

BETRIEBSABKOMMEN
für die Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter der
STIFTUNG ST. ELISABETH
(Jesuheim, Girlan
Grieserhof, Bozen
Martinsbrunn, Meran)

abgeschlossen zwischen

der **Stiftung St. Elisabeth** (im Folgenden als SSE bezeichnet) mit Sitz in Bozen, Glaningerweg 1, vertreten durch den Präsidenten Christian Klotzner

und den Gewerkschaftsorganisationen

- **SGB/CISL**, vertreten durch Patscheider Günther und Rajmond Sufali
- **UIL**, vertreten durch Sabina Bonetalli
- **ASGB**, vertreten durch Johanna Grossberger
- **AGB/CGIL**, vertreten durch Delia Aguiari

sowie den innerbetrieblichen Gewerkschaftsvertretern (RSA) Vito Latarullo, Lucio Pichichero, Daniele Santelli

Prämissen

- Die Stiftung St. Elisabeth ist der rechtliche Träger der Senioren- und Pflegewohnheime Jesuheim in Girlan, Grieserhof in Bozen und der Einrichtung Martinsbrunn (Privatklinik und Seniorenwohnheim) in Meran, sowie des Bildungshauses Lichtenburg, Nals.

ACCORDO AZIENDALE
per il personale dipendente della
FONDAZIONE S.
ELISABETTA
(Jesuheim, Cornaiano
Grieserhof, Bolzano
Martinsbrunn, Merano)

stipulato tra

la **Fondazione S. Elisabetta** (di seguito FSE) con sede in Bolzano, Via Cologna 1, rappresentata dal Presidente Christian Klotzner,

e le organizzazioni sindacali

- **SGB/CISL**, rappresentata da Patscheider Günther e Rajmond Sufali
- **UIL**, rappresentata da Sabina Bonetalli
- **ASGB**, rappresentata da Johanna Grossberger
- **AGB/CGIL**, rappresentata da Delia Aguiari

nonché la rappresentanza sindacale aziendale (RSA), composta da Vito Latarullo, Lucio Pichichero, Daniele Santelli

Premessa

- La Fondazione S. Elisabetta è l'ente gestore delle case di cura Jesuheim di Cornaiano, Grieserhof di Bolzano e Martinsbrunn (clinica privata e casa di riposo) di Merano, oltre che della struttura di formazione Lichtenburg di Nalles.

- In den drei Einrichtungen wird der nationale Kollektivvertrag für private Krankenhäuser, nicht ärztliches Personal ARIS – AIOP angewandt.
- Aufgrund der Größe der Einrichtungen, der hohen Komplexität der Pflegedienstleistung und der hohen Ansprüche in der Pflege, ist es erforderlich, für die Mitarbeiter zusätzlich zu den gesetzlichen Bestimmungen im arbeitsrechtlichen Bereich und des angewandten Kollektivvertrages innerbetriebliche Abkommen abzuschließen.
- Ein besonderes Augenmerk wurde auf die Vorgaben des gesetzlichen Einheitstexts für die Seniorenwohnheime Südtirols und die entsprechenden Akkreditierungsrichtlinien gelegt, welche durch Beschluss der Landesregierung Nr. 1419 vom 18.12.2018 in Kraft gesetzt wurden, sowie auf die Bewilligungs- und Akkreditierungskriterien für die stationären Dienste für Menschen mit Behinderungen in der Provinz Bozen (Beschluss der Landesregierung Nr. 795 vom 18.07.2017).
- Die Parteien haben überprüft und festgestellt, dass die Voraussetzungen für die Anwendung des Landeskollektivvertrages für die privat geführten Alten- und Pflegeheime bestehen und beabsichtigen diesen für die drei Einrichtungen ab 01.01.2020 übernehmen und zur Anwendung bringen. Das vorliegende Betriebsabkommen wird von den oben genannten Gewerkschaften angenommen und unterzeichnet. Die hier festgelegten Regelungen sollen zu einer einheitlichen sinnvollen Handhabung der Vertragsbestimmungen für bereits beschäftigte Mitarbeiter und
- Nelle tre strutture di cura si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non medico delle strutture sanitarie private ARIS – AIOP.
- In considerazione delle dimensioni delle strutture, della notevole complessità del servizio assistenziale e degli elevati requisiti dei servizi alla persona è necessario stipulare accordi aziendali a integrazione delle disposizioni giuslavoristiche e del contratto collettivo applicato.
- Particolare attenzione è stata prestata alle disposizioni del testo unico di legge in materia di residenze per anziani in Alto Adige e alle relative direttive di accreditamento, attuate con delibera della Giunta provinciale n. 1419 del 18.12.2018, oltre che ai criteri per l'autorizzazione e l'accREDITAMENTO dei servizi sociali per le persone con disabilità in provincia di Bolzano (delibera della Giunta provinciale n. 795 del 18.07.2017).
- Le parti hanno verificato e accertato che sussistono i presupposti per l'applicazione del contratto collettivo provinciale per le case di riposo e i centri di degenza e assistenza privati, intendendo di adottarlo e applicarlo per le tre strutture a partire dal 01.01.2020.
- Il presente accordo aziendale è approvato e sottoscritto dalle organizzazioni sindacali di cui sopra. Le norme dallo stesso stabilite sono intese all'applicazione ponderata e unitaria delle disposizioni contrattuali nei confronti sia del personale dipendente già assunto, sia



Neueinstellungen mit dem Ziel einer Harmonisierung führen. Diese Regelung wird in den hierfür vorgesehenen Mitarbeiterversammlungen vorgestellt.

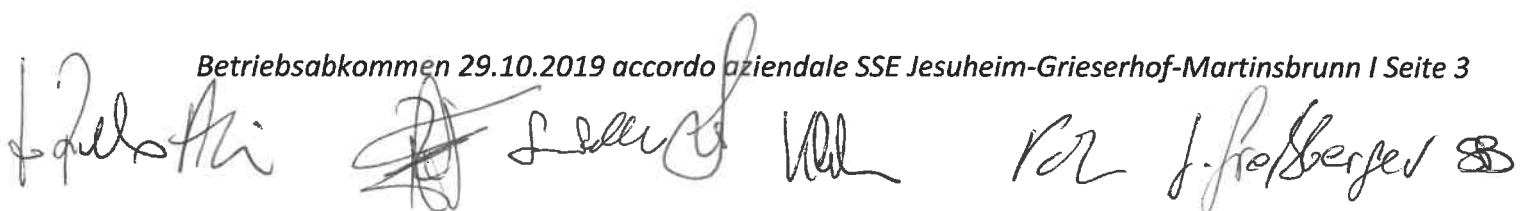
- Gegenständliches Betriebsabkommen sollte selbstverständlich als geschlechterneutral verstanden werden. Wenn für bestimmte Mitarbeiter oder Funktionsbezeichnungen die männliche Anrede verwendet wurde, so aus Gründen der einfacheren und besseren Lesbarkeit. Die Anrede bezieht sich selbstredend auf beide Geschlechter.
- Die Gewerkschaftsorganisationen anerkennen die bisherigen Bemühungen der Stiftung St. Elisabeth zum Erhalt und Fortbestand der traditionsreichen Pflegeeinrichtungen in Südtirol und der entsprechenden Arbeitsplätze und anerkennen die unterschiedlichen Dienste und Prägungen der einzelnen Häuser, sowie die oft bescheidenen Sprachkenntnisse der beiden Landessprachen seitens der Belegschaft.
- Der Fortbestand und die zukünftige Entwicklung der einzelnen Dienste sind großteils abhängig von wirtschaftlichen Finanzierungen und/oder Beauftragungen bzw. Konventionen von öffentlichen Betrieben. Im speziellen für die Einrichtung Martinsbrunn in Meran hat die Stiftung St. Elisabeth im Jahr 2017 einen komplexen Betrieb übernommen, der auch wirtschaftlichen Risiken ausgesetzt ist, was durch die Betriebsergebnisse 2017 und 2018 untermauert wird.

di quello di nuova assunzione, con l'obiettivo di giungere a un'armonizzazione. La regolamentazione sarà presentata nell'ambito di apposite riunioni del personale.

