



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

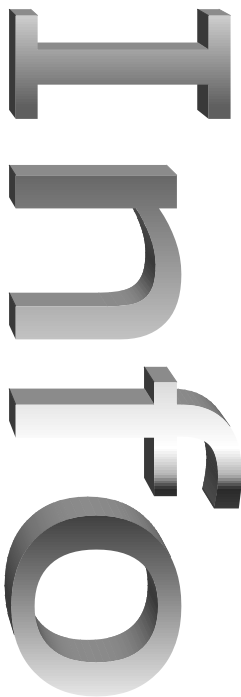
Jahrgang 1, Ausgabe 2

Juni 2000

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

Erscheint trimestral

Sprachrohr
der Gemeindebediensteten, der Bediensteten
der Altersheime
und Bezirksgemeinschaften



In dieser Ausgabe

- **Neues vom Verhandlungstisch**
- Bericht des Obmannes
- **Ausbau AGO-Dienstleistung**
- Neue Mutterschaftsbestimmung
- Individuelle Gehaltserhöhung
- Umwelt - organisiert euch!
- **Reisen mit der AGO**
- Verbrauchertelegramm



Postfach Nr. 283, 39100 Bozen
Tel. 0 33 55 31 27 97 - 0471/27 90 16 Fax 0471/27 10 56 – 0474 94 67 10
Email ago1998@hotmail.com St.Nr. 94062140218

AGO

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

annata 1, edizione 2

giugno 2000

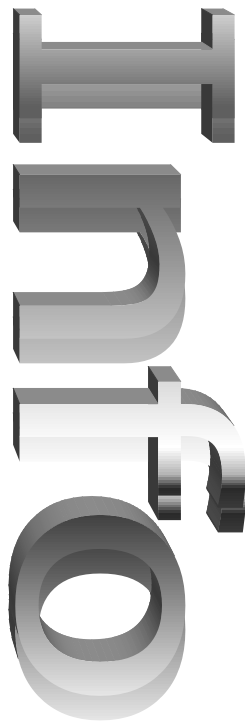
Spedizione in a.p. 70% art 2 comma 19 l. n. 662/96 – Filiale di Bolzano
Tassa pagata – taxe percue

pubblicazione trimestrale

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

Indice

- **Novità dal tavolo di contrattazione**
- **Ampliamento assistenza soci**
- **Congedi parentali - Novità**
- **Aumento individuale**
- **Ambiente - organizzatevi!**
- **Viaggiare con l'AGO**
- **Telegramma dei consumatori**



Cas. postale nr. 283, 39100 Bolzano
Tel. 0 33 55 31 27 97 - 0471/27 90 16 Fax 0471/27 10 56 – 0474 94 67 10
Email ago1998@hotmail.com St.Nr. 94062140218

IMPRESSUM

AGO-Info erscheint trimestral

Redaktion: Robert Holzer, Reinhard Verdroß;

Verantwortlicher Direktor: Andreas Franzelin

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

Druckerei: Ingraf, Auer

Auflage dieser Nr. 1000

Vertragsverhandlungen

Mit diesem Bericht sollen unsere Mitglieder über den Stand der Verhandlungen und der Meinungsunterschiede zwischen den Vertragspartnern informiert werden. Der Bericht zum aktuellen Stand ist deshalb mit Vorsicht zu genießen und nicht als endgültig zu betrachten, da im Laufe der Verhandlungen sich noch Änderungen ergeben können, die hoffentlich zugunsten unserer Bediensteten ausfallen werden.

Die Debatte über die Berufsbilder ist zum Großteil abgeschlossen. Die AGO distanzierte sich nach wie vor von der Festlegung der verschiedenen Berufsbilder, insbesondere von den Berufsbildern „Bibliothekar“, „Zustellbote“ und „Verwaltungsassistent-Buchhalter“, und forderte eine weitere Diskussion über deren Bezeichnung und Einstufung, die abschließend zu den Verhandlungen noch vorgenommen werden soll.

Zum Unterschied zu den anderen Gewerkschaften setzte sich die AGO vehement gegen die Vereinheitlichung verschiedener Berufsbilder und **gegen die Abschaffung des Berufsbildes "Buchhalter"** ein u.zw. mit der Begründung, dass diese neben der zivil- und strafrechtlichen Verantwortung auch der Gerichtsbarkeit des Rechnungshofes unterliegen.

Diesen Aspekt wird der Gemeidenverband noch überprüfen und die Beibehaltung des Berufsbildes davon abhängig machen.

Bibliothekare sollen nur jene in die 7. F.E. eintestuft werden, die mindestens eine 3jährige Erfahrung und mindestens 3.000 theoretisch/praktische Ausbildung (außerhalb der Dienstzeit) haben.

Die AGO wies nochmals daraufhin, dass z.B. die **Klärfacharbeiter**, oder die **Recyclinghofleiter** eine zusätzliche Ausbildung haben und somit deren Berufsbild beibehalten bzw. geschaffen werden muss, oder dass zumindest die Qualifikation mit einer angemessenen Zulage entschädigt wird.

Was die Berufsbilder des Sozialbereichs betrifft, will der Verband der Altersheime noch eigene Vorschläge einreichen.

U.a. soll der **Heimleiter** ein Auslaufsberufsbild werden und in Zukunft nur mehr mit Auftrag vergeben werden. Die **Altenpfleger ohne Zweisprachigkeit** sollen in die 5. F.E. saniert werden. **Alten-/Heimseelsorger** wird als neues Berufsbild eingeführt.

Durch diesen Vertrag muss der Stellenplan geändert werden. Die AGO fordert die Änderung mittels dezentralem Abkommen, damit die notwendige Transparenz gewährleistet wird. Diese Bestimmung soll lt. Gemeindenverband mit einem eigenen Artikel im Abkommen geregelt werden.

Übergangsbestimmungen:

Jene Bediensteten, die wirtschaftlich eingestuft sind und den entsprechenden Zweisprachigkeitsnachweis haben, bzw. nachreichen, werden juristisch eingestuft.

Einstufungen:

Bei der Neueinstufung soll lediglich das erworbene Gehalt plus rund 3% Gehaltserhöhung ab „Unterzeichnung des Vertrags“ anerkannt werden.

Darüber konnte noch keine Einigung gefunden werden, denn die Gewerkschaften fordern eine horizontale Einstufung, wie bei den Arbeitern des Landes.

Das "Reinigungspersonal" wird vorwiegend von der ersten in die 2. Funktionsebene (F.E.) umgestuft!

Die "qualifizierten Arbeiter" und "qualifizierten Köche" von der 2. in die 3. F.E.

„Vorarbeiter“ und „Chefkoch“ werden in die 5. F.E. eingestuft.

Vertikale Mobilität

Es wurden drei Bereiche festgelegt, innerhalb welcher die Mobilität möglich ist:

Arbeiterbereich, Verwaltungs- und Sozialbereich.

Also ist nur innerhalb dieser Bereiche die vertikale Mobilität möglich, mit einzelnen Ausnahmen, die bei den Berufsbildern eigens angeführt werden sollen.

Die AGO-Forderung, diese Bereiche weiter zu öffnen, wurde abgelehnt.

Der Vertragspartner versuchte erneut die vertikale Mobilität einzuschränken indem für die Ausschreibung einer Stelle die Zugangsvoraussetzung der "unmittelbar darunterliegenden Funktionsebene" verlangt wurde.

Da dies eine klare Behinderung in der Karriere und eine unterschiedliche Behandlung zum Privatbereich bedeutet, kritisierte die AGO mit Erfolg dieses Vorhaben. Nun können die vertikale Mobilität auch jene Bediensteten beanspruchen, die nicht den Schultitel besitzen, der als Zugangsvoraussetzung verlangt wird.

Also kann zukünftig nach einer Umstufung in eine höhere Funktionsebene, eine weitere Höherstufung per Mobilität erfolgen, ausgenommen bei vorgehener "Fachausbildung" (Krankenpfleger usw.)!

So werden z.B. für die Mobilität von der 1. Funktionsebene. auf die 3. F.E. 6 Dienstjahre verlangt.

Von der 5. F.E. auf die 7. F.E. 8 Dienstjahre und danach z.B. kann man sich nach weiteren 4 Dienstjahren für die 8. F.E. mit der entsprechenden Zweisprachigkeitsbescheinigung A bewerben.

Eine weitere AGO-Forderung wurde z.T. angenommen, u.zw. die Möglichkeit der **internen Wettbewerbe**. Dabei konnte man sich einigen, dass die Möglichkeit des internen Wettbewerbs wenigstens in der Personaldienstordnung festgeschrieben wird.

Horizontale Mobilität

Diese wird ebenfalls nur innerhalb der vorgesehenen Bereiche gewährt u.zw. auf Antrag des Bediensteten und auf Vorschlag des Vorgesetzten wegen "Dienstverpflichtungen".

Ebenfalls sollte "per incompatibilità ambientale" eine Versetzung des Bediensteten ermöglicht werden, was die AGO schärfstens kritisierte. Die Kritik erscheint deshalb gerechtfertigt, da diese Bewertung dem Vorgesetzten obliegen soll, ob ein Bediensteter nicht in ein Team passt, was eine Versetzung zur Folge haben könnte (Mobbing?). Dieser Teil wurde dann auch gestrichen!

Bei mehr Anträgen um Versetzung wird die Entscheidung durch den Vorgesetzten nach einem Kolloquium erfolgen. Die Mobilität ist nach drei Monaten Probezeit definitiv.

Bereitschaftsdienst

Der Gemeindenverband hat eine neue Regelung für den Bereitschaftsdienst vorgelegt, der die bestehende Regelung ändern soll.

Der Bereitschaftsdienst sollte auch nur für 4 Stunden möglich sein. (Derzeit mind. 8 Std.)

Weiters soll eine eigene Regelung für den Schneeräumungsdienst festgelegt werden, demnach die Arbeiter bis 21 Tage ununterbrochen in Bereitschaftsdienst versetzt werden sollen. (wurde abgelehnt).

Der AGO-Vorschlag, dass die getätigten Überstunden während dem Bereitschaftsdienst zusätzlich honoriert werden, wurde ebenfalls abgelehnt.

