamento di fine rapporto, di cui all'articolo 22 della LP 3 maggio 1999, n° 2 e al precedente articolo 2, erogato al lavoratore alla cessazione dal servizio, una quota pari al 18 per cento del trattamento di fine rapporto, calcolata come previsto al medesimo articolo 2.

2. Der jährliche Anteil der Abfertigungsrücklage wird durch Anwendung des für die beim N.I.F.S. eingeschriebenen Bediensteten des Privatsektors geltenden Prozentsatzes von 6,91 auf die Lohnbasis gemäß Absatz 1 bestimmt.

**Art. 3
Beitritt zum Rentenfonds**

1. Das Personal im Dienst bei den Körperschaften, die Unterzeichner des vorliegenden bereichs-übergreifenden Kollektivvertrags sind, kann dem Zusatzrentenfonds für Beschäftigte von in der Region Trentino-Südtirol tätigen Arbeitgebern (Laborfonds) beitreten.

2. Die Beitrittsmodalitäten, der Verbleib beim Fonds sowie sämtliche andere Rechte des Personals werden von der Satzung und vom Gründungsabkommen des Fonds geregelt.

**Art. 4
Beitragsleistung an den Rentenfonds**

1. In Anwendung dieses Vertrages sind dem Laborfonds folgende Beiträge zu leisten:

- a) 1 Prozent der Besoldung, die für die Abfertigung zählt, wie sie in Artikel 2 dieses Vertrages festgelegt ist, zu Lasten des oder der Bediensteten;**
- b) 1 Prozent der Besoldung, die für die Abfertigung zählt, wie sie in Artikel 2 dieses Vertrages festgelegt ist, zu Lasten des Arbeitgebers,**
- c) der Bedienstete kann, nach Wahl und zu eigenen Lasten, unter Beachtung des von der Steuergrundlage IRPEF absetzbaren Höchstbetrags, einen zusätzlichen Beitrag von 1,24 Prozent oder einen höheren, vollen Prozentsatz an den Zusatzrentenfonds leisten.**

2. Für Bedienstete, die in die untere Besoldungsstufe der zutreffenden Funktionsstufe eingestuft sind, ist der Prozentsatz laut Absatz 1 Buchstabe b) dieses Artikels auf 2 Prozent erhöht.

3. Um die effektive Beitragsleistung an den Rentenfonds zu erhöhen, überweist die eigene Körperschaft an Laborfonds für das Personal, das dem Rentenfonds beigetreten ist, zusätzlich zu den in Absatz 1 bzw. 2 vorgesehenen Betrag als Anzahlung auf die Abfertigung laut Artikel 22 des Landesgesetzes vom 3. Mai 1999, Nr. 2 und vorhergehenden Artikel 2, die der bediensteten Person bei Ausscheiden aus dem Dienst zusteht. Die Körperschaft entrichtet außerdem einen Anteil in Höhe von 18 Prozent der Abfertigung, berechnet gemäß Artikel 2 des vorliegenden Vertrages.

- 4. I versamenti al fondo pensione, ivi inclusi quelli aggiuntivi di cui al comma 1, lettera c) del presente articolo, sono disposti secondo quanto previsto dai rispettivi statuti e accordi istitutivi.**
- 5. Al fondo pensione sono versate le quote di iscrizione e associative secondo quanto previsto dagli organi dello stesso.**

Art. 5
Mobilità tra gli Enti

- 1. Per il personale che cessa dal servizio per passaggio in mobilità ad uno degli enti firmatari di cui al presente contratto collettivo intercompartimentale ed al quale è stato corrisposto un anticipo, in attività di servizio, sul trattamento di fine rapporto, o è stata accantonata la quota di trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 4, comma 3, al fine di costituirsi una previdenza complementare, comunque non recuperabile parzialmente o totalmente all'atto della cessazione a causa di incapienza della quota di trattamento di fine rapporto dell'Ente di provenienza, l'ente di destinazione provvede al rimborso all'ente di provenienza della quota non recuperata, con contestuale cessione del relativo credito.**