- Il presente accordo aziendale è rivolto ovviamente indistintamente a persone di genere femminile e maschile. L'eventuale utilizzo della sola forma maschile per determinati dipendenti o per determinate funzioni è dovuta a meri motivi di maggiore chiarezza e leggibilità. Ogni riferimento a persone è da intendersi naturalmente a entrambi i sessi
- Le organizzazioni sindacali riconoscono gli sforzi finora compiuti dalla Fondazione S. Elisabetta al fine di salvaguardare e conservare le tradizionali strutture di assistenza presenti in Alto Adige e i connessi posti di lavoro. Esse danno atto della diversità dei servizi e delle caratteristiche delle singole strutture nonché della spesso modesta conoscenza delle due lingue locali da parte del personale.
- Il futuro delle strutture e lo sviluppo dei singoli servizi dipendono in larga misura da finanziamenti e/o incarichi, in genere nell'ambito di apposite convenzioni, da parte di aziende pubbliche. Per quanto riguarda, in particolare, la struttura Martinsbrunn di Merano, rilevata dalla Fondazione S. Elisabetta nel 2017, si tratta di un'azienda complessa, esposta anche a rischi economici, come evidenziato dai risultati operativi registrati nel 2017 e nel 2018.

Folgende Punkte werden hiermit geregelt:

Il presente documento disciplina i seguenti aspetti:



I. Normativer Teil

1. Kollektivvertrag

Ab dem 01.01.2020 gelten für alle Bediensteten im Jesuheim Girsan, im Grieserhof in Bozen und in der Senioren- und Pfliegeresidenz Martinsbrunn, Meran ausschließlich die wirtschaftlichen und normativen Bestimmungen des Kollektivvertrages für privat geführte Alten- und Pflegeheime. Explizit ausgenommen vom Umstieg in den Kollektivvertrag für privat geführte Alten- und Pflegeheime sind die Mitarbeiter in der Lichtenburg, Nals.

2. Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung

2.1 Arbeitszeit

Auf Grundlage der obengenannten Vertragsanwendung beträgt die wöchentliche Arbeitszeit mit Inkrafttreten der vorliegenden Vereinbarung 38 Wochenstunden.

Im Pflege-, Betreuungs-, Verwaltungs- und anderen ausgewählten Bereichen findet grundsätzlich die 5-Tage Woche Anwendung. Der entsprechende Tagesdurchschnittswert (7,6 h bei 38-Stunden Woche) gilt als Basis für die Lohnabrechnung (Krankheiten, Urlaube, usw.).

Für Teilzeit-Mitarbeiter wird im Arbeitsvertrag eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit hinterlegt für Zwecke der Lohnabrechnung (Krankheiten, Urlaube, usw.).

Bei betrieblichen Erfordernissen und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Mitarbeiter kann der Dienstplan auf eine 6-Tage Woche organisiert werden.

I. Parte normativa

1. Contratto collettivo

Dal 01.01.2020 a tutto il personale delle strutture Jesuheim di Cornaiano e Grieserhof di Bolzano nonché della casa di degenza Martinsbrunn di Merano si applicano esclusivamente le disposizioni economiche e normative del contratto collettivo per le case di riposo e i centri di degenza e assistenza privati. Dall'adozione del contratto collettivo per le case di riposo e i centri di degenza e assistenza privati rimane espressamente escluso il personale del centro di formazione Lichtenburg di Nalles.

2. Orario di lavoro e rilevazione presenze

2.1 Orario di lavoro

In virtù dell'adozione del sopra richiamato contratto collettivo, con l'entrata in vigore del presente accordo l'orario di lavoro prevede 38 ore settimanali.

Per le attività di cura, assistenza e amministrazione nonché in specifiche altre aree la settimana lavorativa è articolata su cinque giorni. La corrispondente media giornaliera (7,6 ore sulla base delle 38 ore settimanali) è assunta quale base di calcolo per la liquidazione degli emolumenti (malattia, ferie, ecc.).

Con riferimento al personale assunto a tempo parziale, nei rispettivi contratti di lavoro sarà stabilita una media giornaliera in base alla quale saranno liquidati gli emolumenti (malattia, ferie, ecc.).

In caso di esigenze di servizio è possibile, nel rispetto delle necessità dei

Für Zwecke der Lohnabrechnung, im Sinne von Krankheiten, Urlaube, usw. wird auch in diesem Falle die 5-Tage Woche als Grundlage herangezogen. Im Bereich der Hauswirtschaft (z.B. Küche, Wäscherei, Reinigung usw.) findet grundsätzlich eine 6-Tage-Woche Anwendung.

2.2 Arbeitszeitkonto

Die monatliche Berechnung der Arbeitszeit erfolgt aufgrund der effektiv gearbeiteten Monatsarbeitszeit (Ist-Stunden). Im Vergleich zu den geplanten Monatsstunden (Soll-Stunden) gemäß Turnusplan ergeben sich für Voll- und Teilzeitmitarbeiter die sogenannten „Mehr- bzw. Minusstunden“, welche positiv oder negativ sein können und stets auf den Folgemonat übertragen werden. Bis zu +40 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto stellen diese „Mehrstunden“ keine Überstunden dar und werden im Verhältnis 1:1 ausgeglichen. Bei mehr als 40 Stunden (ab der 41. Stunde) werden die Stunden darüber als Überstunden ausbezahlt. Auf dem Arbeitszeitkonto können bis zu minus 20 Stunden erfasst werden, die in den Folgemonaten nachgearbeitet werden.

Die Behandlung der Überstunden erfolgt im Rahmen des Art. 31 Abs. 2 des Kollektivvertrages für privat geführte Alten- und Pflegeheime.

2.3 Überstunden

Überstunden werden in der Regel keine geleistet. Sollten diese jedoch in arbeitsintensiven Zeiten dennoch notwendig sein, müssen sie vom

abhängigen, artikulieren l'orario lavorativo su 6 giorni settimanali. Anche in questo caso, ai fini del calcolo delle spettanze per malattia, ferie, ecc. si fa riferimento alla settimana di 5 giorni.

Nell'area delle attività domestiche (p.es. cucina, lavanderia, pulizia, ecc.) la settimana è articolata su 6 giorni lavorativi.