Es wurde festgelegt, dass die Überstunden „ab Abruf“ gerechnet werden und nicht erst ab Eintreffen am Arbeitsplatz.

Die AGO-Forderung, dass Nachtdienste im Sozialbereich nur von Fachpersonal getätigt werden darf, wurde mündlich zugesichert. Also dort, wo Sozialhilfekräfte alleine Nachtdienste leisten müssen, muss zukünftig eine klare Regelung gefunden werden!

Als Grundlage für die Zulage wurde nicht mehr die Überstundenberechnung hergenommen, sondern 19% des normalen Stundenlohns.

Für die „Rufbereitschaft“ hat die AGO einen Vorschlag unterbreitet (z.B. in Altersheimen). Diese soll nochmals mit der Regelung von der Sanität überprüft werden.

Freiberuflerzulage

Für die Bediensteten, die vor Gericht die Verwaltung vertreten, wird eine Zulage bis 90% des Jahresgehalt vereinbart.

Auf Vorschlag der AGO werden weitere Aufgaben u. zw. lt. L.G., nicht Berufsbilder!, bis max. 90% vorgesehen u.zw.

Projektierungen, technische Gutachten, Leitung der öffentlichen Bauten, Projektsteuerung, Sicherheitsberatung.

Auf die AGO-Forderung, genaue Prozentsätze bis max. 90% festzulegen, wollte der Gemeindenverband und die Gewerkschaften nicht eingehen. Diese sollten die Verwaltungen entscheiden!

Koordinierungszulage

Der Vertragspartner will wie bisher für die Koordinierung von ZIVIs und Arbeitslosen keine Zulage gewähren, sowie nur jene Bediensteten der "unmittelbar darunterliegenden Gehaltsebene" für die Zulage in Betracht ziehen.

Die AGO beanstandet diesen Zustand der zur Kenntnis genommen wurde d.h. dass nun Personen die lt. 11er Gesetz (Arbeitslose) oder ZIVIS usw. zu

koordinieren sind, diese auch für die Berechnung der Zulage in Betracht gezogen werden.

Voraussetzung muss aber die Koordinierung von mind. 4 Personen sein, was die AGO auch als ungerechtfertigt beanstandete, denn ab 4 bis 9 Personen sollen mind. 10% und max. 15% bezahlt werden d. h. also mit 3 Personen 0% ab 4 Personen 10% u.s.w.!

Nun sieht der vereinbarte Text wie folgt aus:

Der Koordinierungsauftrag wird auf folgende Bereiche beschränkt:

Putzdienst, Arbeiter, Küchendienst, Sozialbereich, Wachdienst, Ausgeher und Zustellboten

Weitere Bereiche können von den Vertragspartnern vereinbart werden.

Die Zulage wird von der Verwaltung bestimmt u.zw. im vorgegebenen Rahmen:

von 4 bis 9 Personen 10% - 15%

10 - 19 Personen bis 20%

20 - 30 Personen bis 25%

über 30 Personen bis 30%

Im Sozialbereich können die Prozentsätze um weitere 10% erhöht werden, aber immer max. 30%!!

Werden mit der Koordinierung auch die Aufgaben der Arbeitssicherheit übertragen, KANN die Zulage um weitere 10% - also bis max. 40% - erhöht werden.

Die Zulage wird für 12 Monatsgehälter und auch bei Urlaub, Krankheit, oder Mutterschaft ausbezahlt.

Jene Vorarbeiter, die in die 5 Funktionsebene eingestuft werden, verlieren die Zulage.

Aufgabenzulage:

Dafür schlägt der Gemeindenverband 4 Punkte vor, die z.T. wie folgt abgeändert und genehmigt wurden.

Die Prozentsätze sind noch **mit Vorbehalt** zu betrachten, da die Verhandlungen noch andauern!

1. Mittlere Führungsebene

Es wird die sog. "mittlere Führungsebene" - "direttivo" - eingeführt. Es handelt sich um Bedienstete, die mindestens in der 7. Funktionsebene, bzw. in der 6. Funktionsebene mit mind. 8 Dienstjahren eingestuft und

mit der Leitung von mindestens einer Organisationseinheit beauftragt sind, der mindestens 5 Mitarbeiter angehören müssen.

Dafür können max. 40% Zulage bezahlt werden (von der Verwaltung entschieden).

2. Zulage für Verantwortliche von Organisationseinheiten

Diese wurde wie folgt vereinbart:

"Den Bediensteten, die mindestens in der 6. Funktionsebene eingestuft sind und die Verantwortung mindestens einer der Organisationseinheiten (Buchhaltung, Steueramt, Personalamt, Meldeamt, Standesamt, Wahlamt, Lizenzamt, Sekretariat, Bauamt, Bauhof) übertragen wurde, wird aufgrund folgender Kriterien folgende Zulage festgelegt:"

Kriterien: Anzahl der Bediensteten in der Organisationseinheit, Größe der Gemeinde, Budgethöhe des jeweiligen Zuständigkeitsbereiches,

Organisationseinheiten bis 2 Personen: 5% - 15%

Organisationseinheiten über 2 Personen: 10% - 25%

Wenn die Verantwortung für mehr als einer Organisationseinheit übertragen wurde, kann die Zulage um 5% erhöht werden.

3. Aufgabenzulagen

Es wurden folgende Aufgabenzulagen vereinbart:

Arbeiter

Folgenden Berufsgruppen steht ab dem Datum der Unterschrift (??) dieses Vertrages eine Aufgabenzulage im Ausmaß von 5 % des monatlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zu:

- Maurer, Spengler, Maler, Tischler, Elektriker, Hydrauliker
- Metzger
- Schweißer
- Mechaniker
- Angestellte der unterirdischen Garagen
- Steinhauer
- Arbeiter, die vorwiegend mit der Führung von Heizkesseln betraut sind **AGO: „ Er ist zu niedrig eingestuft, wenn er im Besitze des Kesselwärterdiplomes ist. Man bedenke 160 Kursstunden“** - wird nur mit 5% entschädigt!
- Gärtner

- Arbeiter, die wie im Aufgabenbereich vorgeschrieben, im Besitz des Giftpasses sind;
- einfache Krankenpfleger und Sozialhilfeskraft **wird separat geregelt!**
Reinigungspersonal und Schuldiner

Folgenden Berufsgruppen steht eine Aufgabenzulage von 10% des monatlichen Anfangsgehaltes der jeweiligen Besoldungsstufe zu:

- Straßenkehrer, Straßenarbeiter
- Fahrer schwerer Fahrzeuge (23. Mai genehmigt)
- Recyclinghofarbeiter
- Arbeiter, die in der Müllabfuhr und/oder Beseitigung, oder in Sprengarbeiten eingesetzt sind
- Klärwärter
- Klärfacharbeiter (**30. Mai genehmigt**)
- Kanalarbeiter
- Recyclinghofleiter - **AGO: "Es ist zu berücksichtigen, dass er Verwaltungsarbeiten verrichtet, die der 5. Ebene gleichgestellt sind" (wurde nicht berücksichtigt)**

Folgenden Berufsgruppen steht eine Aufgabenzulage von 15% des monatlichen Anfangsgehaltes der jeweiligen Besoldungsstufe zu:

- Sicherheitssprecher (30. Mai)
- Bedienstete mit Funktionen eines Seilbahndienstleiters; - **noch nicht vereinbart**
- Arbeiter, die dauernd und vorwiegend mit giftigen und gesundheitsschädigenden Substanzen arbeiten müssen - **noch nicht vereinbart**

Folgenden Berufsgruppen steht eine Aufgabenzulage von 20% des monatlichen Anfangsgehaltes der jeweiligen Besoldungsstufe zu:

Totengräber und Leichenbestatter

Den **Berufskrankenpflegern - noch nicht vereinbart**

Den Köchen steht folgende Aufgabenzulagen zu:

Schulen usw. bis 15%

Sozialeinrichtungen bis 40% + Koordinierungszulage 20% - insg. max 50%

Verwaltung

- Umweltberater (**30. Mai - abgelehnt**)
- Hausmeister der Altersheime (**30. Mai - abgelehnt**)
- Bibliothekar der 6. Funktionsebene (**30. Mai - abgelehnt**)
- Altenpfleger **noch nicht vereinbart**

Folgenden Berufsgruppen steht eine Aufgabenzulage im Ausmaß von 5 % des monatlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zu:

Zustellbote (30.Mai genehmigt)

Folgenden Berufsgruppen steht eine Aufgabenzulage von 10% des monatlichen Anfangsgehaltes der jeweiligen Besoldungsstufe zu:

- Bedienstete des Rechenzentrums und EDV-Verantwortlicher

4. Aufgabenzulage für Gemeindepolizei

- a) 10% für den reinen Innendienst (bisher 18% und weiterhin 18% für jene, die diese bisher erhalten haben!)
- b) 20% für vorwiegenden Außendienst (normalerweise alle Polizisten der kleineren Gemeinden)
- c) 30% wenn mind. 5 Dienste in der Nacht erfolgen

Lt. Abs. 5 sollen die Zulagen wiederum nicht häufbar sein, was die AGO kritisiert, da dies im Widerspruch zum bereichsübergreifenden Vertrag und dem Bereichsvertrag des Landes steht.

Wir sind darüber erfreut, dass nun auch der Gemeindenverband gewillt ist, innerhalb Juni 2000 die Verhandlungen abzuschließen!

Bericht des Landesobmannes, Reinhard Verdroß, bei der AGO-Landesversammlung am 14. April 2000 im Vereinssaal „Tannerhof“ in Girlan (Eppan) (in gekürzter Fassung)

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
es freut mich euch mitteilen zu können, dass die AGO sich zur drittstärksten Gewerkschaft emporgearbeitet hat, obwohl uns Hindernisse aller Art gestellt wurden, die wir z. T. nur über Gericht überwinden konnten.

Mittlerweile hat auch der Gemeindenverband die AGO anerkannt.

Die AGO hat nun einen Antrag um eine bezahlte Freistellung an den Gemeindenverband gestellt, dem stattgegeben werden muss, da im letzten Jahr die AGO die Mitgliederanzahl um 50% erhöhen konnte.

