

Südtiroler
SanitätsbetriebAzienda Sanitaria
dell'Alto Adige

Azienda Sanitaria de Sudtiroi

BETRIEBSDIREKTION

DIREZIONE AZIENDALE

BETRIEBSABKOMMEN**Personal des Bereichs****Leistungslohn – 2025****ACCORDO AZIENDALE****Personale del comparto****Salario di produttività - 2025****Art. 1) Produktivitätsfond Jahr 2025**

1. Der Produktivitätsfond gemäß Artikel 4, Absatz 1 des Bereichskollektivvertrages vom 16.12.2024 in Höhe von **35.087.157,60 €**
2. und ergänzt gemäß Artikel 4, Absatz 1 b) des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2022-2024 vom 16.12.2024 in Höhe von **8.130.886,89 €**

steht auf Betriebsebene zur Verfügung und beläuft sich für das Jahr 2025 auf

43.218.044,49 €

3. Die finanziellen Mittel, einschließlich der Soziallasten, wie oben angeführt, stehen für die Bezahlung der Produktivitätsprämien zur Verfügung, die gebunden sind:
 - a) an die Verwirklichung von Zielen und Programmen, die auf der Grundlage des Betriebsplans mit der Direktion vereinbart werden (allgemeine jährliche Produktivität);
 - b) an die Verwirklichung von spezifischen Projekten wie auch besonders komplexen und innovativen Projekten (zusätzliche Produktivität);
 - c) an die Ableistung von Mehrstunden seitens des Personals, für welches nicht Artikel 10 Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 gilt;
für das Personal, für welches Artikel 10 Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 gilt, erfolgt die Ableistung von Mehrstunden bis zur Einführung der Zusatzdienste (bis 30.06.2025);
 - d) an die Ableistung von Zusatzdiensten ab 01.07.2025 für das laut Art. 10, Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 ge-

Art. 1) Fondo di produttività anno 2025

1. Il fondo di produttività di cui al comma 1 dell'articolo 4 del contratto collettivo di comparto del 16.12.2024 per un ammontare di **35.087.157,60 €**
2. e integrato di cui al comma 1 b) dell'articolo 4 del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2022-2024 del 16.12.2024 per un ammontare di **8.130.886,89 €**

è a disposizione a livello aziendale per l'anno 2025 nella misura di:

3. I mezzi finanziari, comprensivi degli oneri sociali, come sopra evidenziati sono a disposizione per il pagamento dei premi di produttività legati:
 - a) alla realizzazione di progetti e programmi concordati con la direzione generale dell'Azienda sanitaria (produttività generale annua);
 - b) alla realizzazione di progetti specifici nonché a progetti particolarmente complessi e innovativi (produttività aggiuntiva);
 - c) allo svolgimento del plus orario per il personale non rientrante nel comma 1bis dell'art. 10 del contratto di comparto del 07/04/2005;
Il personale rientrante nel comma 1bis dell'art. 10 del contratto di comparto del 07/04/2005 svolge il plus orario fino alla decorrenza dello svolgimento dei servizi aggiuntivi (fino al 30.06.2025);
 - d) allo svolgimento dei servizi aggiuntivi a decorrere dal 01.07.2025 per il personale di cui all'art. 10, comma 1bis del contratto

nannte Personal;

- e) an die Ableistung der Weiterbildung außerhalb der Normalarbeitszeit spätestens mit Wirkung 01.07.2025 – Bildungsurlaub für das Personal im Rahmen der obligatorischen Weiterbildung (CME/ECS) und Erwerb der vom Gesundheitsministerium vorgesehenen Weiterbildungspunkte.

Art. 2) Aufteilung der Ressourcen

1. Der Sanitätsbetrieb vereinbart, in Anwendung der Bestimmungen laut Absatz 8 des Artikel 4 und laut Absatz 13 des Artikel 5 des Bereichskollektivvertrages vom 16.12.2024 die vorgesehenen Beträge und Prozentsätze abzuändern, um den verschiedenen Prämiientypologien die unten angeführten Finanzierungen vorzubehalten:

- a) **allgemeine jährliche Produktivität:**

14.000.000,00 €;

- b) **zusätzliche Produktivität:**

1.200.000,00 €;

davon Ressourcen, die für zusätzliche Zielvorhaben bestimmt sind (Fond Generaldirektor):

400.000,00 €;

- c) **Mehrstunden:**

für das laut Art. 10, Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 genannte Personal (36h):

7.212.110,44 €;

für das Personals, für welches nicht Artikel 10 Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 gilt (38h):

4.782.891,00 €;

- d) **Zusatzdienste:**

14.523.043,05 €;

- e) **Weiterbildung außerhalb der Normalarbeitszeit:**

1.500.000,00 €.

2. Nach Überprüfung der Entwicklung der Ausgaben und der betrieblichen Notwendigkeiten im Lauf des Jahres kann der Sanitätsbetrieb die Ressourcen laut Buchstaben d) und e) nach dem Prinzip der „kommunizierenden Fonds“ erhöhen oder reduzieren, unter Berücksichtigung des in beiden Buchstaben vorgesehenen und bereitstehenden Höchstbetrages.

di comparto del 07/04/2005;

- e) allo svolgimento di formazione oltre il normale orario di lavoro con decorrenza al più tardi il 01.07.2025 – permessi formativi per il relativo personale nell'ambito della formazione obbligatoria (ECM/ECS) e acquisizione dei crediti formativi previsti dal Ministero della salute.