Art. 6
Coordinamento con l'eventuale normativa nazionale in tema di trattamento di fine rapporto dei pubblici dipendenti

- 1. Nel caso in cui a livello nazionale si applichi per i pubblici dipendenti di un regime più favorevole del trattamento di fine rapporto rispetto a quello attualmente in vigore a livello provinciale, le parti concordano di provvedere a favore dei soggetti cui si applica il presente contratto i dovuti aggiustamenti contrattuali.**

- 4. Die Überweisungen an den Rentenfonds, einschließlich der zusätzlichen Leistungen laut Absatz 1 Buchstabe c) des vorliegenden Artikels, erfolgen gemäß den entsprechenden Satzungen und Gründungsabkommen.**
- 5. An den Rentenfonds sind die von den eigenen Organen vorgesehenen Beitritts- und Mitgliedsgebühren zu entrichten.**

Art. 5
Mobilität zwischen den Körperschaften

- 1. Für das Personal, das beim Wechsel zu einer unter den vorliegenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrag fallenden öffentlichen Körperschaften aus dem Dienst ausscheidet und dem im Dienst eine Anzahlung auf die Abfertigung gewährt oder der Abfertigungsanteil laut Artikel 4 Absatz 3 für eine Ergänzungsvorsorge zurückgelegt wurde, zahlt die neue Körperschaft der Herkunftskörperschaft jenen Teil der Abfertigung, der durch den zustehenden Anteil an der Abfertigung bei der Herkunftskörperschaft nicht vollständig oder nur teilweise abgedeckt ist. Voraussetzung dafür ist die gleichzeitige Abtretung der entsprechenden Forderung an die neue Körperschaft.**

Art. 6
Koordinierung mit den etwaigen staatlichen Bestimmungen im Bereich der Abfertigung von öffentlich Bediensteten

- 1. Für den Fall, dass auf gesamtstaatlicher Ebene für öffentlich Bedienstete günstigere Bedingungen für die Abfertigung angewandt werden als die derzeit auf Landesebene geltenden, vereinbaren die Parteien, die gebührenden vertraglichen Anpassungen zu Gunsten jener Subjekte, für die der vorliegende Vertrag gilt, vorzunehmen.**

Allegato 4

Codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo di lavoro

Art. 1

Divieto di molestie sul luogo di lavoro

- 1. E' compito di ogni Amministrazione di prevedere codici di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo del lavoro nel rispetto delle norme statali ed europee in materia e di garantirne la osservanza.**

Art. 2

Definizione di molestie

- 1. Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, della reciproca libertà e dignità della persona. Pertanto non sono permesse né tollerate le molestie sessuali ed ogni altra molestia derivante da esibizioni del proprio potere o da manifestazioni di ostilità.**
- 2. Per molestie sessuali s'intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, fisici, verbali e non verbali, quali ad esempio:

-contatti fisici intenzionali non giustificati;
- reiterazione di proposte sessuali non accettate;
- mostra di foto e oggetti pornografici;
- allusioni e rilievi riguardanti l'aspetto fisico della persona.**
- 3. I comportamenti di cui al comma 1 e 2 sono considerati gravi – e i dipendenti hanno diritto di denunciarli ove si verificano – in quanto inquinano l'ambiente di lavoro, ledono la dignità delle persone che li subiscono e possono favorire un clima intimidatorio, ostile, umiliante con conseguenti effetti deleteri sulla salute, il morale, il rendimento.**
- 4. Le molestie come definite all'articolo 2 assumano particolare gravità qualora siano accompagnate da minacce o ricatti inerenti alla condizione professionale del dipendente.**

Anlage 4

Verhaltensmassregeln zur Bekämpfung von Belästigung und Verstößen gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