So kann die Betreuung der Mitglieder weiter ausgebaut werden, indem wir einen weiteren Sekretär einstellen können.

Kolleginnen oder Kollegen, die sich für diese Arbeit berufen fühlen, sollen sich melden!!!

Der AGO ist es auch heuer wieder gelungen, die Dienstleistungen auszubauen - wie das Abfassen der 730er -, die bei den Mitgliedern sehr geschätzt werden.

Die Zusammenarbeit mit der GS und der SULPM ist optimal und für die Erreichung unserer Vorhaben auch zielführend.

Auch das neue AGO-INFO konnten wir positive Kritik ernten, welche ein weiterer Schritt in die richtige Richtung ist, um unsere Mitglieder bestmöglich zu informieren. Dafür bedanke ich besonders den zeichnenden Direktor, Andy Franzelin, der für den Inhalt haftet.

An dieser Stelle möchte ich mich besonders auch bei Fernanda Brasolin, der Präsidentin der Landesgewerkschaft, und Maurizio Di Giovanni von der SULPM, für die gute Zusammenarbeit bedanken. Weiters bedanke ich mich für die gute Arbeit des Sekretärs, für die große Hilfe in der Rechtsauslegung durch RA. Natzler und für die vielen Arbeiten von Casotti Walter.

Allen, die hier nicht namentlich genannt wurden, und sich für unsere Ideale eingesetzt haben, sei gedankt.

Ausbau der AGO-Dienstleistung

Der Erfolg bei der Mitgliedererhebung durch den Gemeindenverband im November letzten Jahres macht es der AGO nun möglich, ihre Mitgliederbetreuung weiter auszubauen. Der Vertrag der Gemeindebediensteten sieht nämlich für die drei größten Gewerkschaften des Bereichs eine bezahlte Freistellung vor.

Nachdem das Ziel, sich zu einer der größten Gewerkschaften emporzuarbeiten erreicht wurde, beantragte die AGO am 3.12.99 beim Gemeindenverband die Zuweisung der bezahlten Freistellung.

Nach monatelanger Verzögerung wurde anschließend an der Gehaltsverhandlung der Antrag behandelt, wobei die Gewerkschaftsbünde sofort klarstellten, dass sie nicht bereit seien, zugunsten der AGO eine Freistellung abzutreten.

Nachdem weitere zwei Anträge ohne jeglicher Initiative des Gemeindenverbandes blieben, wandte sich die AGO auch an den LR Saurer, an die Aufsichtsbehörde und an die Stadtgemeinde Bozen. In diesem Schreiben gab die AGO zu bedenken, dass derzeit eine Gewerkschaft eine bezahlte Freistellung ungerechtfertigter Weise beansprucht, dessen Kosten die Gemeinde tragen muss. Und da es sich um öffentliche Gelder handelt, ist dieser Zustand nicht tragbar.

Der Leitungsausschuss der AGO hat in seiner letzten Sitzung beschlossen, klar zugunsten unserer Mitglieder vorzugehen und die Freistellung einzufordern.

Es ist also nur eine Frage der Zeit, dass wir für die Betreuung unserer Mitglieder einen zweiten Sekretär einstellen können.

Kolleginnen und Kollegen, wenn sich jemand für diese Arbeit berufen fühlt, sollte er/sie sich melden!!!

N.B.: Die AGO ist vor Ort! Zögert nicht bei Fragen oder Problemen die AGO anzurufen. Die AGO wird kurzfristig und wirksam vor Ort die Probleme lösen und nicht irgendwo in einem Bezirksbüro.

Also wählt den direkten Weg: 0335 53 12 797 oder 0471 27 90 16

Mutter-, Vaterschaft - NEUE Regelung

Fast 30 Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes 1204/71, wurde das Mutterschutzgesetz mit Gesetz Nr. 53 (Amtsblatt Nr. 60 vom 13.03.2000) neu geregelt. Am 22. Februar 2000 wurde das Gesetz endgültig genehmigt und bringt Neuerungen in der Anwendung des obligatorischen sowie fakultativen Wartestandes und bei Krankheit des Kindes.

Die Neuerungen(*):

Obligatorische Freistellung	Fakultative Freistellung	Krankheit des Kindes	tägliche Ruhepausen
<p>*der Vater kann die Zeit nach Geburt bzw. bei schwerer Behinderung oder Tod der Mutter beanspruchen.</p>	<p>*steht Mutter wie Vater zu, <u>auch gleichzeitig und auch wenn der Ehepartner NICHT Arbeitnehmer ist.</u></p>	<p>Mutter oder Vater, * auch wenn die Mutter NICHT arbeits-tätig ist!</p>	<p>* Mutter oder Vater</p>
<ul style="list-style-type: none"> • * 2 bzw. 1 Monat vor Geburt auf Antrag der Bediensteten, wenn Attest von SE aufliegt • längere Dauer autorisiert vom Arbeitsinspekt. • 3 od. *4 Monate nach Geburt • *Bei Frühgeburt die Dauer zw. Geburt und vorgesehener Geburt (insg. 5 Monate) 	<ul style="list-style-type: none"> • *insg. 10 Monate bis 8. Lebensjahr des Kindes, jeweils aber nur max. 6 Monate; • *wenn der Vater mehr als 3 Monate beansprucht, wird die Höchstdauer auf 7 Monate erhöht, also insg. 11 Monate. 	<p>*60 Arbeitstage bis 8. Lebensjahr des Kindes - umrechenbar in Stunden (Art 18 bereichsübergreifender Vertrag)</p>	<p>2 Stunden täglich, wenn Arbeitszeit mind. 6 Stunden tgl. beträgt. Bei Zwillingsgeburt werden die Ruhepausen verdoppelt!</p>
100% Gehalt	*30% Gehalt für insg. 6 Monate bis 3. Lebensjahr, dann keines;	*100% Gehalt	100% Gehalt

Individuelle Gehaltserhöhung

Die mit Vertrag vom 25.01.96 eingeführte "individuelle Gehalts-erhöhung" wurde mit dem bereichsübergreifenden Vertrag vom 29.07.99 übernommen. Mit dem bereichsübergreifender Vertrag wurde die Zulage **NICHT abgeschafft**, sondern vielmehr **auf 8% des Personals erhöht**, **das sich eine besondere berufliche Kompetenz in der jeweiligen Funktionsebene angeeignet hat**.

Die zeitweise Gehaltserhöhung **kann wiederum für 6 Klassen oder Vorrückungen** gewährt werden und ist für **das dreizehnte Monatsgehalt**, sowie für **das Ruhegehalt wirksam**.

Der Art. 56 Abs. 4 sieht folgendes vor:

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

Die Personalvertreter sind angehalten, diese Zulage mit dezentralem Abkommen für die Kolleginnen und Kollegen zu beanspruchen!

Wenn es um die Umwelt geht: *Organisiert Euch!*

Die IÖD - Internationale des Öffentlichen Dienstes (Internationaler Gewerkschaftsbund des öffentlichen Dienstes) hat sich mit dem IÖD-Aktionsprogramm Umwelt - 1994 von der Arbeitsgruppe Umwelt erstellt - mit einer Reihe von Grundsätzen und Aktionen befasst, auf die die Gewerkschaften des öffentlichen Sektors ihre Umweltschutzarbeit gründen können, darunter: Nord-Süd-Fragen; wirtschaftliche Entwicklung, Beschäftigung und Verbrauch; Bewahrung der Natur; Klimawandel; Energie; Verkehr und Transport; Fragen von Grund und Boden; Wasser und die Umwelt; Abfallwirtschaft.

Da dieses Thema für uns immer aktuell ist, drucken wir hier das Aktionsprogramm ab:

Gewerkschaften haben allen Grund, sich für Umweltfragen einzusetzen: Umweltschutz und Beschäftigung sind zwei Seiten der gleichen Münze. Umweltschutz und der Kampf gegen Arbeitslosigkeit und für eine nachhaltige Entwicklung gehören zu den wichtigsten Herausforderungen, vor denen Gewerkschaften heute stehen. Öffentliche Investitionen in die Umwelt werden bestehende Arbeitsplätze sichern und neue schaffen. Bei einer tragfähigen Weltwirtschaft können durch Recycling- und Energiespartechnologien, alternative landwirtschaftliche Methoden, die Verwendung von Wasserkraft zur Stromerzeugung und Sonnen-, Wind- und Wellenenergie, Wasserbehandlung und die Entwicklung neuer, sichererer Technologien in anderen Sektoren Millionen neuer Arbeitsplätze geschaffen werden. Gleichzeitig können diese Veränderungen helfen, die Umweltschäden zu verringern.

Beschäftigte des öffentlichen Sektors in Wasser-, Energie-, Abfall- und sonstigen Umweltdiensten machen sich zu Recht Sorgen über die reinen Umweltaspekte ihrer Dienste, doch auch zwei weitere Faktoren sind wichtig. Es ist von wesentlicher Bedeutung, die Rolle, Rechnungslegung und Verantwortung des Staates und sonstiger öffentlicher Behörden für alle diese für das "öffentliche Wohl" wesentlichen Dienste beizubehalten, auch wenn die Dienste aufgrund einer Privatisierung oder sonstigen Form der Fremdvergabe privat geleistet werden. Die Rechte und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, die die Dienste leisten, stehen auch im Mittelpunkt der Gewerkschaftsarbeit über viele Umweltfragen.

Zunehmend werden transnationale Konzerne im Umweltsektor aktiv. Das führt natürlich zur Entwicklung von gewerkschaftlichen Strukturen und Prozessen, die sich mit den transnationalen Konzernen am Arbeitsplatz und global befassen können. Die internationalen Datenbanken der IÖD und des EGÖD über transnationale Konzerne nehmen für eine effektive Organisation der Arbeitnehmer, die in diesen transnationalen Unternehmen im Wasser-, Abfall- und Energiesektor beschäftigt sind, ständig an Bedeutung zu.