Art. 2) Suddivisione delle risorse

1. L'Azienda Sanitaria in applicazione della disposizione di cui al comma 8 dell'articolo 4 e al comma 13 dell'articolo 5 del contratto collettivo di comparto del 16.12.2024, concorda di modificare gli importi e le percentuali previste, riservando alle varie tipologie di premi, i sottostanti finanziamenti:

- a) **produttività generale annua:**

14.000.000,00 €;

- b) **produttività aggiuntiva:**

1.200.000,00 €;

di cui risorse destinate a obiettivi aggiuntivi (fondo direttore generale):

400.000,00 €;

- c) **plus orario:**

per il personale di cui all'art. 10, comma 1bis del contratto di comparto del 07/04/2005 (36h):

7.212.110,44 €;

per il personale non rientrante nel comma 1bis dell'art. 10 del contratto di comparto del 07.04.2005 (38h):

4.782.891,00 €;

- d) **servizi aggiuntivi:**

14.523.043,05 €;

- e) **formazione oltre il normale orario di lavoro:**

1.500.000,00 €.

2. Dopo aver esaminato l'andamento delle spese e delle esigenze operative nel corso dell'anno, l'Azienda Sanitaria può aumentare o ridurre le risorse di cui alle lettere d) ed e) in conformità al principio dei "fondi comunicanti" nei limiti dell'importo massimo a disposizione previsto nelle due lettere.

Art. 3) Die jährliche allgemeine Produktivität

1. Die allgemeine Produktivität hat die Aufgabe die Förderungssysteme des Personals, auf Grund der Ziele, Programme und Projekte zur Steigerung der Produktivität und zur Verbesserung der Qualität des Dienstes, zu vereinheitlichen und zu regeln. Dies geschieht durch die Bestimmung allgemeiner Kriterien zu den Bewertungsmethoden und der Aufteilung der Ressourcen des Fonds, **laut Artikel 2, Absatz 1, Buchstabe a)** des vorliegenden Abkommens.
2. Das Institut zur Förderung der Produktivität, gegliedert in kollektive Produktivitätsprämie für die Verbesserung der Dienste und in Prämie für die individuelle Produktivität, erweist sich, strukturiert durch die unten angeführte Regelung, als:
 - wichtiges Instrument zur Verbesserung, sei es in qualitativer als in quantitativer Hinsicht, des Dienstes, den der Sanitätsbetrieb für den Benutzer, im Rahmen einer effizienteren Nutzung der Ressourcen und daher einer besseren wirtschaftlichen Verwaltung der Körperschaft, erbringen soll;
 - von einer Erhöhung der Arbeitszeit getrenntes System und deshalb tatsächlich belohnendes Instrument, das aufgrund der Überprüfung der konkreten Ergebnisse erfolgt, die vom einzelnen Mitarbeiter oder von der Equipe erreicht wurden;
 - System, das auf der Ebene einer höheren Eigenverantwortung des Managements beruht.

Art. 4) Der Programmzyklus der jährlichen allgemeinen Produktivität

1. Die Zielvorhaben, die Programme und Projekte werden festgelegt, bestimmt und von der Betriebsdirektion mitgeteilt, bzw. durch die Bezirksdirektoren und von diesen beauftragten Funktionären, zu den einzelnen Diensten – Abteilungen übertragen und den Führungskräften oder zuständigen Verantwortlichen zugeteilt.
2. Die Bewertung der Leistungen des Personals, erfolgt aufgrund einer vorherigen Information über die der Zugehörigkeitsstruktur zugewiesenen und zu erledigenden allgemeinen Aufgaben, bzw. über die zu erreichenden Ziele und Ergebnisse während des Jahres.
3. Die Erreichung der Ziele oder der allgemein zugewiesenen Ergebnisse, hat die Zuerkennung des Grundbetrages der Leistungsprämie zur Folge, in direktem Verhältnis zu dem Prozent-

Art. 3) La produttività generale annua

1. La produttività generale ha il compito di uniformare e regolare i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi, programmi e progetti di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, con la definizione di criteri generali delle metodologie di valutazione e di ripartizione delle risorse del fondo di **cui all'art. 2, comma 1 lettera a)** del presente accordo.
2. L'istituto dell'incentivazione alla produttività nella sua articolazione del premio di produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e del premio di produttività individuale, così come strutturato dalla sottostante regolamentazione risulta essere:
 - importante strumento per migliorare, dal punto di vista sia quantitativo che qualitativo, il servizio che l'azienda sanitaria è chiamata ad erogare al cittadino utente, nel quadro di un più efficiente utilizzo delle risorse e pertanto di una migliore economicità di gestione dell'Ente;
 - sistema scollegato dalla maggiorazione dell'orario di lavoro e pertanto strumento effettivamente premiante, in quanto basato sulla verifica a consuntivo di concreti risultati ottenuti dal singolo dipendente o dall'équipe;
 - sistema che si regge sul piano di una maggior responsabilizzazione dell'attività di direzione.