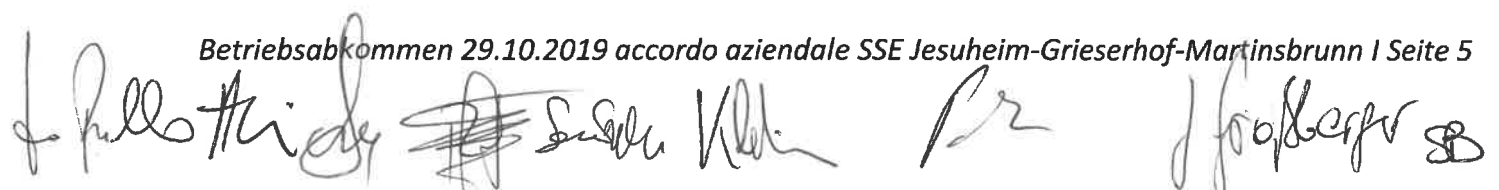
2.2 Conto ore

Il calcolo mensile dell'orario di lavoro si basa sull'orario di lavoro mensile effettivo (ore effettive). Per il personale a tempo pieno e parziale risulterà, rispetto alle ore mensili previste dal piano di turnazione (ore dovute), un "surplus orario" (ore supplementari) oppure un "deficit orario", ossia un saldo orario rispettivamente positivo o negativo, che sarà di volta in volta riportato al mese successivo. Fino ad un saldo positivo di 40 ore, le ore supplementari risultanti dal conto ore non costituiscono ore straordinarie e vengono recuperate nel mese successivo. A partire dalla 41a ora, le ore di lavoro prestate in eccedenza costituiscono lavoro straordinario e vengono retribuite come tale. Il saldo negativo del conto ore può arrivare a 20 ore, a loro volta riportabili ai mesi successivi.

Per quanto attiene al trattamento delle ore straordinarie, si applica quanto previsto all' art. 31, 2° comma del contratto collettivo per le case di riposo e i centri di degenza e assistenza privati.

2.3 Lavoro straordinario

Di norma non è previsto il ricorso al lavoro straordinario. Qualora, in periodi di lavoro particolarmente intenso, ve ne fosse bisogno, la prestazione di ore



jeweiligen Vorgesetzten genehmigt werden. Diese werden in Anlehnung an die im Punkt 2.2 beschriebene „Arbeitszeitkonto-Regelung“ definiert.

2.4 Arbeitszeiterfassung und Stempelregelung

In allen Einrichtungen und insbesondere in den Betreuungs- und Pflegeabteilungen tragen die Mitarbeiter Dienstkleidung, um ein einheitliches Erscheinungsbild zu schaffen und für die Heimbewohner, Patienten und Gäste eine gute Orientierung und Sicherheit zu ermöglichen. Die Arbeitszeiterfassung erfolgt mittels Stempeluhr und bestätigt die Anwesenheit des Mitarbeiters. Dabei gilt für alle der Grundsatz, dass in Dienstkleidung gestempelt wird, also nach dem Ankleiden und vor dem Auskleiden der Dienstkleidung. Das Pflegepersonal verlässt die Abteilung erst bei Turnusende und gewährleistet eine vollständige und ausführliche Übergabe, sog. „consegna“. Den Mitarbeitern werden pauschal fünf Minuten für das Auskleiden der Dienstkleidung angerechnet.

Die Überschreitung der täglichen Sollzeit um bis zu einer Viertelstunde wird nicht gezählt bzw. auf die vollendete Viertelstunde abgerundet. Überschreitungen vor oder nach dem Sollstundenplan müssen vom Vorgesetzten auf dem entsprechenden Formular genehmigt werden.

Jeder Mitarbeiter ist für die ordnungsgemäße Durchführung der Stempelungen und für die eventuelle Nachmeldung der fehlenden Stempelzeiten verantwortlich.

straordinarie deve essere autorizzata dal rispettivo superiore. La definizione delle stesse è riportata nella regolamentazione del “conto ore” al punto 2.2.

2.4 Rilevazione presenze e timbratura

In tutte le strutture, specialmente nei reparti di assistenza e cura, il personale indossa abbigliamento di servizio al fine di mantenere un aspetto uniforme e di garantire agli ospiti, ai pazienti e ai visitatori un buon orientamento e maggiore sicurezza. La rilevazione presenze avviene mediante timbratura che conferma la presenza del rispettivo dipendente. Per tutti vale il principio che la timbratura deve essere effettuata in tenuta da lavoro, ossia dopo avere indossato l'abbigliamento di servizio e prima di averlo dismesso. Il personale di cura e assistenza lascia il reparto solo al termine del turno e garantisce una consegna completa e dettagliata. Per indossare e dismettere l'abbigliamento di servizio viene riconosciuto ai dipendenti un forfait di cinque minuti.

Il superamento delle ore giornaliere dovute viene rilevato con arrotondamento per difetto al quarto d'ora inferiore. I superamenti al di fuori dell'orario di servizio devono essere autorizzati mediante apposito modulo dal rispettivo superiore.

Ciascun dipendente risponde della corretta esecuzione delle timbrature e dell'eventuale segnalazione successiva di timbrature omesse. Eventuali irregolarità o errori vanno comunicati per iscritto al rispettivo superiore ovvero all'ufficio personale entro 10 giorni.

Eventuelle Unregelmäßigkeiten oder Fehler müssen innerhalb von 10 Tagen in schriftlicher Form dem jeweiligen Vorgesetzten bzw. dem Personalbüro mitgeteilt werden.

3. Regelung für die Turnusarbeit

3.1 Turnusarbeit

In allen Arbeitsbereichen kann die Turnusarbeit bei organisatorischer Notwendigkeit Anwendung finden. Die Turnuszeiten gehen aus der Dienstplanung hervor.

Die Pflege in den verschiedenen Einrichtungen wird in Form eines 24h-Stunden-Dienstes in Turnussen geleistet, wobei eine kurze definierte Übergabezeit zwischen den Turnussen vorgesehen ist.

Die Mitarbeiter arbeiten abwechselnd im Nachtturnus und wechseln in Abstimmung mit der Pflegedienstleitung auch von einem Haus/Stock/Pflegeabteilung in die andere. Innerhalb der festgelegten Turnusse sind je nach Bedarf und Einrichtung flexible Stundenpläne/Arbeitszeiten für die einzelnen Mitarbeiter möglich, die auf Grund der betrieblichen Vorgaben verschoben werden können.

Bei Bedarf kann ein Turnus bis zu max. 12,5 Stunden ausgedehnt werden, immer vorausgesetzt, dass zwischen einem Turnus und dem anderen eine Ruhezeit von 11 Stunden eingehalten wird. In Ausnahmefällen kann die Ruhezeit bis zu einem Minimum von neun Stunden reduziert werden, wobei die fehlenden Ruhestunden sobald wie