Umweltverschmutzung kennt keine Grenzen, seien sie geographisch oder politisch, und diese Tatsache wird durch das Wachstum "billiger" Industrialisierung noch verstärkt. Gleichzeitig ist die ständige Zunahme der privaten Autos auf unseren Straßen eine der Hauptursachen für den sauren Regen und den Treibhauseffekt, während es

weiterhin Probleme beim internationalen Transport z.B. von radioaktivem Abfall aus Atomkraftwerken und giftigen oder sonstigen gefährlichen Stoffen aus der chemischen Industrie gibt.

In vielen dieser Bereiche sind der öffentliche Sektor und seine Beschäftigten Teil des Problems oder verantwortlich für die Normensetzung oder Überwachung dieser Tätigkeiten und Verfahrensweisen, oder sie beraten Regierungen über eine angemessene Politik. **Beschäftigte des öffentlichen Sektors und ihre Gewerkschaften haben eine wichtige Rolle zu spielen, wenn es um die Ausübung von Einfluß auf die Gestaltung und Durchführung von Umweltbestimmungen durch einzelstaatliche, regionale und örtliche Behörden in bezug auf die Umwelt allgemein und die Arbeitsumwelt geht, z.B. wenn Ausschreibungen für öffentliche Verkehrsfahrzeuge vorgenommen oder Regeln und Bedingungen für die industrielle Produktion festgelegt werden. Natürlich müssen sich Gewerkschaften des öffentlichen Sektors auch dafür einsetzen, daß Beschäftigte, die diese Dienste leisten, selbst zufriedenstellende Umweltbedingungen am Arbeitsplatz und gute Gehälter haben.**

Die Grenzen dessen, was die natürliche Umwelt ertragen kann, werden überschritten, was die Pufferfunktion der Natur schädigt - die "Abfallkübel" von Luft, Wasser und Boden. Regierungen gehen allmählich gegen globale Entwicklungen vor, die langfristig die natürliche Umwelt des gesamten Planeten schädigen, doch aktuelle Maßnahmen zur Verringerung der Bedrohungen der globalen Gemeingüter - Ozonschicht, Klima, Meere, Fischbestände und Wälder - werden nicht ausreichen, um planetare Katastrophen irgendwann im nächsten Jahrhundert zu verhindern. Gewerkschaften haben häufig nicht genug getan, um Jugendliche für die Mitgliedschaft zu gewinnen: Die Frage des am Arbeitsplatz sichtbaren Bemühens der Gewerkschaften um die Bedürfnisse der nächsten Generation kann von entscheidender Bedeutung sein, wenn es darum geht, diese davon zu überzeugen, daß Gewerkschaften für ihre Interessen relevant sind.

Der öffentliche Sektor muß bei der Behandlung von Umweltproblemen eine wichtige Rolle spielen:

- durch Erhöhung der öffentlichen Investitionen in saubere Technologien;
- durch strengere Umweltgesetze;
- durch Schaffung besserer Kontrollen der Emissionen von Verschmutzern;
- dadurch, daß Abfallverarbeitung unter strengere staatliche Aufsicht gestellt wird;
- durch die Verwendung marktartiger Mechanismen, die echte Anreize für Arbeitgeber bieten, tragfähige Praktiken anzunehmen;
- und durch Verringerung des privaten Autoverkehrs zugunsten von öffentlichen Verkehrsmitteln.

Entwicklungsländer sind häufig nicht in der Lage, mit eigenen Mitteln Umweltpolitik zu betreiben, und müssen deshalb zusätzliche Unterstützung für Verhütung und

Bekämpfung von Umweltproblemen erhalten, neben allen anderen Bemühungen, ihrer Bevölkerung eine tragfähige menschenwürdige Existenz zu geben. Die Schaffung der Globalen Umwelteinrichtung (*Global Environmental Facility*) durch die internationale Staatengemeinschaft nach dem Erdgipfel von Rio ist eine potentiell fortschrittliche Maßnahme in dieser Richtung, allerdings ist sie unterfinanziert. Eine Erleichterung der Schuldenlast der verschuldeten Länder würde die nötigen Mittel für solche einzelstaatlichen Programme freisetzen. Das würden Länder sein, welche ökologische Aspekte und die Bewahrung der Umwelt im Rahmen der wirtschaftlichen Planung und des Managements von natürlichen Ressourcen in Betracht ziehen.

Der Zerstörung der Regenwälder muß Einhalt geboten werden. Eine umfassende Wiederaufforstung ist notwendig. Beides muß durch Finanzierung aus Industrieländern unterstützt werden, die ihre eigene Schlüsselrolle bei der Erschöpfung dieser Ressourcen anerkennen; diese müssen aber auch Anreize bieten oder Verfahrensweisen aufstellen, die zu einer vernünftigeren und tragfähigen Nutzung von Bauholz führen.

Die Länder des Nordens sind weitgehend für die Zerstörung unseres Planeten durch ihre verschmutzenden Industrien (insbesondere die Schäden, die der Umwelt in Ländern am südlichen Rand des Mittelmeers zugefügt werden), durch ihre Auslösung größerer ökologischer Katastrophen und ihre Ausnutzung von südlichen Ländern, vor allem in Afrika, als Müllkippe für giftige Stoffe verantwortlich. Diese Länder des Nordens müssen ihre Bemühungen um Beendigung der Herstellung oder Unterstützung der Herstellung von atomaren, chemischen und biologischen Waffen und um Beendigung von Atomtests fortsetzen und verstärken. In diesem Bereich hat es in den letzten Jahren einige Fortschritte gegeben, doch das nationale "Eigeninteresse" der wichtigsten Länder verhindert, daß diese Ziele erreicht werden.

Die Menschen stehen vor einer gemeinsamen Herausforderung, die über alle Landesgrenzen, politischen Demarkationslinien, engstirnigen, auf Profit ausgerichteten Strategien und eine zersplitterte Wissenschaftlergemeinschaft hinausgeht. **Regierungen, Arbeitgeber, Gewerkschaften und einzelne Beschäftigte und andere StaatsbürgerInnen müssen ihre Einstellungen zu Umwelt, Entwicklung und internationaler Zusammenarbeit ändern.**

Internationale Organisationen wie die Weltbank und der IWF sowie Industrieländer müssen die Initiative zur Verhütung von wirtschaftlichen Tätigkeiten durch Industrieländer und multinationale Konzerne, welche die Umwelt von Entwicklungsländern weiter zerstören würden, und zur Verhütung einer Entsorgung des Abfalls in anderen Ländern oder auf dem offenen Meer ergreifen.

Wachsende internationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften im Bereich der Umwelt wird von wesentlicher Bedeutung sein. So wie Umweltprobleme keine Landesgrenzen kennen, kennen sie auch keine Sektorgrenzen. Gewerkschaften müssen sich um gemeinsame Arbeit mit anderen Gewerkschaften und mit nichtstaatlichen Organisationen und Basisgruppen bemühen.

Agenda

- Die Umweltarbeit der Gewerkschaften beruht auf dem Grundsatz der nachhaltigen Entwicklung. Sie konzentriert sich auf:
 1. Beschäftigte des öffentlichen Sektors in ihrer Rolle als Kontrolleure und Normensetzer von Umweltanliegen;
 2. die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten des öffentlichen Sektors;
 3. Beschäftigte des öffentlichen Sektors als Mitglieder ihrer eigenen Gemeinschaften, die einzeln und kollektiv tätig sind.
- Die IÖD wird mit Mitgliedsorganisationen zusammenarbeiten, um unter Beschäftigten des öffentlichen Sektors ein besseres Verständnis von "grünen Arbeitsplätzen", "grünen Abkommen" und der Beziehung zwischen grünen Arbeitsplätzen, guten Arbeitsplätzen und tragfähiger Beschäftigung zu fördern.
- Es ist wichtig, Umweltarbeit soweit wie möglich in andere IÖD-Arbeit zu integrieren, wie Arbeit über transnationale Konzerne in den Bereichen Wasser, Abfall und Energie.
- Es ist wichtig, daß die IÖD und ihre Mitgliedsorganisationen der Arbeitsumwelt besondere Beachtung schenken und Maßnahmen einführen, die auf die Schaffung einer sicheren Arbeitsumwelt für alle Beschäftigten ausgerichtet sind.
- Organisatorisch ist es sinnvoll, Umweltfragen mit Arbeitsschutzfragen am Arbeitsplatz zu verbinden, doch sollten Gewerkschaften vermeiden, die im Arbeitsschutzbereich Tätigen mit zusätzlicher Arbeit zu belasten.
- Die IÖD wird ein Netz von gewerkschaftlichen Sachverständigen entwickeln, die Material für Beste-Praxis-Richtlinien in spezifischen Bereichen zusammenstellen können.
- Regionalausschüsse sollten spezifische regionale Prioritäten (Abholzung, Wüstenbildung, Wasserverschmutzung usw.) feststellen, die regionale Strategien und Ressourcen erfordern.
- Die IÖD wird ihren Mitgliedsorganisationen Richtlinien für nationale Aktionspläne über die Umwelt und Beschäftigung zur Verfügung stellen und zeigen, wie umweltfreundliche und tragfähige Arbeitsplätze gestaltet werden können. Die Umweltpolitik muß zu einem festen Bestandteil der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik gemacht werden.
- Die IÖD wird einen Mechanismus schaffen, um den Informationsaustausch zwischen Mitgliedsorganisationen über Fragen zu fördern, die mit ihren Bemühungen um einen Beitrag zu einer besseren Umwelt zu tun haben.
- Die IÖD wird bei der Erstellung von (Forschungs-)Publikationen über spezifische Umweltfragen vermeiden, die gleiche Arbeit zu leisten, die bereits von Umweltgruppen geleistet wurde. Ferner muß enger mit zuständigen nichtstaatlichen Organisationen und Gemeinschaftsgruppen zusammengearbeitet werden.

- Die IÖD-Produkte werden Mitgliedsorganisationen auf diese Tätigkeiten aufmerksam machen, damit diese sie in ihre Bildungs- und Tarifverhandlungsarbeit aufnehmen können.