Art. 1

Verbot der Belästigung am Arbeitsplatz

- 1. Es gehört zu den Aufgaben jeder Verwaltung, unter Berücksichtigung der staatlichen und europäischen Rechtsvorschriften Verhaltensmassregeln zur Bekämpfung von Belästigungen und Verstößen gegen die Würde der Frau und des Mannes am Arbeitsplatz vorzusehen und für deren Einhaltung zu sorgen.**

Art. 2

Begriffsbestimmung „Belästigung“

- 1. Sämtliche Beschäftigten haben ein Anrecht auf ein sicheres, Arbeitsumfeld, in dem Frauen und Männer gegenseitig die persönliche Freiheit und Würde des anderen respektieren. Aus diesem Grunde darf es nicht zu sexueller Belästigung oder jeder sonstigen Anwendung in Form von Machtmissbrauch oder feindseligem Verhalten kommen noch wird ein derartiges Verhalten geduldet.**
- 2. Unter sexueller Belästigung sind unerwünschte sexuelle Verhaltensweisen körperlicher, verbaler und nichtverbaler Art zu verstehen, wie beispielsweise:
- nicht gerechtfertigte Berührungen;
- unerwünschte, wiederholte Angebote sexueller Natur;
- Vorzeigen pornografischer Fotos und Objekte;
- Anspielungen oder Bemerkungen betreffend das Aussehen einer Person.**
- 3. Die Schwere der unter Absatz 1 und 2 genannten Verhaltensweisen verleiht den Bediensteten ein Anrecht darauf, eine entsprechende Beschwerde einzureichen, da sie die Arbeitswelt negativ beeinträchtigt, die persönliche Würde verletzen und ein Klima der Einschüchterung, Feindseligkeit und Demütigung schaffen können, das sich schädliche auf Gesundheit, Moral und Leistungsfähigkeit auswirkt.**
- 4. Die im Artikel 2 angeführten Fälle der Belästigung sind als besonders schwerwiegend zu betrachten, wenn sie von Drohungen oder Erpressung in Zusammenhang mit der beruflichen Situation der Betroffenen begleitet werden.**

Art. 3
Azioni contro le molestie

1. Per ridurre al minimo il rischio di molestie, l'amministrazione opera attraverso i seguenti strumenti:

- a) **prevenzione:** l'opera di prevenzione comprende pubblicazioni destinate al personale, fogli illustrativi speciali, riunioni del personale incaricato della direzione delle strutture per la trattazione della tematica specifica, corsi di formazione per gli stessi, per i neo assunti, per i rappresentanti delle organizzazioni sindacali;
- b) **assistenza:** può essere istituita la figura del consigliere di fiducia quale consigliere della presunta vittima ed esperto consulente nei casi di trattazione di molestie nei luoghi di lavoro. Il consigliere di fiducia è nominato previa intesa con le organizzazioni sindacali. Deve essere una persona professionalmente qualificata, agisce in piena autonomia e ha un posto garantito nel comitato di pari opportunità. Anche il presidente del comitato di pari opportunità può assumere la assistenza. Le spese di assistenza sono a carico dell'amministrazione che può stipulare apposite convenzioni con strutture socio-sanitarie pubbliche o private;
- c) **repressione:** Il dipendente che ha subito molestie può proseguire due strade per la soluzione del problema: la via "privata e pacifica" o la via "ufficiale". L'una non esclude l'altra.

Art. 4
Doveri dei dirigenti e dei dipendenti

1. I dirigenti hanno l'obbligo di rispettare le norme di comportamento di cui al presente allegato, di spiegarlo al personale e di garantirne l'applicazione prevenendo in caso di molestie.