3. Regolamentazione della turnazione

3.1 Turni

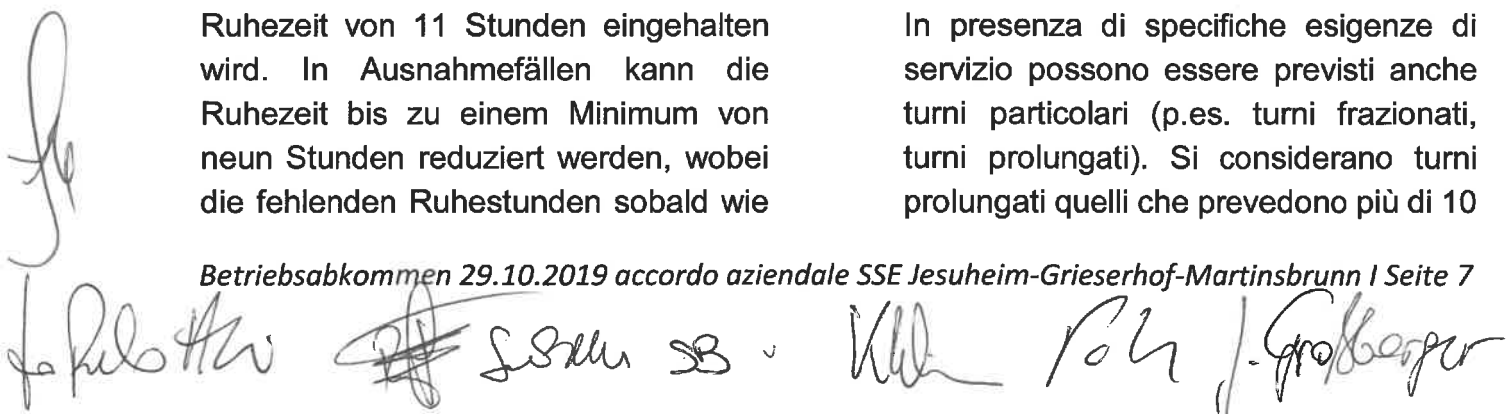
Per motivi organizzativi in tutte le aree l'orario può essere articolato in turnazione. La durata dei turni è stabilita nella pianificazione del servizio.

Nelle varie strutture l'attività di cura e assistenza è prestata 24 ore su 24 mediante turnazione. Tra i turni è previsto un breve lasso di tempo prestabilito destinato alla consegna.

I dipendenti si alternano nei turni notturni e il loro passaggio da una struttura/un piano/un reparto all'altro avviene d'intesa con il responsabile tecnico assistenziale. Nell'ambito dei turni stabiliti, a seconda delle necessità e della struttura può essere concesso ai singoli dipendenti un orario di lavoro flessibile, soggetto a variazioni in base alle esigenze di servizio.

Al bisogno un turno può essere esteso fino ad un massimo di 12,5 ore, purché venga osservato un periodo di riposo di 11 ore tra un turno e l'altro. In casi eccezionali il periodo di riposo può essere ridotto a un minimo di nove ore; le ore di riposo devono comunque essere integrate il più presto possibile.

In presenza di specifiche esigenze di servizio possono essere previsti anche turni particolari (p.es. turni frazionati, turni prolungati). Si considerano turni prolungati quelli che prevedono più di 10



möglich nachgeholt werden müssen.
Aufgrund von speziellen Erfordernissen des Dienstes können auch besondere Turnusse (z.B. getrennte Turnusse, Langzeitturnusse) vorgesehen werden. Als Langzeitturnus werden Turnusse mit über 10 Stunden Arbeitszeit definiert. Die Bereichsleitung wird für eine gerechte Verteilung der Arbeitszeit sorgen.

3.2 Part-Time Mitarbeiter

Auch Part-Time-Kräfte werden im Turnusdienst eingeplant. Im Arbeitsvertrag werden Ausmaß und Art der Part-time-Arbeit geregelt.

4. Pausen während der Arbeitszeit

Grundsätzlich wird den Mitarbeitern eine bezahlte Pause während eines vollen Tagesarbeitseinsatzes im Ausmaß von 15 Minuten gewährt, die auf bis zu zwei Pausen aufgeteilt werden können. Die Pausen werden entlohnt und müssen nicht durch die Stempeluhr ausgestempelt werden. Es ist durch die Kollegen zu gewährleisten, dass der Pflegedienst nicht unterbrochen wird. Nur während der Pause und ausschließlich in den dafür vorgesehenen Bereichen darf geraucht werden. Zuwiderhandlungen führen zu Disziplinarmaßnahmen.

5. Feiertagsarbeit

Im Falle einer Arbeitsleistung an einem Feiertag, welcher auf einen Sonntag fällt, erfolgt in der Regel eine Ausgleichszahlung der Arbeitsleistung im Sinne des Art. 30 Absatz 2 des Kollektivvertrags für private Altersheime.

ore di lavoro. Il responsabile di area provvederà ad assegnare in modo equo l'orario di lavoro.

3.2 Dipendenti part-time

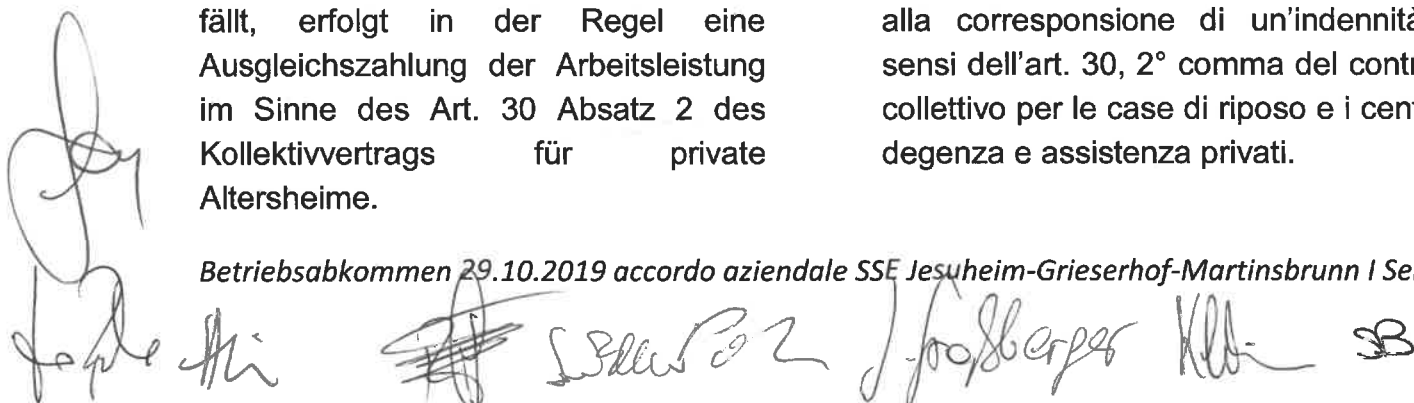
Anche il personale a tempo parziale è interessato dalla turnazione. L'entità e la tipologia di lavoro a tempo parziale sono regolate dal contratto di lavoro.

4. Pause durante l'orario di lavoro

In linea di principio, nel corso di una giornata di lavoro intera i dipendenti hanno diritto a una pausa retribuita di 15 minuti, frazionabile in due pause al massimo. Le pause sono retribuite e non sono soggette a timbratura. Durante le pause, la continuità del servizio assistenziale deve essere garantita dai colleghi. È consentito fumare solo durante la pausa ed esclusivamente nelle aree dedicate a tale scopo. Le violazioni comporteranno provvedimenti disciplinari.

5. Servizio festivo

L'attività lavorativa prestata il giorno festivo domenicale dà titolo, in genere, alla corresponsione di un'indennità ai sensi dell'art. 30, 2° comma del contratto collettivo per le case di riposo e i centri di degenza e assistenza privati.



6. Befristete Arbeitsverträge

Die Stiftung St. Elisabeth führt Einrichtungen, welche sich in einer umfassenden Aufbau- bzw. Reorganisationsphase befinden oder zum Zeitpunkt der Übernahme eine schwierige personelle Situation aufweisen. Durch die inhaltliche Neuausrichtung in Martinsbrunn entsprechen viele Berufsbilder noch nicht den Anforderungen und geltenden gesetzlichen Auflagen. Um diese Situation schrittweise zu verbessern, ist der Anspruch eines erhöhten Kontingentes für befristete Arbeitsverträge nötig.