Art. 4) Il ciclo di programmazione produttività generale annua

1. Gli obiettivi, i programmi e progetti vengono individuati, determinati e comunicati dalla direzione aziendale ovvero, dai direttori di comprensorio e dai funzionari da questi delegati ai singoli servizi - reparti e assegnati ai dirigenti o responsabili preposti.
2. La valutazione delle prestazioni del personale avviene sulla base di una preventiva informazione sui compiti generali da svolgere rispettivamente sugli obiettivi e risultati da raggiungere nel corso del periodo annuale, assegnati alla struttura d'appartenenza.
3. Il raggiungimento degli obiettivi o risultati generali assegnati, comporta il riconoscimento dell'importo base del premio di produttività in misura direttamente proporzionale alla per-

satz der Zielerreichung und so wie vom direkten Vorgesetzten gewertet.

4. Bei Zuteilung der Prämie, muss sich die Bewertung des Personals bei Erreichung der Ziele, sei es hinsichtlich der Quantität, als der Qualität der Leistungen, im anerkannten Prozentsatz des Leiters, bzw. des Verantwortlichen der Zugehörigkeitsstruktur widerspiegeln.
5. Bei Verhängung einer Disziplinarstrafe über dem Verweis wird die Zahlung der Leistungsprämie für den diesbezüglichen Bewertungszeitraum verweigert.

Bei Verhängung eines Verweises wird die Zahlung der Leistungsprämie um 50% reduziert.

6. Der Grundbetrag der Leistungsprämie steht nicht zu:
 - für die Zeit der nicht bezahlten Abwesenheiten;
 - für die wegen Krankheit abwesende Zeit, falls diese im Jahr der Beurteilung, sechs Monate übersteigt.
7. Der Grundbetrag der jährlichen Leistungsprämie wird im Verhältnis zur wöchentlichen Arbeitszeit, vorbehaltlich der Bewertung durch das interne Bewertungsorgan, spätestens mit Juni-Gehalt oder bereits im mit Mai-Gehalt ausbezahlt und wird richtungsweisend, für die einzelnen Funktionsebenen wie folgt festgelegt:

Funktionsebene / livello	Betrag / importo €
3.	1.054,94 €
4.	1.139,06 €
5.	1.281,94 €
6.	1.430,63 €
7.	1.696,60 €
7. ter	1.781,42 €
7. bis	1.884,63 €
8.	2.072,29 €
9.	2.476,02 €

Art. 5) Der Programmzyklus zusätzliche Produktivität

1. Zum Zwecke der Zuteilung der zusätzlichen Leistungsprämien, wird der Fonds für Leistungsprämien laut **Artikel 2, Absatz 1, Buchstabe b)**, nach Anhörung der Gewerkschaften, von den Gesundheitsbezirken und der Betriebsdirektion, nach Abzug der Sozialabgaben, den Departments, den Abteilungsdirektionen, den Abteilungen und Diensten oder gleichwertigen Organisationseinheiten verteilt.

centuale di raggiungimento dell'obiettivo, così come valutato dal direttore superiore.

4. Nell'attribuzione del premio, la valutazione del personale deve riflettere la percentuale riconosciuta al dirigente, ovvero al responsabile della struttura d'appartenenza, per gli obiettivi raggiunti sia sotto il punto di vista della quantità che della qualità delle prestazioni.
5. In caso di irrogazione di una sanzione disciplinare superiore alla censura, il pagamento del premio di produttività per il relativo periodo di valutazione è negato.

In caso di irrogazione di una censura, il pagamento del premio di produttività per il relativo periodo di valutazione viene ridotto del 50%.

6. L'importo base del premio di produttività non spetta:
 - per i periodi di assenza non retribuiti;
 - per il periodo di assenza per malattia che eccede i sei mesi nel corso dell'anno oggetto di valutazione.
7. L'importo base del premio di produttività generale annuale viene corrisposto, previa valutazione dell'Organismo interno di valutazione in proporzione all'orario di lavoro settimanale, al più tardi con la mensilità di giugno oppure già nel mese di maggio ed è determinato, indicativamente, per le singole qualifiche funzionali come segue:

Art. 5) Il ciclo di programmazione produttività aggiuntiva

1. Ai fini dell'assegnazione dei premi di produttività aggiuntiva, il fondo per i premi di produttività di **cui all'art. 2, comma 1 lettera b)**, sentite le OO.SS., viene distribuito dalle direzioni comprensoriali e la Direzione aziendale, detratti gli oneri sociali, ai dipartimenti, alle ripartizioni, ai reparti e servizi o unità organizzative equivalenti.