Hintergrundmaterial

Das *IÖD-Programm Wasserwirtschaft*, 1996 von der Arbeitsgruppe Umwelt erstellt, vermittelt Hintergrundinformationen über einige der wichtigsten Abfallfragen, vor allem im öffentlichen Sektor, und bietet eine Programmcheckliste für Mitgliedsorganisationen, die ihre eigene Abfallpolitik oder ihr Aktionsprogramm entwickeln.

Das *IÖD-Wasserprogramm*, das 1993 auf dem IÖD-Weltkongreß angenommen wurde, befaßt sich mit dem wesentlichen Menschenrecht auf Zugang zu Wasser. Es erläutert die Überzeugung der IÖD und ihrer Mitgliedsorganisationen von der Bedeutung der Beibehaltung der Rolle, Rechnungslegungspflicht und Verantwortung des Staates und anderer öffentlicher Behörden für diesen und andere wesentliche Dienste. Die Rechte und Bedingungen der Beschäftigten in der Wasserwirtschaft werden unterstrichen.

Das *IÖD-Energieprogramm*, das 1993 auf dem IÖD-Weltkongreß angenommen wurde, unterstreicht die Aspekte des Gemeinwohls im Bereich der Energieversorgung und die Notwendigkeit öffentlicher Rechnungslegung und Verantwortung, die Rechte von EnergiearbeitnehmerInnen auf gute Bezahlung und Arbeitsbedingungen und auf Gewerkschaftsrechte. Energieeinsparung ist ein Aspekt des Papiers. Arbeitsschutz war stets ein Aspekt der IÖD-Energiearbeit und wird in dem Papier behandelt.

Zur Hilfe für GewerkschaftsausbilderInnen oder andere bei der Bildungsarbeit über die Umwelt und als mögliches "Quellenbuch" für GewerkschaftsjournalistInnen, die Material über die Umwelt verfassen, hat die IÖD 1996 im Zusammengehen mit TUIREG¹ im Vereinigten Königreich *A-Z of the environment* erstellt, eine Reihe von Informationsblättern über Umweltfragen.

Ferner befaßt sich ein Großteil der IÖD-Publikation *Strategiepapier zu Wissenschaft und Technologie*, die 1994 von der Arbeitsgruppe für wissenschaftliches, technisches und verwandtes Personal erstellt wurde, mit Fragen, die für die Umwelt von Bedeutung sind.

¹Trade Union International Research and Education Group

Rudesheim und die Romantische Strasse

Im September 2000

Reiseprogramm:

1. Tag SUDTIROL-RUDESHEIM

Abfahrt von Sudtirol und Weiterfahrt über Innsbruck, München, Nürnberg, Würzburg, Mainz nach Rudesheim. Ankunft in Rudesheim, Zimmerverteilung, Abendessen und Übernachtung im Hotel.

2. Tag Dem Rhein entlang

Fruhstuck im Hotel und anschließend Schifffahrt von Rudesheim, an der Loreley vorbei nach Goarshausen. Mittagessen an Bord. Am Nachmittag Ruckfahrt mit dem Bus nach Rudesheim. Der Abend steht Ihnen zur freien Verfügung um Rudesheim und die Drosselgasse kennenzulernen. Übernachtung im Hotel.

3. Tag RUDESHEIM-ULM

Fruhstuck im Hotel und Fahrt über Mainz, Mannheim, Heilbronn nach Dinkelsbühl. Sie können diese kleine Stadt kurz besichtigen und anschließend Fahrt über die "Romantische Strasse" nach Nordlingen und weiter nach Ulm. Ankunft in Ulm, Zimmerverteilung, Abendessen und Übernachtung im Hotel.

4. Tag ULM-SUDTIROL

Fruhstuck im Hotel und Antritt der Heimreise über Memmingen, Kempten, Füssen, Fernpaß, Innsbruck nach Bozen.

---Ende der Reise---

Programmänderungen vorbehalten

Preis pro Person im Doppelzimmer	Lire 695.000.-
Einzelzimmer	Lire 120.000.-
(mind. 40 Teilnehmer)	

Im Reisepreis enthaltene Leistungen:

Moderner Reisebus ab/bis Sudtirol

Übernachtung in Hotel*** in Rudesheim und in Ulm mit
Fruhstuck

2 Abendessen im Hotel

1 Mittagessen auf dem Schiff

Reisebegleitung ab/bis Sudtirol

Reiseversicherung

Reisebüro Koflertour - Via Geizkofler Str. 4, VIPITENO -
39049 - STERZING

Tel 0472/767815 Fax 0472/767816

BUDAPEST

11/15. Oktober 2000

1.Tag – Bozen/Innsbruck/Wien/Budapest

Morgens Busabfahrt in Bozen.

Die Fahrt geht ueber die Autobahn durch Innsbruck, Salzburg, Linz und Wien nach Budapest. Aufenthalte unterwegs. Mittagessen in einer Autobahnraststaette in Eigenregie. Abends Ankunft in Budapest und Unterbringung in den reservierten Zimmern im HOTEL BUDAPEST ****

Abendessen und Uebernachtung

2.Tag – Budapest

Halbpension im Hotel. Ganztages Stadtrundfahrt mit deutscher Fuehrung.

Sie besichtigen die wichtigsten Sehenswuerdigkeiten auf beiden Seiten der Donau, das historische Burgviertel mit der Fischerbastei und fahren zum Aussichtsturm auf dem Janosberg. Mittagessen in Eigenregie

3.Tag – Budapest (Ausflug Puzta)

Halbpension im Hotel. Fakultativer Ausflug in die Puzta mit deutscher Fuehrung Dieser Ganztagesausflug in die ungarische Ebene bietet Ihnen eine Kutschenfahrt und Pferdeschau in einer typischen Csarda und schliesst das Mittagessen/Gulaschparty ein.

4.Tag – Budapest (Ausflug Donauknien)

Halbpension im Hotel. Ganztagesausflug inkl. Mittagessen in das historische Gebiet des Donauknies. Sie besuchen den Dom in Esztergom, die Burgruine von Visegrad und machen einen Rundgang durch die liebevoll restaurierte Altstadt von Szetendre.

5.Tag – Budapest/Bozen

Fruehstueck im Hotel. Reuckfahrt via Autobahn Wien/Salzburg/Brenner oder in Alternative via Plattensee, Steiermark, Kaernten, Osttirol, Pustertal nach Bozen. Mittagessen unterwegs in Eigenregie

ENDE DER REISE

Programmaenderungen vorbehalten

Preis pro Person und Unterbringung im Doppelzimmer für AGO-Mitglieder

L. 530.000

Zuschlag fuer Unterbringung im Einbettzimmer Lit. 186.000.-

Tagesausflug ans Donauknien inkl. Mittagessen Lit. 48.000.-

Tagesausflug in die Puzta inkl. Mittagessen Lit. 30.000.-

Im Preis sind inbegriffen:

- Fahrt mit modernem Reisebus inkl. Straßen- und Mautgebühren
- Spesen fuer Uebernachtung und Vollpension fuer den Busfahrer
- Unterbringung in Zimmern mit Bad/Dusche/WC im Hotel Budapest
- Fruehstueck und Abendessen im Hotel
- Deutschsprachige Stadtfuehrung von Budapest lt. Programm
- Elvia Reiseversicherung

Im Preis sind nicht eingeschlossen:

- Alle Mittagessen
- Getraenke, Eintrittsgebuehren, Trinkgelder und persoenliche Extras

WICHTIG:

Fuer diese Reise ist ein gueltiger Personalausweis fuer italienische Staatsbuerger notwendig.

Die Landeswaehrung in Ungarn ist der Fiorint. 1 Fiorint entspricht ca. 7 Lire.

Peter PLAIKNER
MUNDUS LUFTHANSA CITY CENTER
PIAZZA VERDI PLATZ 43
I 39100 BOLZANO/BOZEN
TEL. 0471 970777 FAX 970712

Das Verbrauchertelegramm

NEW ECONOMY

Internet: Vorsicht bei Zahlung mit Kreditkarte!

Der "online"-Markt boomt und mit ihm auch die Betrugsmöglichkeiten. Die Schwierigkeiten sind: unzuverlässige Verkäufer zu erkennen; die Gefahr des Mißbrauchs der persönlichen Daten und der Kreditkartennummern; die Ungewißheit der Ankunft der Ware, wenn man schon vorher zahlt; das Problem der unverständlichen oder nicht mitgeteilten Vertragsbedingungen beim Abschluß des Vertrages. Diese Zweifel stellen nur einige von den vielen dar, die sich Cyberverbraucher stellten. Wir raten deshalb: äußerst vorsichtig beim online-Kauf sein und die Vorausbezahlung oder die Bezahlung per Kreditkarte so oft es geht zu vermeiden. Am sichersten ist es, nach Annahme der Ware zu zahlen.

Tabelle der Wohnbaudarlehen

Ende Mai ist wieder der Vergleich der Wohnbaudarlehen in Südtirol, der von der Verbraucherzentrale alle 4 Monate durchgeführt wird, erschienen. Dabei steigen die Zinsen für Wohnungskredite wieder an. Gegenüber der letzten Erhebung (Jänner 2000) sind sie um durchschnittlich 0,3% gestiegen. Der gesamte Vergleich kann angefordert oder auf [Internet](#) abgerufen werden.

NOTARE

Notare und deren Tarife

Im Rahmen der jüngst aufgeworfenen Frage, ob man die vor österreichischen Notaren beglaubigten Immobilienkaufverträge bei der Eintragung im Grundbuchamt benutzen kann (siehe vor kurzem ergangenes Urteil Landesgericht Bozen), fordert die VZS absolute Transparenz der Tarife und der verschiedenen Vorgehensmöglichkeiten (öffentliche Akte oder Beglaubigung des Privatvertrages), sowie die Möglichkeit, bei Gemeindesekretären oder anderen öffentlichen Beamten die Beglaubigung der Immobilienübertragung durchzuführen zu können.

Trattative contrattuali

Questa relazione ha lo scopo di informare i nostri soci sullo stato delle trattative e delle divergenze fra le opinioni dei contraenti. La relazione sullo stato attuale è da prendere in considerazione con cautela e non da ritenere definitiva, in quanto potrebbero esserci ancora dei cambiamenti nel corso delle trattative, speriamo con esito favorevole per i nostri dipendenti.