2. In particolare devono:

- a) **dimostrarsi disponibili a dare ascolto a chiunque si rivolga loro per protestare contro un episodio di molestia, favorendo, ove possibile, un chiarimento tra le parti;**
- b) **individuare e stroncare sul nascere comportamenti che, se lasciati liberi di consolidarsi, potrebbero alla fine configurarsi come molestie;**
- c) **conservare il segreto sui casi di cui vengono a conoscenza;**
- d) **adoperarsi affinché, una volta risolto un episodio di molestie, il caso non si ripeta e non si instauri una persecuzione**

Art. 3
Maßnahmen gegen die Belästigung

1. Zur Bekämpfung der Gefahr von Belästigung am Arbeitsplatz bedient sich die Verwaltung folgender Mittel:

- a) **Vorbeugung:** zu den vorbeugenden Maßnahmen zählen an das Personal gerichtete Veröffentlichungen, spezielle Informationsblätter, Versammlungen des mit der Leitung der Ämter- und Organisationseinheiten betrauten Personals zum Thema, entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten für das genannte Personal sowie für Neueingestellte und der Gewerkschaftsvertreter;
- b) **Unterstützung:** es kann die Rolle einer Vertrauensperson geschaffen werden, welche dem vermutlichen Opfer bei der Behandlung von Fällen der Belästigung am Arbeitsplatz beratend und fachkundig zur Seite steht. Die Ernennung der Vertrauensperson erfolgt nach vorher gehendem Einvernehmen mit den Gewerkschaften. Sie muss beruflich für diese Rolle geeignet sein und handelt in völliger Eigenständigkeit. Diese Funktion garantiert ihr einen Sitz im Beirat der Chancengleichheit. Auch die Präsidentin des Beirates für Chancengleichheit kann diesen Beistand übernehmen. Die für die Unterstützung anfallenden Kosten gehen zu Lasten der Verwaltung, die entsprechende Abkommen mit öffentlichen oder privaten Einrichtungen aus dem sozialen Bereich und Gesundheitswesen treffen kann.
- c) **Bekämpfung:** Bedienstete, die Belästigungen ausgesetzt sind, können zur Behebung des Problems zwischen zwei Verfahren wählen: friedliche Problemlösung auf informellen Wege oder formelles Beschwerdeverfahren. Diese beiden Möglichkeiten schließen einander nicht aus.

Artikel 4
Pflichten der Führungskräfte und der Bediensteten

1. Die Führungskräfte sind verpflichtet, die Verhaltensregeln laut dieser Anlage zu respektieren, das Personal damit vertraut zu machen und deren Anwendung zu gewährleisten, um so Fälle der Belästigung am Arbeitsplatz vorzubeugen.

2. Diesbezüglich müssen sie

- a) **ihre Bereitschaft zeigen, jedem Gehör zu schenken, der sich mit einer Beschwerde in Zusammenhang mit Belästigungen am Arbeitsplatz an sie wendet und eine Aussprache zwischen den beiden Parteien unterstützen;**
- b) **Verhaltensweisen erkennen und im Keim ersticken, bevor sie eine Form von Belästigung annehmen können;**
- c) **Schweigepflicht über Fälle wahren, die ihnen bekannt sind;**
- d) **sich dafür einsetzen, dass sich ein Fall der Belästigung nach seiner Aufklärung nicht wiederholt und in keiner Weise ne-**

a danno del dipendente che l'ha denunciato;

e) segnalare le eventuali azioni di prevenzione previste dall'articolo 3.

3. Ogni dipendente ha l'obbligo di trattare con rispetto i colleghi/le colleghe di lavoro nell'osservanza di quanto stabilito dal presente codice.

gative Folgen für die Person hat, von der die Beschwerde ausging;

e) eventuelle Vorbeugemaßnahmen ergreifen, welche im Artikel 3 aufgelistet sind.

3. Jeder Bedienstete ist verpflichtet, alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechend den vorliegenden Verhaltensregeln mit Respekt zu behandeln.