2. Die Projekte und Programme und komplexen und innovativen Projekte müssen den effektiven Bedürfnissen der Bezirke / den Betriebsabteilungen entsprechen und nicht um einen Beschäftigungsabbau zu begünstigen. Sie müssen einen konkreten und messbaren zusätzlichen Beitrag darstellen, der durch das beauftragte Personal erbracht wird, dem eine zusätzliche Leistungsprämie zusteht.
3. Ausnahmsweise kann dem Personal, das in den Strukturen laut Abs. 1 arbeitet und durch unvorhersehbare und nicht programmierte Situationen, objektiven Schwierigkeiten ausgesetzt ist, auch nachträglich, durch den Bezirksdirektor / Verwaltungsdirektor eine zusätzliche Leistungsprämie anerkannt werden, um die positive und stete Mitarbeit des Bediensteten auszugleichen.
4. Mit Ausnahme der im vorherigen Absatz genannten Fälle, ist eine Beurteilung der Leistungen, ohne einer vorausgehenden Vereinbarung der zu erreichenden Ziele, undenkbar. Diese Zielvereinbarung muss, im Rahmen eines Gespräches, zwischen dem Personal und dem direkt Vorgesetzten erfolgen, wobei die Kriterien festgelegt werden, aus denen das Personal klar ableiten kann, welche Forderungen im eigenen Arbeitsbereich gestellt werden.
5. Die Erreichung der Ziele wird in direktem Verhältnis zum Prozentsatz der Zielerreichung bewertet.
6. Bei Vorliegen einer negativen Beurteilung, weil das Ziel nicht erreicht wurde, kann der Bedienstete beim Bezirksdirektor / Verwaltungsdirektor, durch die Unterbreitung der eigenen Gegenargumente, um eine neue Bewertung ansuchen. Der Bezirksdirektor / Verwaltungsdirektor wird diesbezüglich innerhalb von 20 Tagen, nach Erhalt der Anfrage, beschließen.
7. Für die Zuweisung der Zusatzprämien zum Grundbetrag, darf der maximale Betrag der Zusatzprämie, das doppelte des Grundbetrages nicht übersteigen (siehe Beträge je Funktionsebene gemäß Art. 4, Absatz 7).
8. Die Gesundheitsbezirke / die Betriebsdirektion liefern ein Verzeichnis des beteiligten Personals in zusammenfassender Form gemäß den gesetzlichen Bestimmungen. Die Gewerkschaften können anfragen, angehört zu werden.
2. I progetti e programmi e progetti complessi ed innovativi devono corrispondere ad esigenze effettive dei comprensori / delle ripartizioni aziendali e non per favorire riduzioni occupazionali. Essi devono apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo da parte del personale incaricato a cui spetta un premio di produttività aggiuntiva.
3. Eccezionalmente, al personale operante nelle strutture di cui al primo comma, che a causa di imprevedibili e non programmate situazioni si è trovato ad intervenire in situazioni di oggettiva difficoltà, il direttore del comprensorio / direttore amministrativo può riconoscere, anche a posteriori, il premio di produttività aggiuntiva per compensare la positiva e assidua collaborazione del dipendente.
4. Con esclusione dei casi di cui al precedente comma, non è concepibile una valutazione delle prestazioni senza un preventivo accordo sui compiti, sugli obiettivi e risultati da raggiungere. Quest'accordo sugli obiettivi deve intervenire tra il diretto superiore e il personale assegnato nell'ambito di un colloquio nel quale vengono stabiliti i criteri, dai quali il personale possa dedurre chiaramente cosa gli viene richiesto nell'ambito del proprio lavoro.
5. Il raggiungimento degli obiettivi viene valutato in misura direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo.
6. In presenza di valutazione negativa sul mancato raggiungimento dell'obiettivo, il dipendente può richiedere, presentando le proprie contro-deduzioni, nuova valutazione al Direttore di comprensorio / direttore amministrativo che decide in proposito entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta.
7. Per l'assegnazione dei premi di produttività aggiuntiva al premio base, l'importo massimo erogabile non può superare il doppio del premio base (vedi importi per livello di cui all'art. 4, comma 7);
8. I Comprensori / la Direzione aziendale forniscono l'elenco del personale coinvolto con dati in forma aggregata ai sensi della normativa vigente. Le OOSS possono chiedere di essere sentite.

Art. 6) Ressourcen, die für zusätzliche Zielvorhaben bestimmt sind (Fond Generaldirektor)

Art. 6) Risorse destinate ad obiettivi aggiuntivi (fondo direttore generale)