La discussione sui profili professionali è in linea di massima conclusa. L'AGO si distanziava quanto prima dalla determinazione dei vari profili professionali, soprattutto da quelli del „bibliotecario“, „messo notificatore“ ed „assistente amministrativo-contabile“ e richiedeva un'ulteriore discussione in merito alla loro denominazione ed al rispettivo inquadramento, da intraprendere alla fine delle trattative.

A differenza degli altri sindacati, l'AGO si impegnava **contro l'abrogazione del profilo professionale „contabile“** e ciò con la motivazione che gli stessi oltre ad assumersi la responsabilità civile e penale, sottostanno anche alla legislazione della Corte dei Conti. Tale aspetto va ancora esaminato da parte del Consorzio dei Comuni, facendo dipendere da tale fatto il mantenimento del profilo professionale.

Quali bibliotecari vanno inquadrati al 7° livello funzionale solamente quelli con un'esperienza di almeno 3 anni ed almeno 3.000 ore di teoria/pratica (fuori dall'orario di servizio).

L'AGO precisava nuovamente che ad esempio i lavoratori esperti negli impianti di depurazione oppure i dirigenti dei centri di riciclaggio possedevano un'ulteriore qualificazione e pertanto doveva essere mantenuto ovvero creato il loro profilo professionale o almeno essere retribuita la qualificazione attraverso un'adeguata compenso aggiuntivo.

Per quanto riguarda i profili professionali in campo sociale l'associazione delle case di riposo intende presentare ancora alcune proposte.

Il dirigente dovrà diventare un profilo professionale ad esaurimento e l'incarico in futuro affidato solamente su incarico. Gli assistenti geriatrici senza bilinguismo dovranno essere risanati nel 5° livello funzionale. Verrà introdotto il nuovo profilo professionale del _____ (Alten-/Heimseelsorger).

A causa di questo contratto è necessario modificare la pianta organica. L'AGO richiede di procedere alla modifica attraverso accordo decentrato, in modo tale da garantire la trasparenza necessaria. Secondo il Consorzio

dei Comuni questa regolamentazione va disciplinata nel accordo con apposito articolo.

Norme transitorie:

I dipendenti inquadrati economicamente che possiedono ovvero presentano successivamente il relativo attestato di bilinguismo, verranno inquadrati giuridicamente.

„capo-operaio“ e „capocuoco“ verranno inquadrati nel 5° livello funzionale.

Inquadramenti:

In caso di nuovi inquadramenti dovrà essere solamente riconosciuto lo stipendio maturato più ca. 3 % di aumento stipendiale a partire dalla „sottoscrizione del contratto“.

In merito a questo non è stato finora possibile trovare un accordo, in quanto i sindacati richiedono un inquadramento orizzontale come per gli operai della Provincia.

Mobilità verticale:

Sono stati fissati tre settori, nei quali è possibile effettuare la mobilità: settore lavorativo, settore amministrativo e settore sociale.

Pertanto la mobilità verticale è possibile solamente nell'ambito di questi settori, con alcune eccezioni da apportare appositamente nei profili professionali.

La richiesta dell'AGO in merito alla maggior estensione di questi settori è stata respinta.

Il contraente cercava nuovamente di limitare la mobilità verticale, richiedendo quale requisito per l'accesso ad un posto indetto „il livello funzionale immediatamente inferiore“.

Visto che ciò ostacola decisamente la carriera e comporta un trattamento diverso rispetto al settore privato, l'AGO ha criticato tale fatto con successo. Ora anche i dipendenti che non possiedono il titolo di studio richiesto quale requisito per l'accesso, hanno la possibilità di usufruire della mobilità verticale.

Pertanto in futuro dopo un reinquadramento in un livello funzionale superiore, è possibile un ulteriore inquadramento superiore per mobilità, ad eccezione nel caso di prevista „specializzazione“ (infermiere ecc.)!

Così p.es. per la mobilità dal 1° livello funzionale al 3° livello funzionale sono richiesti 6 anni di servizio, dal 5° livello funzionale al 7° livello funzionale 8 anni e dopo p.es., è possibile accedere dopo ulteriori 4 anni di servizio all'8° livello funzionale con il relativo attestato di bilinguismo A.

Un'altra richiesta dell'AGO, e cioè la possibilità di concorsi interni, è stata in parte accettata. E' stato possibile accordarsi almeno sull'iscrizione di tale possibilità nel Regolamento organico del personale.

Mobilità orizzontale

Anche questa verrà concessa solamente nel limite dei settori previsti e ciò su richiesta del dipendente e dietro proposta del responsabile per esigenze di servizio.

Inoltre doveva essere possibile lo spostamento del dipendente „per incompatibilità ambientale“, fatto molto criticato dall'AGO. La critica appare giustificata in quanto tale valutazione dovrebbe spettare al responsabile, se un dipendente non è adatto a lavorare in un determinato contesto, causando così uno spostamento (mobbing?). Anche questa parte è stata poi cancellata!

Nel caso di più richieste di spostamento il responsabile prenderà le sue decisioni dopo un colloquio. La mobilità diventa esecutiva dopo tre mesi di prova.

Servizio di reperibilità

Il Consorzio dei Comuni ha presentato una nuova regolamentazione per il servizio di reperibilità, che dovrebbe andare a modificare il regolamento vigente.

Il servizio di reperibilità dovrebbe essere possibile anche solo per 4 ore (attualmente almeno 8 ore).

Inoltre dovrebbe essere stabilita un'apposita regolamentazione per il servizio sgombero neve, incaricando gli operai per il servizio di reperibilità per 21 giorni consecutivi (respinto).

La proposta dell'AGO di compensare in modo aggiuntivo le ore straordinarie durante il servizio di reperibilità è anche stata respinta.

E' stato stabilito che gli straordinari vengono calcolati dalla „chiamata“ e non appena dopo l'arrivo al posto di lavoro.

La richiesta dell'AGO che i servizi notturni in campo sociale possono essere svolti soltanto da personale specializzato, è stata garantita a voce.

Quale base per l'indennità non è più stata preso in considerazione il conteggio delle ore straordinarie, bensì l'ordinario salario orario e cioè il 19 %.

Per la reperibilità di chiamata l'AGO ha presentato una proposta (p.es. in case di riposo). Questa dovrà essere riesaminata con il regolamento della Sanità.

Indennità libero professionista

Per i dipendenti che rappresentano l'amministrazione innanzi al Tribunale, viene stabilita un'indennità aggiuntiva fino a 90 % dello stipendio annuo.

Su proposta dell'AGO verranno previsti altri compiti e cioè in base alla L.P. non profili professionali!, fin ad un massimo di 90 %, come progettazioni, pareri tecnici, direzione lavori pubblici, coordinamento progettazione, consulenza sulla sicurezza.

N.B. Ulteriori proposte potrebbero essere ancora presentate!

Sulla richiesta dell'AGO circa la fissazione di esatte percentuali fino ad un massimo del 90 %, il Consorzio dei Comuni ed i sindacati non hanno voluto entrare in merito. Questa decisione andrebbe presa dalle amministrazioni!

Indennità di coordinamento

Come fino ad ora la stessa non deve essere ancora considerata nel caso di coordinamento di prestatori di servizio civile e di disoccupati. Appare inoltre assurdo che sono coordinabili soltanto quelli del „livello retributivo immediatamente inferiore“.

L'AGO reclama tale fatto, del quale ne è stato preso atto, vale a dire che ora persone, da coordinare ai sensi della Legge 11 e prestatori di servizio civile, vengano considerati anche per il calcolo dell'indennità aggiuntiva.

E' però necessario il coordinamento di almeno 4 persone, fatto considerato ingiustificato e reclamato dall'AGO, in quanto a partire da 4 a 9 persone si dovrebbe retribuire minimo il 10 % e massimo il 15 % e cioè con 3 persone 0 %, a partire da 4 persone 10 % ecc.!

Indennità di carica:

Il Consorzio dei comuni propone 4 punti, da modificare ovvero da discutere in parte come segue:

1. Viene introdotto il cosiddetto „direttivo“, inquadrati almeno al 7° livello funzionale ovvero al 6° con almeno 8 anni di servizio ed incaricati con la dirigenza di almeno un'unità composta da almeno 5 collaboratori. Per questo è possibile pagare al massimo il 40 % di indennità (deciso dall'amministrazione).

2. Dipendenti inquadrati almeno nel 6° livello funzionale ed incaricati con la responsabilità delle seguenti unità: contabilità, tributi, ufficio personale, anagrafe e stato civile, ecc. A tali dipendenti dovrebbe essere concessa un'indennità del 10 %, se l'unità è composta da due persone, nel caso di più collaboratori fino al 20 %.

Su richiesta dell'AGO un dipendente di 5° livello funzionale non può essere incaricato di tale responsabilità.

Il segretario dell'AGO critica la misura delle percentuali, che dovrebbe essere rapportata alla responsabilità (ad es. giro d'affari) e non al numero di collaboratori.

Insisteva sulla discussione della proposta dell'AGO, che prevede quanto segue:

- 1) **Indennità per responsabili d'ufficio o di servizio:** Dipendenti che vengono con apposito provvedimento del Sindaco o Presidente incaricati quali responsabili d'ufficio o di servizio e non sono inquadrati come funzionari oppure non percepiscono alcuna indennità compensativa in merito, percepiscono un'indennità del 30 % calcolata sul rispettivo livello funzionale.

L'indennità entra in vigore con il provvedimento dell'incarico.

- 2) **Indennità di rischio cassa:** Ai dipendenti responsabili per la riscossione oppure custodia di piccoli importi viene riconosciuta una indennità di rischio cassa mensile del 5 % del giro di cassa trimestrale, liquidando l'importo annuale minimo di Lire 1.000.000.- e l'importo massimo di Lire 4.000.000.-
- 3) **Indennità di rischio:** L'indennità di rischio viene riconosciuta per un carico di lavoro elevato o una maggiore responsabilità nei confronti di terzi; ciò avviene nella seguente misura:
 - a) contabilità: lo 0,1 % del conto consuntivo dell'anno precedente con un importo annuale minimo di Lire 500.000.- e massimo di Lire 3.000.000.-
 - b) Ufficio tributi: l'1 % delle entrate tributarie dell'anno precedente.
 - c) Ufficio tecnico: lo 0,5 % del valore dell'immobile, per il quale viene effettuato il collaudo.
 - d) Ufficio personale: l'1 % del totale delle spese per il personale.