Arbeitsverträge auf Zeit können mit bis zu 30% der jeweils zum 31. Dezember des Vorjahres mit unbefristetem Arbeitsvertrag beschäftigten Mitarbeiter abgeschlossen werden, wobei Personen, welche als Ersatz für Mitarbeiter mit gesetzlichem Anspruch auf Arbeitsplatzhaltung haben, nicht mitgezählt werden.

7. Nachqualifizierungsprogramm für Mitarbeiter

Die geltenden Akkreditierungsrichtlinien für Pflegeheime sehen vor, dass das gesamte Pflegepersonal eine Grundausbildung besitzen muss und dass 45% des Pflegepersonals eine qualifizierte Ausbildung vorweisen muss. Im Behindertenbereich wurden die Personalparameter und die Anforderungen für qualifizierte Berufsbilder im Speziellen Erziehungspersonal und Sozialbetreuer ebenfalls erhöht und stellen die Sozialbetriebe vor große Herausforderungen. Auch in den

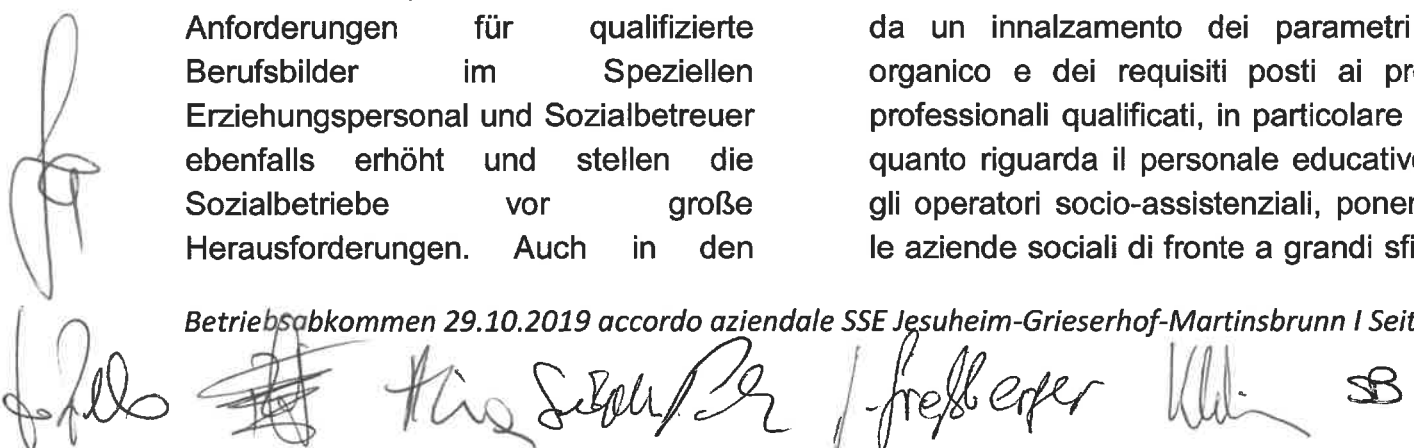
6. Contratti a tempo determinato

La Fondazione S. Elisabetta gestisce strutture in fase di costituzione ovvero di profonda riorganizzazione o che al momento del rilevamento presentavano una situazione del personale difficile. In virtù del riorientamento di Martinsbrunn, molti profili professionali non soddisfano ancora i requisiti e le previsioni normative applicabili. Al fine di migliorare gradualmente questa situazione, è necessario poter contare su una maggiore incidenza dei contratti di lavoro a tempo determinato.

Il limite massimo dei contratti di lavoro stipulabili a tempo determinato è pari al 30% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in essere al 31 dicembre dell'anno precedente; non sono interessati dal tetto massimo i lavoratori assunti in sostituzione di persone aventi diritto per legge al mantenimento del posto di lavoro.

7. Programma di riqualificazione professionale per i dipendenti

Le attuali normative sull'accREDITAMENTO dei centri di degenza e cura stabiliscono che tutto il personale di cura e assistenza deve avere una formazione di base, mentre il 45% dello stesso deve essere in grado di documentare di essere in possesso di una formazione qualificata. Il settore disabilità è interessato anch'esso da un innalzamento dei parametri di organico e dei requisiti posti ai profili professionali qualificati, in particolare per quanto riguarda il personale educativo e gli operatori socio-assistenziali, ponendo le aziende sociali di fronte a grandi sfide.



sanitären Bereichen und das Gesundheitspersonal betreffend muss die Stiftung St. Elisabeth höchstes Augenmerk auf die angemessene Qualifikation und die Weiterbildung der Mitarbeiter legen.

Aus diesen Gründen wird im gegenständlichen Betriebsabkommen vereinbart, dass die Pflegefachausbildungen zum Pflegehelfer (OSS) und Sozialbetreuer (OSA), sowie geriatrische Zusatzausbildungen oberste Priorität in der berufsbegleitenden Ausbildung erhalten und in diesem Sinne der Bildungsurlaub laut Art. 44 insbesondere auf Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in diesen Bereichen angewandt wird.

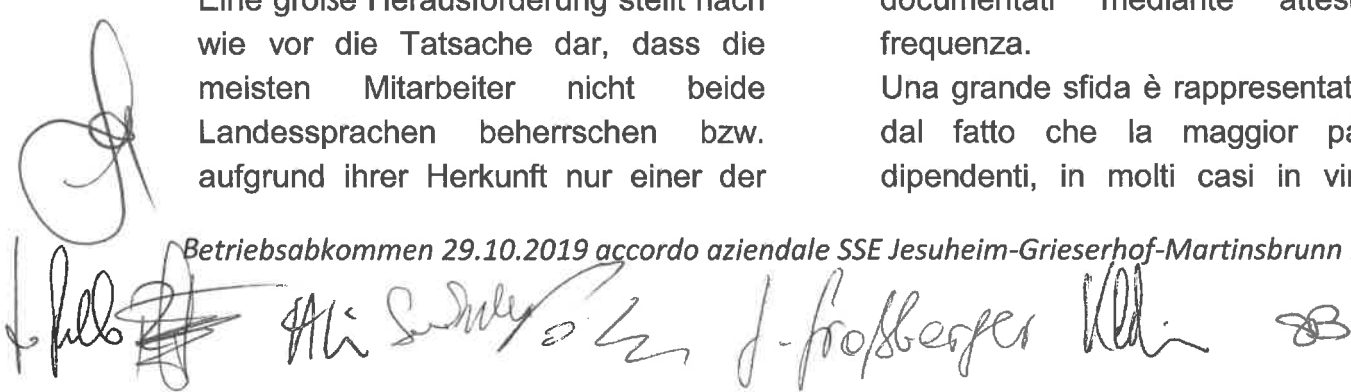
Es wird festgelegt, dass in den nächsten drei Schuljahren 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022, bis zu vier Mitarbeiter pro Einrichtung jährlich die Möglichkeit zur Ausbildung erhalten. Prioritär ist dabei die Ausbildung zum Sozialbetreuer. Für diese Ausbildung stehen pauschal 150 vergütete Arbeitsstunden für die Zeit der gesetzlich vorgesehenen Studiendauer zur Verfügung, die monatlich oder auf Wunsch des Mitarbeiters pauschal für das externe Praktikum verwendet werden können. Für Teilzeitmitarbeiter gilt die betriebliche Unterstützung im Verhältnis zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Die Lehrgänge bzw. Fachausbildungen müssen durch Anwesenheitsnachweis belegt werden. Eine große Herausforderung stellt nach wie vor die Tatsache dar, dass die meisten Mitarbeiter nicht beide Landessprachen beherrschen bzw. aufgrund ihrer Herkunft nur einer der

Pure nei settori sanitari e con riferimento al personale sanitario la Fondazione S. Elisabetta deve inoltre prestare la massima attenzione a un'adeguata qualificazione e alla formazione continua dei dipendenti.