1. Um den Innovationsprozessen mehr Anstoß zu verleihen, kann die Betriebsdirektion im Rahmen der zur Verfügung gestellten Ressourcen spezifische Projekte, Programme oder Arbeitspläne für die Verbesserung der Dienste für den Benutzer fördern, mit einem besonderen Bezug auf eine vollständige Angemessenheit der Organisationssysteme, sowie zur Erreichung einer besseren Übereinstimmung zwischen den erbrachten Leistungen und den Bedürfnissen des Bürgers.
2. Die Zusatzprämie laut vorliegendem Artikel ist die Vergütung der positiven und ständigen Mitarbeit des Bediensteten an besonderen Projekten und zusätzlichen Programmen.
3. Die Zusatzprämie darf jährlich und je Mitarbeiter nicht mehr als 18% vom jährlichen Anfangsgehalt der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene des Bediensteten betragen. Diese Maximalbegrenzung gilt auch im Falle von gleichzeitiger Teilnahme an mehreren Projekten.
4. Die Zuweisung der Zusatzprämie wird vom Generaldirektor übernommen.
5. Die Beschreibung des Projektes, eine zusammenfassende Liste der beteiligten Bediensteten, pro Abteilung/Dienst, die Anzahl und die Modalitäten der bezahlten Zusatzprämie, gehören zu den Sachbereichen, die dem präventiven Informationsrecht an die Gewerkschaftsorganisationen unterliegen.
6. Für Projekte, die besonderen strategischen Charakter bekleiden, kann das obgenannte Limit vom Generaldirektor abgewichen werden, nach vorhergehendem Abkommen mit den Gewerkschaftsorganisationen.

Art. 7) Ressourcen, die für die zusätzliche Produktivität bestimmt sind

1. Nach Quantifizierung der zur Verfügung stehenden Ressourcen weist der Generaldirektor die finanziellen Mittel laut **Artikel 2, Absatz 1, Buchstabe b)** zu, indem diese unter den 4 Gesundheitsbezirken und den Betriebsabteilungen aufgeteilt werden.

Art. 8) Mehrstunden

1. Das Institut der Mehrstunden ist eine Form von Prämie an die Produktivität, welche vom Bereichskollektivvertrag bestimmt und den Bediensteten zugewiesen wird. Diese tragen persönlich und direkt zur Erbringung von bezahlten Leistungen bei, die für Tätigkeiten außerhalb der ordentlichen oder über die Arbeitszeit er-

1. Al fine di dare maggiore impulso ai processi di innovazione la Direzione Aziendale può, nel limite delle risorse destinate promuovere specifici progetti, programmi o piani di lavoro per il miglioramento dei servizi rivolti all'utenza, con particolare riferimento alla piena adeguatezza dei sistemi organizzativi, nonché al conseguimento di una maggiore corrispondenza tra le prestazioni rese e le esigenze del cittadino.
2. Il premio aggiuntivo di cui al presente articolo costituisce la remunerazione della positiva e assidua collaborazione del dipendente a progetti particolari e programmi aggiuntivi.
3. Il premio aggiuntivo non può superare annualmente e per ciascun collaboratore il 18% dello stipendio annuo iniziale del livello stipendiale inferiore di riferimento. Tale limite massimo vale anche in caso di contemporanea partecipazione a più progetti.
4. L'assegnazione del premio aggiuntivo è adottata dal Direttore Generale.
5. La descrizione del progetto, un elenco aggregato del personale coinvolto suddiviso per reparti/servizi, la quantificazione e le modalità del premio aggiuntivo erogato rientra fra le materie soggette al diritto d'informazione preventiva per le OOSS.
6. Per progetti che rivestono particolare carattere strategico, il limite di cui sopra può essere derogato dal Direttore Generale, previo accordo con le OOSS.

Art. 7) Risorse destinate alla produttività aggiuntiva

1. Quantificate le risorse a disposizione, il Direttore Generale assegna i mezzi finanziari di **cui all'art. 2, comma 1 lettera b)** suddividendoli tra i 4 comprensori e i servizi aziendali.

Art. 8) Plus orario

1. L'istituto del plus orario è una forma di premio alla produttività disciplinato dal contratto collettivo di comparto, che è dovuto ai dipendenti che concorrono personalmente e direttamente all'erogazione delle prestazioni incentivate per l'attività resa oltre l'orario ordinario o straordinario e da retribuire nei limiti pre-

bracht und im Rahmen der im Voraus, von der Verwaltung geplanten und genehmigten Aufteilung, durch die Aufteilungsquoten des diesbezüglichen Fonds gewährleistet und den einzelnen Abteilungen und Diensten zur Verfügung gestellt wird. Deren finanzielle Deckung bildet ein unüberwindbares Hindernis.

2. Zur Bezahlung der Mehrstunden ist eine formale Genehmigung der Leistungen erforderlich, um die präventive Zurverfügungstellung der finanziellen Mittel und die tatsächlichen Dienstleistungen, die die Anwendung von Arbeitsleistungen über die normale Arbeitszeit erfordern, zu gewährleisten.
3. Die Mehrstundentätigkeit muss nämlich im Voraus durch die Bestimmung der beteiligten Dienste und in den Diensten intern, durch das dazu autorisierte Personal programmiert werden; für jeden Bediensteten ist außerdem eine spezifische Bestimmung der zu leistenden Mehrstunden notwendig, die die Höchstgrenze der drei wöchentlichen Stunden nicht überschreiten darf.
4. Die Bestimmung des Personals, das zur Leistung von Mehrstunden zugelassen wird, erfolgt, indem Gleichbehandlung bei gleichen Bedingungen gewährt wird.
5. Innerhalb März informieren die einzelnen Gesundheitsbezirke die jeweiligen Gewerkschaftsorganisationen über die zugeteilten Budgets und liefern eine Liste der Bediensteten und der Anzahl der angeforderten wöchentlichen Mehrstunden in zusammenfassender Form, im Rahmen der geltenden Datenschutzbestimmungen und gemäß Art. 24 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 18.11.2024.