Dichiarazioni a verbale

Dichiarazione congiunta a verbale N. 1

Le parti assumono l'impegno per l'apertura di un tavolo di confronto a livello di intercomparto separato entro 3 mesi dalla firma del presente contratto al fine di valutare la consistenza del precariato (contratti a tempo determinato, collaborazioni, altre forme di contratti di lavoro atipici) all'interno delle singole amministrazioni ed al fine di verificarne le possibilità di stabilizzazione.

Dichiarazione congiunta a verbale N. 2

Le parti si impegnano a proseguire le trattative sull'orario di lavoro per il personale provinciale con l'inizio del 2008 e in particolare a regolamentare ex novo l'articolazione dell'orario di lavoro del personale docente della Ripartizione 22 per limitare le immotivate differenze rispetto al restante personale insegnante.

Bolzano, 20 dicembre 2007

**Agenzia Provinciale per le contrattazioni
collettive**

Il Presidente

La delegazione Pubblica

**Il direttore della Ripartizione del Personale
della Provincia**

**Il Presidente del Consorzio dei Comuni
della Provincia di Bolzano**

**Il Direttore del Consorzio dei Comuni della
Provincia di Bolzano**

Il Presidente dell'Istituto per l'Edilizia So-

Protokollerklärungen

Gemeinsame Protokollerklärung Nr. 1

Die Parteien gehen die gemeinsame Verpflichtung ein, sich innerhalb von 3 Monaten ab Unterzeichnung dieses Vertrages auf bereichsübergreifender Ebene eigens mit den anderen Verwaltungen zusammzusetzen, um gemeinsam das Ausmaß des Phänomens Prekariat (Arbeitsverträge auf Zeit, Formen der Mitarbeit, andere atypische Formen eines Arbeitsvertrags) innerhalb der einzelnen Verwaltungen abzuschätzen und um festzustellen, welche Stabilisierungsmöglichkeiten bestehen.

Gemeinsame Protokollerklärung Nr. 2

Die Parteien verpflichten sich, die Verhandlungen zur Arbeitszeit für das Landespersonal mit Beginn des Jahres 2008 weiter zu führen, wobei vor allem die Arbeitszeitgestaltung des Lehrpersonals der Abteilung 22 neu zu regeln ist, um ungerechtfertigte Unterschiede gegenüber dem übrigen Lehrpersonal zu verringern.

Bozen, 20. Dezember 2007

Landesagentur für Kollektivvertragsverhandlungen

Der Präsident

Dr. Anton Gaiser

Die Öffentliche Delegation

**Der Direktor der Personalabteilung des
Landes**

Dr. Engelbert Schaller

**Der Präsident des Südtiroler Gemein-
verbandes**

Arnold Schuler

**Der Geschäftsführer des Südtiroler Ge-
meindenverbandes**

Dr. Benedikt Galler

Der Präsident des Institutes für den So-

ciale

zialen Wohnbau

Albert Pürgstaller

***Il Presidente dell'Associazione delle Case
di Riposo***

***Der Präsident des Verbandes der Alters-
heime***

Norbert Bertignoll

***Il Rappresentante delegato delle Aziende
Sanitarie***

***Der delegierte Vertreter der Sanitätsbe-
triebe***

Dr. Siegfried Gatscher

***Assessorato alla Sanità – Ufficio personale
sanitario***

***Assessorat für Gesundheitswesen – Amt
für Gesundheitspersonal***

Dr. Laura Schrott

***Il direttore sostituto della Ripartizione del
personale della Provincia***

***Der Stellvertretende Direktor der Perso-
nalabteilung des Landes***

Dr. Armand Mattivi

Le Organizzazioni sindacali

Die Gewerkschaftsorganisationen

ASGB

ASGB

CGIL/AGB FP/ÖB

CGIL/AGB FP/ÖB

SAG

SAG

NURSING UP

NURSING UP

SGB/CISL FPS/ÖDV

SGB/CISL FPS/ÖDV

UIL/SGK

UIL/SGK