Per questi motivi, con il presente accordo aziendale si conviene di attribuire, nell'ambito della formazione parallela, la massima priorità alla formazione professionale nel settore assistenziale, specialmente alla formazione degli operatori socio-sanitari (OSS) e degli operatori socio-assistenziali (OSA), oltre che alla formazione integrativa nel settore geriatrico. In quest'ottica, i permessi per motivi di studio ai sensi dell'art. 44 saranno destinati in primo luogo alle misure di formazione e aggiornamento professionale riguardanti tali settori.

È stabilito che in ciascuno dei prossimi tre anni scolastici 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022 fino a quattro dipendenti di ogni struttura potranno usufruire della formazione. La priorità sarà attribuita, in particolare, alla formazione degli operatori socio-assistenziali. Per questa formazione è reso disponibile un totale forfettario di 150 ore di lavoro retribuite per la durata legale della formazione, utilizzabili mensilmente o, su richiesta del dipendente, a forfait per il tirocinio esterno. Il personale assunto a tempo parziale ha diritto all'agevolazione da parte dell'azienda in proporzione all'orario di lavoro contrattuale. I corsi e i percorsi di formazione professionale devono essere documentati mediante attestato di frequenza.

Una grande sfida è rappresentata tuttora dal fatto che la maggior parte dei dipendenti, in molti casi in virtù della



beiden Landessprachen mächtig sind. Es sollte ein Grundsatz sein, dass Heimbewohner, Patienten und Angehörigen in deren Muttersprache (deutsch oder italienisch) mit den Mitarbeitern in den Einrichtungen kommunizieren können, was wiederum ein Verständnis für die zweite Landessprache bei der Belegschaft voraussetzt. Aufgrund des Fachkräftemangels insbesondere bei Pflegefachkräften ist ein bestimmter Zweisprachigkeitsnachweis eine zu hohe Hürde. Trotzdem strebt die Stiftung St. Elisabeth betriebsinterne Lehrgänge an, um die deutsche bzw. italienische Sprache mit Schwerpunkt Pflegefachbegriffe zu erlernen.

8. Verpflegung

Mitarbeiter können in den Einrichtungen der SSE Mahlzeiten zu sich nehmen, wenn sie an diesem Tag effektiv im Dienst stehen. Grundsätzlich müssen die Mahlzeiten rechtzeitig vorgemerkt werden (Ausnahme derzeit Bistro Grieserhof).

Die Spesenbeteiligung pro Mahlzeiten (mittags oder abends) beträgt mit Inkrafttreten des gegenständlichen Betriebsabkommens für alle Mitarbeiter 4,00 € (MwSt. inkl.) und beinhaltet das Essen laut Menüplan. Eventuelle Getränke, Kaffee, Snacks sind separat zu bezahlen.

Der obengenannte Wert kann angepasst werden, sollten die Kosten für die getätigten Lebensmitteleinkäufe nicht mehr gedeckt werden. Für die Laufzeit dieses Vertrages geschieht

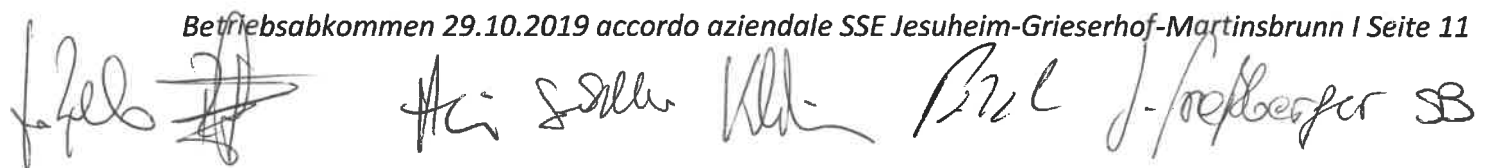
provenienza degli stessi, non padroneggiano entrambe le lingue locali. Dovrebbe costituire un principio fondamentale che gli ospiti, i pazienti e i loro parenti possano comunicare con il personale delle strutture nella propria lingua madre (tedesco o italiano), il che, a sua volta, rende imprescindibile la conoscenza della seconda lingua ufficiale da parte del personale. Alla luce della carenza di personale specializzato, specie per quanto riguarda il settore assistenziale, il requisito di un determinato certificato di bilinguismo costituisce un ostacolo eccessivo. In ogni caso, la Fondazione S. Elisabetta intende incentivare corsi di formazione interna per l'apprendimento della lingua tedesca o italiana, con particolare attenzione alla terminologia infermieristica.

8. Vitto

I dipendenti possono consumare i pasti presso le strutture della FSE nei giorni in cui prestano effettivo servizio. In linea di principio i pasti devono essere prenotati in tempo utile (fatta eccezione, attualmente, per il Bistrò Grieserhof).

Dall'entrata in vigore del presente accordo aziendale il concorso spese per singolo pasto (pranzo o cena) ammonta a € 4,00 (IVA inclusa) per tutto il personale e comprende il pasto come da menu. Eventuali bevande, caffè e spuntini vanno pagati a parte.

L'importo di cui sopra può essere adeguato ove si rivelasse necessario per coprire il costo di acquisto dei generi alimentari. Per la durata del presente contratto tale adeguamento è comunque limitato alla perdita del potere d'acquisto rilevata dall'ASTAT.



dies höchstens im Rahmen des Kaufkraftverlustes laut ASTAT. SSE-Mitarbeiter aus anderen SSE-Einrichtungen sollten die Mahlzeit am selben Tag direkt bezahlen (z.B. bei Weiterbildungsveranstaltungen und dergleichen). In der „eigenen“ Einrichtung werden die Mahlzeiten auf dem monatlichen Lohnstreifen in Abzug gebracht.

9. Dienstzimmer

Die Einrichtungen der SSE stellen für die Mitarbeiter bzw. Praktikanten eine begrenzte Anzahl an Dienstzimmer zur Verfügung. Anfragen sind an die jeweilige Verwaltung zu richten.

10. Außendienstregelung

10.1 Verpflegung

Bei Außendiensten (z.B. Weiterbildungen, Tagungen, Ausflüge mit Bewohnern) haben Mitarbeiter die Möglichkeit in den SSE-Einrichtungen ermäßigt zu essen (bei rechtzeitiger Anmeldung). Sollte dies nicht möglich sein, kann der Mitarbeiter bei Außendiensten > 6 Stunden eine Speserückvergütung für die Mahlzeit im Vorfeld beantragen. Die Spesenbeteiligung muss auf dem Antragsformular für den Außendienst ausdrücklich genehmigt werden. Der Mitarbeiter bezahlt im Voraus selbst und erhält die Spesenbeteiligung bei Abgabe des Belegs im Sekretariat ausbezahlt. In Einzelfällen wird vom Veranstalter eine Rechnung an die Einrichtung gestellt.