Art. 9) Ressourcen, die für Mehrstunden bestimmt sind

1. Nach Quantifizierung der zur Verfügung stehenden Ressourcen, weist der Generaldirektor die finanziellen Mittel **laut Artikel 2, Absatz 1, Buchstabe c)** zu, indem diese unter den 4 Gesundheitsbezirken und den Betriebsabteilungen aufgeteilt werden.
2. Die Gesundheitsbezirke und die Betriebsdirektion verteilen den einzelnen Abteilungen und Diensten die diesbezüglichen Budgets für die Bezahlung der Mehrstundenleistungen, die notwendig sind, um die Leistungsfähigkeit der Dienste zu bewahren und zu verbessern.
3. Für das Personal, für welches Artikel 10 Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 gilt,

ventivamenten programmiert und autorisiert von der Verwaltung, nach den Quoten der Aufteilung des relativen Fonds, der zur Verfügung steht den einzelnen Abteilungen und Diensten und deren finanzielle Deckung stellt ein unüberwindliches Hindernis dar.

2. Zu den Zwecken der Vergütbarkeit des Plusarbeitszeit ist eine formale Genehmigung der Leistungen erforderlich, um die präventive Zurverfügungstellung der finanziellen Mittel und die tatsächlichen Dienstleistungen, die die Anwendung von Arbeitsleistungen über die normale Arbeitszeit erfordern, zu gewährleisten.
3. Die Mehrstundentätigkeit muss nämlich im Voraus durch die Bestimmung der beteiligten Dienste und in den Diensten intern, durch das dazu autorisierte Personal programmiert werden; für jeden Bediensteten ist außerdem eine spezifische Bestimmung der zu leistenden Mehrstunden notwendig, die die Höchstgrenze der drei wöchentlichen Stunden nicht überschreiten darf.
4. Die Bestimmung des Personals, das zur Leistung von Mehrstunden zugelassen wird, erfolgt, indem Gleichbehandlung bei gleichen Bedingungen gewährt wird.
5. Innerhalb März informieren die einzelnen Gesundheitsbezirke die jeweiligen Gewerkschaftsorganisationen über die zugeteilten Budgets und liefern eine Liste der Bediensteten und der Anzahl der angeforderten wöchentlichen Mehrstunden in zusammenfassender Form, im Rahmen der geltenden Datenschutzbestimmungen und gemäß Art. 24 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 18.11.2024.

Art. 9) Ressourcen, die für Mehrstunden bestimmt sind

1. Quantifizierung der Ressourcen zur Verfügung, der Generaldirektor weist die finanziellen Mittel **laut Artikel 2, Absatz 1, Buchstabe c)** zu, indem diese unter den 4 Gesundheitsbezirken und den Betriebsabteilungen aufgeteilt werden.
2. Die Gesundheitsbezirke und die Betriebsdirektion verteilen den einzelnen Abteilungen und Diensten die diesbezüglichen Budgets für die Bezahlung der Mehrstundenleistungen, die notwendig sind, um die Leistungsfähigkeit der Dienste zu bewahren und zu verbessern.
3. Für das Personal, für welches Artikel 10 Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 gilt,

ventivamenten programmiert und autorisiert von der Verwaltung, nach den Quoten der Aufteilung des relativen Fonds, der zur Verfügung steht den einzelnen Abteilungen und Diensten und deren finanzielle Deckung stellt ein unüberwindliches Hindernis dar.

2. Zu den Zwecken der Vergütbarkeit des Plusarbeitszeit ist eine formale Genehmigung der Leistungen erforderlich, um die präventive Zurverfügungstellung der finanziellen Mittel und die tatsächlichen Dienstleistungen, die die Anwendung von Arbeitsleistungen über die normale Arbeitszeit erfordern, zu gewährleisten.
3. Die Mehrstundentätigkeit muss nämlich im Voraus durch die Bestimmung der beteiligten Dienste und in den Diensten intern, durch das dazu autorisierte Personal programmiert werden; für jeden Bediensteten ist außerdem eine spezifische Bestimmung der zu leistenden Mehrstunden notwendig, die die Höchstgrenze der drei wöchentlichen Stunden nicht überschreiten darf.
4. Die Bestimmung des Personals, das zur Leistung von Mehrstunden zugelassen wird, erfolgt, indem Gleichbehandlung bei gleichen Bedingungen gewährt wird.
5. Innerhalb März informieren die einzelnen Gesundheitsbezirke die jeweiligen Gewerkschaftsorganisationen über die zugeteilten Budgets und liefern eine Liste der Bediensteten und der Anzahl der angeforderten wöchentlichen Mehrstunden in zusammenfassender Form, im Rahmen der geltenden Datenschutzbestimmungen und gemäß Art. 24 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 18.11.2024.