L'indennità viene liquidata per 12 mesi.

L'indennità di incarico è cumulabile e non può superare la misura massima del quaranta per cento dello stipendio iniziale del rispettivo livello funzionale.

Questo per quanto riguarda la proposta AGO.

3. Per i gruppi professionali stradino, muratore, lattoniere ecc. dovrà essere liquidato il 5 % dell'indennità di incarico (finora 4 %).

Il dirigente del centro di riciclaggio, il messo notificatore ed il bibliotecario (qualora l'inquadramento non viene risolto fino a fine contratto) non sono nemmeno previsti!

4. Indennità di incarico per la Polizia Municipale del 18 %.

Ai sensi del comma 5 le indennità non sarebbero nuovamente cumulabili, fatto criticato dall'AGO, in quanto non in accordo con il contratto intercompartimentale ed il contratto di comparto della Provincia.

Ampliamento assistenza soci AGO

Il successo rilevato nel conteggio dei membri attraverso il Consorzio dei Comuni nel mese di novembre 1999 permette ora all'AGO di potenziare la propria assistenza ai membri sindacali. Il contratto dei dipendenti comunali prevede per i tre più grandi sindacati nel campo, un permesso sindacale retribuito.

Poichè l'AGO è riuscita a diventare una delle associazioni sindacali più importanti, la stessa in data 3.12.99 ha richiesto l'assegnazione di un permesso sindacale retribuito presso il Consorzio dei Comuni.

Dopo diversi mesi, dopo le trattative stipendiali è stata trattata la richiesta; le unioni sindacali hanno subito messo in chiaro di non essere disposte a cedere un permesso sindacale a favore dell'AGO.

Poichè altre due richieste sono rimaste prive di iniziativa da parte del Consorzio dei Comuni, l'AGO si è rivolta all'assessore provinciale Saurer, all'organo tutorio ed al comune di Bolzano. In tale lettera l'AGO ribadiva che un sindacato attualmente stesse usufruendo di un permesso in modo non giustificato e che i costi andavano a carico del Comune e visto che si tratta di mezzi pubblici, tale fatto non è ammissibile.

Il direttivo dell'AGO nella sua ultima seduta ha deciso di procedere in modo chiaro nei confronti dei propri soci e di richiedere, se necessario, anche il risarcimento danni.

Pertanto è solamente questione di tempo, assumere un secondo segretario per l'assistenza dei nostri soci.

Colleghe e colleghi, che si sentono portati a svolgere questo lavoro, sono pregati di contattarci!

La nuova legge sui congedi parentali

Dopo quasi trenta anni dalla entrata in vigore della Legge 1204/71, la disciplina della tutela per le lavoratrici madri é stata modificata con legge n. 53 (Gas.Uff. n. 60 del 13.03.2000). Il 22 febbraio 2000 la legge é stata approvata definitivamente e ha introdotto nuove modalitá e nuovi criteri di utilizzazione dell'astensione obbligatoria come facoltativa, dei riposi giornalieri e dei permessi per malattia del bambino.

Le novità(*):

Astensione Obbligatoria	Astensione facoltativa	Malattia del bambino	Permessi giornalieri
*spetta al padre solamente per il <u>periodo successivo al parto</u> ovvero in caso di morte o di grave infermitá della madre.	*spetta alla madre e anche contemporaneamente al padre anche se l'altro genitore non é dipendente.	Madre o padre, anche se la madre NON é lavoratrice dipendente	* Madre o padre
<ul style="list-style-type: none"> • *2 o 1 mese prima del parto a domanda della madre tramite certificato della ASL • periodi autorizzati dall'isp. di lavoro. • 3 o. *4 mesi dopo il parto • *periodo pari a quello compreso tra la data presunta e la data eff. del parto 	<ul style="list-style-type: none"> • *10 mesi complessivi entro i primi 8 anni di vita del bambino, con un max. di 6 mesi per ogni parente • *se il padre ne usufruisce per piú di 3 mesi, il limite é elevato a 7 mesi- quello complessivo a 11 mesi; 	*60 giorni lavorativi fino all'8. anno di etá del bambino, frazionabile in ore (Art 18 contratto intercompartimentale)	2 ore al giorno se l'orario di lavoro giornaliero é pari o superiore a 6 ore. I permessi sono raddoppiati, se parto gemellare
100% dello stipendio	*30% dello stipendio per un periodo di 6 mesi complessivi tra padre e madre, nulla dopo i tre anni.	*100% dello stipendio	100% dello stipendio

Aumento individuale di stipendio

"L'aumento individuale di stipendio" introdotto con accordo del 25.01.96 é stato accolto dal contratto intercompartimentale del 29.07.99.

Col accordo intercompartimentale tale aumento **non é stato abolito**, ma bensí é stato **aumentato all'otto per cento** del personale **che ha acquisito una particolare competenza professionale nell'ambito della qualifica funzionale di appartenenza**.

L'aumento temporaneo puó essere concesso nuovamente per 6 classi o scatti ed é utile sia per la tredicesima mensilità sia ai fini previdenziali.

L'Art. 56 comma 4 prevede come segue:

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

I rappresentanti del personale sono tenuti a concordare i predetti aumenti tramite accordo decentrato per le colleghe e colleghi!

Quando si parla di ambiente: organizzatevi!

I sindacati possiedono tutte le ragioni per attivarsi per questioni ambientali: la tutela dell'ambiente e l'occupazione fanno parte della stessa medaglia. La tutela dell'ambiente e la lotta contro la disoccupazione e per il relativo sviluppo fanno parte delle richieste più importanti, per le quali i sindacati si devono attivare. Investimenti pubblici nell'ambiente assicurano posti di lavoro esistenti e ne creano di nuovi. Attraverso tecnologie di riciclaggio e risparmio energetico, metodi agricoli alternativi, l'utilizzo della forza dell'acqua per la produzione di energia elettrica ed energia solare, il trattamento dell'acqua e lo sviluppo di nuove tecnologie più sicure, è possibile creare milioni di nuovi posti di lavoro in altri settori. Nel contempo questi cambiamenti aiutano a ridurre eventuali danni all'ambiente.

Infatti i dipendenti del settore pubblico dei servizi idrici, energia elettrica, rifiuti o altri servizi ambientali si preoccupano per il mero aspetto ambientale dei loro servizi, anche se altri due fattori sono molto importanti. E' particolarmente importante mantenere il ruolo, il rendiconto e la responsabilità dello stato e di altri enti pubblici per tutti questi servizi essenziali per il „bene pubblico“, anche se i servizi in seguito ad una privatizzazione od altra forma di assegnazione a terzi, vengono svolti privatamente. I sindacati si occupano anche dei diritti e delle condizioni di lavoro dei dipendenti che effettuano tali servizi.

Sempre più concerni transnazionali si attivano nel settore ambientale. Ciò ovviamente porta allo sviluppo di strutture e processi sindacali, in grado di occuparsi dei concerni transnazionali sul posto di lavoro ed in generale. Le banche dati internazionali dell'IÖD e dell'EGÖD sui concerni transnazionali diventano sempre più importanti per un'effettiva organizzazione dei dipendenti in servizio presso tali aziende transnazionali nel settore idrico, dei rifiuti e dell'energia elettrica.

Non esistono confini né geografici né politici per l'inquinamento ambientale e tale fatto viene rafforzato ancora di più dall'aumento dell'industrializzazione „da pochi soldi“. Nello stesso momento l'incremento degli automezzi privati che percorrono le strade è una delle cause principali per la pioggia acida e l'effetto serra, mentre persistono i problemi nel trasporto internazionale, ad esempio di rifiuti radioattivi provenienti dalle centrali nucleari e di sostanze tossiche oppure pericolose provenienti dall'industria chimica.

In molti di questi campi il settore pubblico ed i suoi dipendenti fanno parte del problema o sono responsabili per l'introduzione di norme o la sorveglianza di tali attività e modalità ovvero consigliano i governi su una politica adeguata. I dipendenti del settore pubblico ed i loro sindacati svolgono un ruolo importante quando si tratta di influire sulla disposizione e sull'attuazione di norme ambientali da parte di enti statali, regionali o locali in merito all'ambiente in generale ed all'ambiente lavorativo, per esempio quando si tratta di effettuare appalti per automezzi pubblici o di fissare regole e condizioni per la produzione industriale. Ovviamente i sindacati del settore pubblico devono attivarsi anche per garantire condizioni ambientali soddisfacenti sul posto di lavoro e stipendi ottimali ai dipendenti di tali servizi.

I limiti sopportabili dall'ambiente naturale vengono superati quando la natura viene danneggiata. I governi si attivano contro sviluppi globali che danneggiano l'ambiente naturale di tutto il pianeta. Gli attuali provvedimenti per diminuire i pericoli per i beni comuni globali – strato dell'ozono, clima, mari, quantità di pesci e

boschi, non saranno sufficienti per evitare catastrofi planetari nel prossimo secolo. Spesso i sindacati non hanno fatto abbastanza per invogliare i giovani a diventare soci: l'impegno sul posto di lavoro da parte dei sindacati per le esigenze della prossima generazione può essere molto importante quando si tratta di convincere la stessa che i sindacati sono rilevanti per i suoi interessi.

Il settore pubblico deve avere un ruolo importante nella trattazione di problemi ambientali:

- attraverso l'aumento degli investimenti pubblici per tecnologie pulite;
- attraverso leggi ambientali più severe;
- attraverso l'introduzione di migliori controlli delle emissioni di inquinanti;
- sottoponendo la lavorazione dei rifiuti ad una sorveglianza statale più severa;
- attraverso l'utilizzo di meccanismi realmente invitanti per i datori di lavoro ad adottare pratiche accettabili;
- e riducendo il traffico veicolare privato incentivando l'uso di mezzi di trasporto pubblici.