I dipendenti appartenenti a strutture FSE diverse da quella in cui consumano il pasto (p.es. in occasione di eventi di formazione, ecc.) dovrebbero provvedere al pagamento il giorno stesso. I pasti consumati nella propria struttura di appartenenza, invece, il prezzo dei pasti viene detratto mensilmente in busta paga.

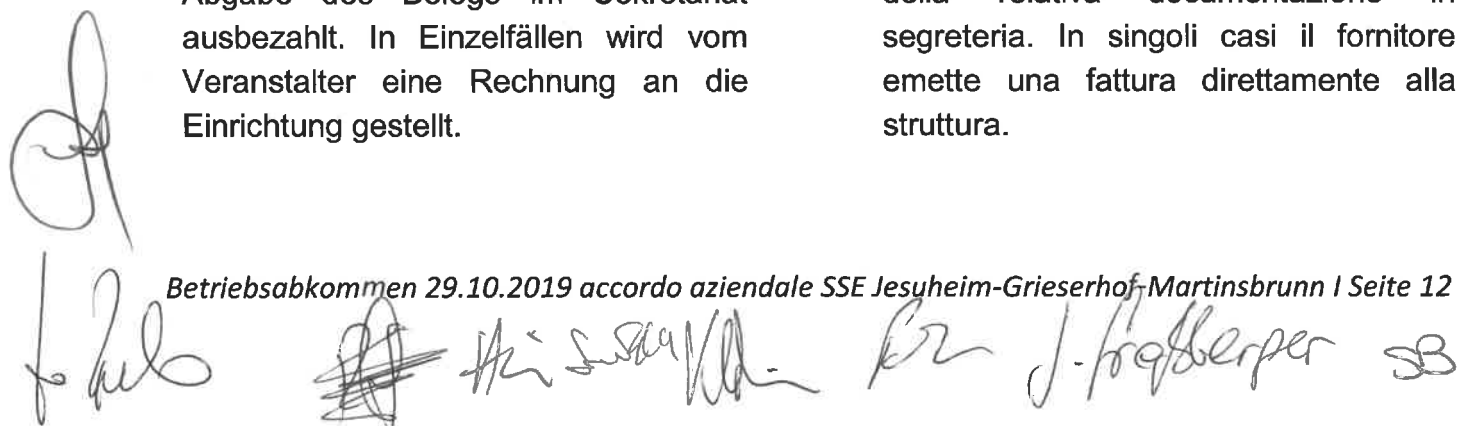
9. Alloggi

Le strutture della FSE mettono a disposizione dei dipendenti ovvero dei tirocinanti un numero limitato di alloggi di servizio. Le richieste di assegnazione vanno rivolte alla rispettiva amministrazione.

10. Missioni

10.1 Vitto

In caso di missione (p.es. per corsi di aggiornamento professionale, convegni, gite con gli ospiti) il dipendente può consumare i pasti a condizioni agevolate nelle strutture della FSE (previa tempestiva prenotazione). Ove ciò non fosse possibile, in occasione di missioni di durata superiore alle 6 ore il dipendente può preventivamente richiedere il rimborso delle spese per il pasto. Il rimborso spese deve essere espressamente autorizzato nel modulo di missione. Le spese dovranno essere anticipate dal dipendente, al quale saranno rimborsate verso presentazione della relativa documentazione in segreteria. In singoli casi il fornitore emette una fattura direttamente alla struttura.



10.2 Fahrkosten

Für den Außendienst stehen in der Regel die Betriebsfahrzeuge zur Verfügung die beim Sekretariat bzw. zuständigen Verwaltungsleiter rechtzeitig vorzumerken sind. Falls für den Außendienst ausnahmsweise die Benützung des persönlichen Fahrzeugs notwendig - oder beispielsweise durch die direkte Anfahrt sinnvoll - ist, steht dem Mitarbeiter pro effektiv gefahrenen Kilometer der bewilligten Fahrtstrecke die in den SSE-Einrichtungen üblichen Kilometergeldvergütung zu. Als Grundlage für die Berechnung der Fahrkostenvergütung gelten die effektiv gefahrenen Kilometer vom Dienstsitz oder vom Wohnsitz (falls näher) zum Ort, an dem der Außendienst geleistet wird. Wenn möglich sollten mehrere Mitarbeiter Fahrgemeinschaften bilden oder idealerweise öffentliche Verkehrsmittel benutzen.

10.2 Spese di trasferta

Per le missioni viene di norma messa a disposizione, previa tempestiva prenotazione in segreteria, un'autovettura di servizio. Nei casi in cui ai fini della missione si rivelasse eccezionalmente necessario o opportuno (p.es. per consentire il raggiungimento diretto della meta) l'utilizzo dell'autovettura privata, il dipendente ha diritto all'indennità chilometrica correntemente praticata nelle strutture FSE, calcolata sulla base della distanza effettiva del percorso autorizzato. Ai fini del calcolo delle spese di trasferta da rimborsare va fatto riferimento ai chilometri effettivamente percorsi dalla sede di lavoro ovvero dal luogo di residenza (se più vicino) al luogo in cui viene prestato il servizio di missione. Ove possibile va privilegiato il viaggio condiviso ovvero, come soluzione ideale, l'utilizzo dei mezzi pubblici.

II. Wirtschaftlicher Teil

11. Neueinstufung der MitarbeiterInnen und Anpassung der Grundgehälter

Aufgrund der geänderten kollektivvertraglichen Vorgaben bezüglich der Einstufungen werden die MitarbeiterInnen mit Inkrafttreten des vorliegenden Abkommens entsprechend in die jeweilige laut eigenem Berufsbild vorgesehene Funktionsebene, startend mit der unteren Besoldungsstufe, Klasse 0, zugeordnet. Die Dienstaltersvorrückung laut Art. 69 des angewandten Kollektivvertrages startet für die Mitarbeiter 2 Jahre nach Inkrafttreten dieser Vereinbarung.

Bruttomonatsgehälter, welche über dem Einstiegsgehalt der jeweiligen Funktionsebene liegen werden grundsätzlich 1:1 übernommen. Jeder Mitarbeiter erhält beim Umstieg somit mindestens das Anfangsgehalt der unteren Besoldungsstufe der laut seinem Berufsbild zustehenden Funktionsebene. Mitarbeiter ohne Ausbildungsdiplom bzw. ohne Qualifizierung werden in die 1. FE eingestuft.

Die Anpassung des Grundgehaltes der entsprechenden Funktionsebene mit eventuell vorgesehener Aufgabelage unterliegt auch der Anerkennung des Zweisprachigkeitsnachweises oder eines vom Betrieb anerkannten gleichwertigen Sprachnachweises.