Art. 9) Ressourcen, die für Mehrstunden bestimmt sind

1. Quantifizierung der Ressourcen zur Verfügung, der Generaldirektor weist die finanziellen Mittel **laut Artikel 2, Absatz 1, Buchstabe c)** zu, indem diese unter den 4 Gesundheitsbezirken und den Betriebsabteilungen aufgeteilt werden.
2. Die Gesundheitsbezirke und die Betriebsdirektion verteilen den einzelnen Abteilungen und Diensten die diesbezüglichen Budgets für die Bezahlung der Mehrstundenleistungen, die notwendig sind, um die Leistungsfähigkeit der Dienste zu bewahren und zu verbessern.
3. Für das Personal, für welches Artikel 10 Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 gilt,

erfolgt die Ableistung von Mehrstunden nur bis zur Einführung der Zusatzdienste (bis 30.06.2025).

Art. 10) Zusatzdienste

1. Um die Kontinuität der Betreuung und der Notfälle in den Krankenhäusern und territorialen Diensten zu gewährleisten, kann der Sanitätsbetrieb auf freiwilliger Basis ab 01.07.2025 mit der betreffenden Person oder dem betreffenden Team die Erbringung zusätzlicher Leistungen vereinbaren, die von dem gesamten in Artikel 10 Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 genannten Personal außerhalb der Normalarbeitszeiten zu erbringen sind. Diese zusätzlichen Leistungen müssen gleichmäßig auf die Mitglieder des Teams aufgeteilt werden, wobei auf Wunsch jene Personen ein Vorrecht haben, die bei Inkrafttreten dieses Vertrages bereits „Mehrstunden“ zugesprochen hatten. Die gleichmäßige Verteilung wird über einen Zeitraum von sechs Monaten nach Anhörung der Gewerkschaften bewertet.
2. Für das Personal, für welches Artikel 10 Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 gilt, erfolgt die Ableistung von Zusatzdiensten ab 01.07.2025.
3. Die verhandelnden Delegationen vereinbaren, dass die Verteilungsmodalitäten der Zusatzdienste gemäß Art. 4, Absatz 6 des Bereichsvertrages vom 16.12.2024 mit einem eigenen Betriebsabkommen mit den Gewerkschaften geregelt werden.
4. Nach Quantifizierung der zur Verfügung stehenden Ressourcen, weist der Generaldirektor die finanziellen Mittel **laut Artikel 2, Absatz 1, Buchstabe d)** zu, indem diese unter den 4 Gesundheitsbezirken aufgeteilt werden.

Art. 11) Weiterbildung außerhalb der normalen Arbeitszeit

1. Arbeitnehmende, die verpflichtet sind, CME- und ECS-Credits zu erwerben, können sich spätestens mit Wirkung 01.07.2025, wenn ihre Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung als Arbeitszeit anerkannt werden soll, für eine Anerkennung gemäß den bereits geltenden Regelungen oder als Dienst außerhalb der Normalarbeitszeit entscheiden.
2. Nach Quantifizierung der zur Verfügung stehenden Ressourcen, weist der Generaldirektor die finanziellen Mittel **laut Artikel 2, Absatz 1, Buchstabe e)** zu, indem diese unter den 4 Gesundheitsbezirken aufgeteilt werden.

07/04/2005 svolge il plus orario solo fino alla decorrenza dello svolgimento dei servizi aggiuntivi (fino al 30.06.2025);

Art. 10) Servizi aggiuntivi

1. A decorrere dal 01/07/2025 e al fine di garantire la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e territoriali, e in caso di modifiche a breve termine per la copertura dei servizi, l'azienda sanitaria può concordare, su base volontaria, con il singolo e/o équipes interessato/e, l'effettuazione di servizi aggiuntivi da svolgersi oltre l'orario normale di lavoro da tutto il personale di cui al comma 1bis dell'articolo 10 del contratto collettivo di comparto del 07.04.2005. Esso deve essere distribuito equamente tra i componenti dell'équipe interessati, con priorità al personale che alla data di entrata in vigore del presente contratto sia assegnatario di plus orario. L'equa distribuzione è valutata su un periodo di 6 mesi previo confronto con le organizzazioni sindacali.
2. Il personale rientrante nel comma 1bis dell'art. 10 del contratto di comparto del 07/04/2005 svolge i servizi aggiuntivi a decorrere dal 01.07.2025.
3. Le delegazioni trattanti concordano che le modalità di attribuzione dei servizi aggiuntivi di cui all'art. 4, comma 6 del contratto di comparto del 16.12.2024 saranno regolate da un accordo aziendale separato con le OO.SS.
4. Quantificate le risorse a disposizione, il Direttore Generale assegna i mezzi finanziari **di cui all'art. 2, comma 1 lettera d)** suddividendoli tra i 4 comprensori.

Art. 11) Formazione oltre il normale orario di lavoro

1. Il dipendente con obbligo di acquisizione crediti ECM e ECS, se la sua partecipazione ad un evento formativo debba essere riconosciuta quale orario di lavoro, con decorrenza al più tardi il 01.07.2025, può optare per il riconoscimento secondo le modalità già in vigore oppure quale prestazione oltre l'ordinario orario di lavoro.