Spesso i paesi di sviluppo non sono in grado a fare politica ambientale con mezzi propri e devono pertanto essere aiutati ulteriormente per evitare e combattere i problemi ambientali, onde poter garantire alla popolazione un'esistenza umana sopportabile. L'introduzione dell'istituzione ambientale globale (Global Environmental Facility) da parte della comunità di stati internazionale può essere considerato un potenziale provvedimento evolutivo in tal senso, è però sottofinanziata. Con una riduzione del debito dei paesi debitori si potrebbero trovare i mezzi finanziari necessari per questi programmi a livello statale. Si tratterebbe di paesi che considerano gli aspetti ecologici ed il mantenimento dell'ambiente nell'ambito della pianificazione economica e del management di risorse naturali.

La distruzione delle foreste tropicali deve essere fermata ed è necessario un vasto rimboscamento. Ambedue vanno sostenute dal finanziamento di paesi industriali che riconoscono il proprio ruolo chiave nello sfruttamento di tali risorse; le stesse devono però anche offrire incentivi od introdurre modalità atte a portare ad un utilizzo più intelligente ed accettabile del legname da costruzione.

I paesi del nord sono maggior parte responsabili della distruzione del nostro pianeta attraverso le loro industrie inquinanti (soprattutto danni causati all'ambiente in paesi nella parte sud del Mediterraneo), a causa delle catastrofi ecologiche causate ed il loro sfruttamento di paesi del sud, come in Africa quale deposito di sostanze tossiche. Questi paesi del nord devono proseguire e rafforzare l'impegno per portare a termine la produzione o l'aiuto per la produzione di armi nucleari, chimiche e biologiche. In questo campo negli ultimi anni ci sono stati alcuni progressi, ma „l'interesse proprio“ nazionale dei paesi più importanti evita il raggiungimento di tali obiettivi.

L'umanità si trova di fronte ad una sfida comune, che supera tutti i confini territoriali, le linee di demarcazione politiche, le strategie con scopo di profitto ed una comunità di scienziati frantumata. Governi, datori di lavoro, sindacati e singoli dipendenti ed altri cittadini devono cambiare i loro atteggiamenti nei confronti dell'ambiente, dello sviluppo e della collaborazione internazionale.

Organizzazioni internazionali quali la banca mondiale e l'“IWF“ nonché i paesi industriali devono prendere l'iniziativa per evitare attività economiche da parte di

paesi industriali e concerni multinazionali, che continuerebbero a danneggiare i paesi di sviluppo e per evitare che i rifiuti vengano smaltiti in altri paesi o in mare aperto.

Sarà di notevole importanza la collaborazione dei sindacati nel campo dell'ambiente. Così come per i problemi ambientali non esistono confini territoriali, così non esistono nemmeno limiti di settore. I sindacati devono impegnarsi a svolgere il loro lavoro assieme ad altri sindacati e con organizzazioni non statali e gruppi di base.

Agenda

- Il lavoro ambientale dei sindacati si basa sul principio dello sviluppo persistente. Si concentra su:
 1. dipendenti del settore pubblico nel loro ruolo di controllori e introduttori di norme di problemi ambientali;
 2. le condizioni dei dipendenti del settore pubblico;
 3. dipendenti del settore pubblico quali membri delle loro stesse comunità, attive singolarmente e collettivamente.
- La IÖD collaborerà con le organizzazioni associative, per promuovere tra i dipendenti del settore pubblico un migliore comprendimento di „posti di lavoro verdi“, „accordi verdi“ e la relazione tra i posti di lavoro verdi, posti di lavoro buoni ed occupazione accettabile.
- E' importante integrare possibilmente il lavoro ambientale in altro lavoro IÖD, come lavoro su concerni transnazionali nei settori acqua, rifiuti ed energia.
- E' importante che la IÖD e le sue organizzazioni associative prestino particolare attenzione all'ambiente lavorativo ed introducano provvedimenti per la creazione di un ambiente lavorativo sicuro per tutti i dipendenti.
- Dal lato organizzativo è sensato collegare questioni ambientali a questioni di tutela del lavoro sul posto di lavoro; i sindacati devono però evitare che coloro che si attivano nel campo della tutela del lavoro vengano caricati di ulteriore lavoro.
- La IÖD svilupperà una rete di esperti sindacali che predisporranno materiale per i principi „Beste-Praxis“ nei specifici settori.
- Giunte regionali dovranno considerare priorità regionali specifiche (disboscamiento, formazione di deserti, inquinamento dell'acqua usw.), che richiedono strategie e risorse regionali.
- La IÖD metterà a disposizione delle sue organizzazioni associative dei principi per piani d'azione nazionali sull'ambiente e l'occupazione e dimostrerà la possibilità di creare posti di lavoro favorevoli all'ambiente. La politica ambientale deve essere fatta parte fissa della politica economica ed occupazionale.
- La IÖD produrrà un meccanismo per favorire lo scambio di informazioni tra organizzazioni associative, che contribuiranno ad ottenere un migliore ambiente.
- Nel caso di elaborazione di pubblicazioni su specifiche questioni ambientali, la IÖD eviterà di svolgere gli stessi identici lavori già effettuati da gruppi ambientali. Inoltre sarà necessario lavorare in stretto contatto con competenti organizzazioni non statali e gruppi associativi.

- I prodotti IÖD informeranno organizzazioni associative di tali attività, per permettere alle stesse di accoglierle nel loro lavoro informativo e nelle trattative tariffarie.

Materiale

Il programma d'azione ambiente – IÖD, elaborato dal gruppo di lavoro ambiente nel 1994, si occupa di una serie di principi ed azioni, sulle quali i sindacati del settore pubblico possono basare il lavoro ambientale: questioni nord-sud; evoluzione economica, occupazione e consumo; mantenimento della natura; cambiamenti climatici; energia, traffico e trasporto; questioni di terreni; acqua ed ambiente; rifiuti.

Il programma economia idrica – IÖD, elaborato dal gruppo di lavoro ambiente nel 1996, comunica informazioni su alcune delle domande più importanti sui rifiuti, soprattutto nel settore pubblico ed offre una checklist del programma per le organizzazioni associative, che sviluppano la propria politica sui rifiuti oppure il loro programma d'azione.

Il programma acqua – IÖD, recepito 1993 in occasione del congresso mondiale IÖD, si occupa del diritto essenziale dell'uomo sull'accesso all'acqua. Da delucidazioni sulla convinzione della IÖD e delle sue organizzazioni associative dell'importanza di mantenere il ruolo, l'obbligo del rendiconto e delle responsabilità dello stato e di altri enti pubblici per questo ed altri servizi essenziali. I diritti e le condizioni dei dipendenti nell'economia idrica vengono sottolineati.

Il programma energia – IÖD, recepito 1993 in occasione del congresso mondiale IÖD, sottolinea gli aspetti del bene della comunità nel campo della fornitura di energia elettrica e la necessità di un rendiconto e di responsabilità pubblici, i diritti di un buon compenso e condizioni di lavoro e di diritti sindacali dei dipendenti nel campo energetico. Il risparmio energetico è un aspetto della carta. La tutela del lavoro è sempre stata un aspetto del lavoro energetico IÖD e viene trattato nella carta.

Quale aiuto per istruttori di sindacati o altri lavori di formazione sull'ambiente e quale possibile „libro di base“ per giornalisti sindacali attivi nel campo dell'ambiente, la IÖD nel 1996 assieme alla TUIREG (Trade Union International Research and Education Group) in Inghilterra ha prodotto „A-Z of the environment“, un insieme di informazioni su questioni ambientali.

Inoltre gran parte della pubblicazione IÖD „Documento strategico su scienza e tecnologia“, elaborata dal gruppo di lavoro per personale scientifico, tecnico ed assimilato nel 1994, tratta questioni di grande importanza per l'ambiente.

Telegramma dei consumatori

TELEFONIA TIM condannata

L'Autorità Garante per la Concorrenza ed il mercato ha ritenuto ingannevoli le affermazioni diffuse in altissima tiratura in tutta Italia attraverso un opuscolo della TIM. Esse tendevano a tranquillizzare i consumatori circa gli effetti di lungo periodo dell'inquinamento elettromagnetico (elettrosmog) e far credere che l'utilizzo di telefonini fosse assolutamente sicuro, ignorando volutamente i risultati di numerosi studi scientifici che ne dimostrano la pericolosità. Le affermazioni di TIM risultano a questo proposito "eccessivamente categoriche e tranquillizzanti", dice l'Autorità, perché inducono il consumatore a ritenere che ci sia unanime consenso nel mondo scientifico circa la totale innocuità dei campi elettromagnetici. Il depliant non può venire ulteriormente diffuso.

Confronto condizioni mutui prima casa

A fine maggio è uscita la nuova elaborazione del confronto delle condizioni dei mutui offerti dalle banche sudtirolesi. La rilevazione, che ha cadenza quadrimestrale, è stata condotta come di consueto dagli esperti del CTCU. Purtroppo i tassi sono nuovamente in crescita. Rispetto all'ultima rilevazione (Gennaio 2000) di media sono cresciuti dello 0,3%. Potete richiedere la tabella al CTCU

Notai e tariffe

Tariffe dei notai più trasparenti con una maggiore pubblicizzazione preventiva e una legge che consenta anche ad altri pubblici ufficiali (es. segretari comunali...) di autenticare le scitture private necessarie per trasferire un immobile. Queste le recenti richieste avanzate dal nostro Centro, a seguito della questione riguardante la possibilità di utilizzare o meno in Alto Adige contratti immobiliari fatti autenticare davanti a notai austriaci - vedi recente pronuncia del Tribunale di Bolzano. Confronto condizioni mutui prima casa

A fine maggio è uscita la nuova elaborazione del confronto delle condizioni dei mutui offerti dalle banche sudtirolesi. La rilevazione, che ha cadenza quadrimestrale, è stata condotta come di consueto dagli esperti del CTCU. Purtroppo i tassi sono nuovamente in crescita. Rispetto all'ultima rilevazione (Gennaio 2000) di media sono cresciuti dello 0,3%. Potete richiedere la tabella al CTCU o richiamarla via Internet.