Quantificate le risorse a disposizione, il Direttore Generale assegna i mezzi finanziari di cui **all'art. 2, comma 1 lettera e)** suddividendoli tra i 4 comprensori.

Art. 12) Schlußbestimmung

1. Der Betrieb überprüft das Vorhandensein eventueller Restbestände laut Artikel 2, Komma 1, Buchstaben b), c), d) und e).
2. Die Restquoten, abzüglich der Kosten, die sich aus der Anhebung der Obergrenze und der Erhöhung gemäß Art. 8 des Bereichsvertrages vom 16.12.2024 ergeben, fließen in den Fond der allgemeinen jährlichen Produktivität, laut Art. 2, comma 1 Buchstabe a). Etwaige Modalitäten für eine andere Aufteilung der Restbeträge können mit den Gewerkschaften vereinbart werden.
3. Der Betrieb wird die endgültigen jährlichen Beträge der auszuzahlenden individuellen Prämien für die im Jahr 2025 Anspruchsberechtigten festlegen.

Art. 13) Allgemeine Produktivität 2024 gemäß BÜKV vom 16.12.2024

1. Nach Einsichtnahme in den Art. 4 des Teilvertrages für die Erneuerung des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2022-2024 vom 16.12.2024, welcher eine zusätzliche Finanzierung für die allgemeine Produktivität ab dem Jahr 2024 in Höhe von 8.130.886,89 € vorsieht,

vereinbaren die Parteien

2. dass diese Produktivitätsprämie mit der allgemeinen jährlichen Produktivitätsprämie gemäß Betriebsabkommen 2024 korreliert und auf dieselbe Weise ausbezahlt wird.

Art. 14) Erklärung der Parteien

1. Die verhandelnden Delegationen stimmen überein, dass die Aufteilung der Ressourcen zwischen den verschiedenen Gesundheitsbezirken und der Betriebsdirektion, in die ausschließliche Zuständigkeit der Betriebsdirektion fallen.
2. Nur zum Zwecke der Transparenz der getroffenen Entscheidungen, wird der Generaldirektor den Gewerkschaften in der Folge die Aufteilung der Ressourcen gemäß Artikel 2, Komma 1, Buchstaben b), c), d) und e) sowie der Restquoten gemäß Artikel 12, Komma 1 des gegenständlichen Abkommens und der Restquoten gemäß Art. 18 des Bereichsvertrages vom 16.12.2024 (Springerzulage für Teilzeitbeschäftigte mit Turnusdiensten) mitteilen.

Art. 12) Norma finale

1. L'Azienda rileva l'esistenza di eventuali risorse residue del fondo di cui all'articolo 2, comma 1 lettere b), c), d), e e).
2. Le quote residue, al netto dei costi derivanti dall'elevazione del limite e della maggiorazione di cui all'art. 8 del contratto di comparto del 16.12.2024 confluiscono nel fondo di produttività generale annua di cui alla lettera a), comma 1 dell'art. 2. Eventuali modalità di suddivisione diversa dei residui possono essere concordate con le organizzazioni sindacali.
3. L'azienda stabilirà gli importi annui definitivi dei premi individuali da corrispondere al personale avente diritto per l'anno 2025.

Art. 13) Produttività generale 2024 di cui al CCI del 16.12.2024

1. Visto l'art. 4 del accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale del 16.12.2024, che si riferisce ad un finanziamento aggiuntivo del premio di produttività generale a partire dall'anno 2024 per un ammontare di 8.130.886,89 €,

le parti convengono

2. che tale premio di produttività è correlato e corrisposto secondo le stesse modalità del premio di produttività generale annuo secondo l'accordo aziendale del 2024.

Art. 14) Dichiarazione delle parti

1. Le delegazioni trattanti riconoscono che la suddivisione delle risorse fra i vari comprensori sanitari e la direzione aziendale è di esclusiva competenza della direzione aziendale.
2. Al solo fine di assicurare la trasparenza delle decisioni prese, il Direttore Generale comunicherà successivamente alle OOSS la suddivisione delle risorse di cui agli articoli 2, comma 1 lettere b), c), d) e e) e le quote residue di cui all'articolo 12, comma 1 del presente accordo e i residui di cui all'articolo 18 del contratto di comparto del 16.12.2024 (Indennità di sostituzione per personale part-time turnista).

Der Generaldirektor

Il direttore Generale

Christian Kofler

Die Direktorin der Abteilung
Personalverwaltung

Sabrina Balduzzi

La Direttrice della Ripartizione Amministra-
zione del personale

Verantwortlicher Stabstelle Beziehungen
zum Personal und den Gewerkschaften

Responsabile Staff relazioni con il personale
ed i sindacati

Lukas Blasbichler

GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN – ORGANIZZAZIONI SINDACALI

ASGB

NURSING UP

SGB/CISL

CGIL/AGB

UIL/SGK

Bozen/Bolzano, 06.02.2025

PROT.Nr. 32636/2025

H:\ASGB_OG_UfficePers\SindSPS_2022\04_Fondz Fond GD\Leistunglohn\2025\01_Betriebskollektive\2025_02_06_Betriebskollektive Leistunglohn 2025.doc