Die Vertragsparteien erkennen an, dass eine fehlende Zweisprachigkeit Auswirkungen auf die Fachlichkeit in zwischenmenschlichen Beziehungen,

II. Parte economica

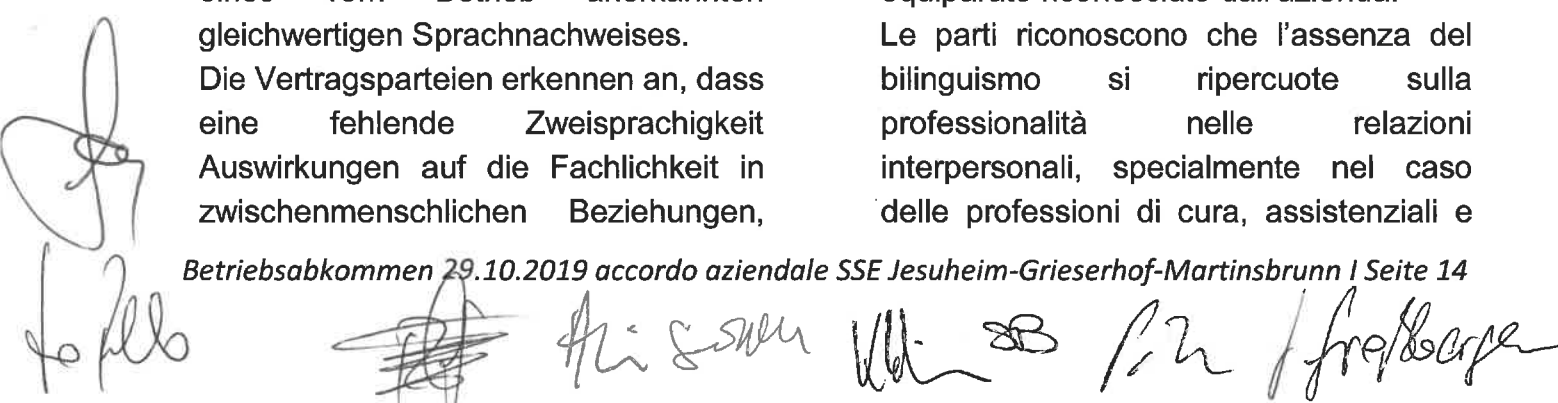
11. Reinquadramento del personale e adeguamento dello stipendio base

In virtù delle nuove disposizioni contrattuali in materia di inquadramenti, con l'entrata in vigore del presente accordo i dipendenti saranno inquadrati nella qualifica funzionale corrispondente al rispettivo profilo professionale, a partire dal livello retributivo più basso – classe stipendiale 0. Gli scatti di anzianità ai sensi dell'art. 69 del contratto collettivo applicato decorrono trascorsi 2 anni dall'entrata in vigore del presente accordo.

Gli stipendi mensili lordi superiori allo stipendio iniziale di ciascuna qualifica funzionale saranno mantenuti tali e quali. A ogni dipendente spetta pertanto almeno lo stipendio iniziale del livello retributivo inferiore previsto per la qualifica funzionale di inquadramento corrispondente al rispettivo profilo professionale. I dipendenti senza alcun diploma ovvero senza alcuna qualifica saranno inquadrati nella 1^a qualifica funzionale.

L'adeguamento dello stipendio base previsto per la rispettiva qualifica funzionale nonché dell'eventuale indennità di istituto è inoltre subordinato al possesso del certificato di bilinguismo ovvero di un certificato linguistico equiparato riconosciuto dall'azienda.

Le parti riconoscono che l'assenza del bilinguismo si ripercuote sulla professionalità nelle relazioni interpersonali, specialmente nel caso delle professioni di cura, assistenziali e



insbesondere bei Pflege-, Betreuung- und Reha-Berufen mit sich bringt. In diesem Sinne erfahren die entsprechenden Berufsbilder ohne Zweisprachigkeitsnachweis Einschränkungen der sog. Aufgabenzulage laut Art. 74 des neu angewandten Kollektivvertrages, da höhere Arbeitsbelastung bzw. höhere Verantwortlichkeit nur eingeschränkt gegeben ist.

riabilitative. In quest'ottica, in mancanza del certificato di bilinguismo l'indennità di istituto prevista ai sensi dell'art. 74 del contratto collettivo di nuova applicazione per i vari profili professionali è ridotta in considerazione del fatto che il maggior carico di lavoro ovvero la maggiore responsabilità subisce comunque delle limitazioni.

Berufskategorie/ Categoria professionale	FE/ QF	Erfodernis Zweisprachigkeit/ Livello di bilinguismo richiesto	Aufgabenzulage ohne Zweisprachigkeit/ Indennità d' istituto senza bilinguismo	Aufgabenzulage mit Zweisprachigkeit/ Indennità d' istituto con bilinguismo
Pflegehelfer/ Operatori socio-sanitari	IV	A2 (ex D)	3%	13%
Sozialbetreuer, Altenpfleger/ Operatori socio-assistenziali, assistenti geriatrici	V	B1 (ex C)	5%	15%
Berufskrankenpfleger/ Infermieri professionali	VII,ter	B2 (ex B)	5%	18,1%

Die Aufgabenzulage laut Art. 74 wird den Mitarbeitern der obigen Berufskategorie im vollen Ausmaß ausbezahlt, wenn sie den für die jeweilige Funktionsebene vorgesehenen

Zweisprachigkeitsnachweis oder den vom Betrieb anerkannten gleichwertigen Sprachnachweis vorweisen können. Dabei ist für das Berufsbild des Pflegehelfers (4. Funktionsebene) mindestens der Zweisprachigkeitsnachweis „D“, für das Berufsbild der Sozialbetreuer und Altenpfleger (5. Funktionsebene) mindestens der Zweisprachigkeitsnachweis „C“ und für das Berufsbild der Berufskrankenpfleger (7. Funktionsebene ter) mindestens der Zweisprachigkeitsnachweis „B“

L'indennità di istituto spettante ai sensi dell'art. 74 viene corrisposta integralmente al personale appartenente alle categorie professionali sopra riportate in grado di produrre il certificato di bilinguismo previsto per la rispettiva qualifica funzionale ovvero un certificato linguistico equiparato riconosciuto dall'azienda. Per il profilo professionale di operatore socio-sanitario (4ª qualifica funzionale) è richiesto il certificato di bilinguismo "A2", per i profili professionali di operatore socio-assistenziale e assistente geriatrico (5ª qualifica funzionale) il certificato di bilinguismo "B1" e per il profilo professionale di infermiere professionale (7ª qualifica funzionale) il certificato di bilinguismo "B2".

Ai dipendenti che non sono in possesso

nachzuweisen.

Mitarbeiter, die keinen entsprechenden Zweisprachigkeitsnachweis oder den anderen vom Betrieb anerkannten gleichwertigen Sprachnachweis vorweisen können, erhalten vom Betrieb die Möglichkeit Aus- und Weiterbildungsprogramme zu besuchen um den jeweils vorgesehenen Sprachnachweis zu erlangen.

In keinem Fall liegt das neue Bruttomonatsgehalt unter der letzten Besoldung des Mitarbeiters vor dem Umstieg in den neuen Kollektivvertrag. Alle bestehenden individuellen Gehaltsbezüge und Lohnelemente, welche nicht spezifisch und explizit als „ad personam“-Zulage ausgewiesen sind und über die vom neuen Kollektivvertrag vorgeschriebenen wirtschaftlichen Behandlungen liegen, werden grundsätzlich als „verrechenbare“ Zulage/Übertarif bewertet. Auch das Akonto auf zukünftige Lohnerhöhungen für alle Mitarbeiter wird als „ad-personam“ (fixes Lohnelement) übernommen, dafür erlischt jeglicher Anspruch auf zukünftige Nachzahlungen durch die Vertragserneuerungen des ARIS-Kollektivvertrages.

Alle bis zum Zeitpunkt der Unterschrift vorgesehenen Zulagen (beispielhaft Sprachenzulage, Freiwillige Betriebszulage, Freiwillige Leistungszulage,...) finden somit keine Anwendung mehr und werden nicht zusätzlich übernommen bzw. vergütet.

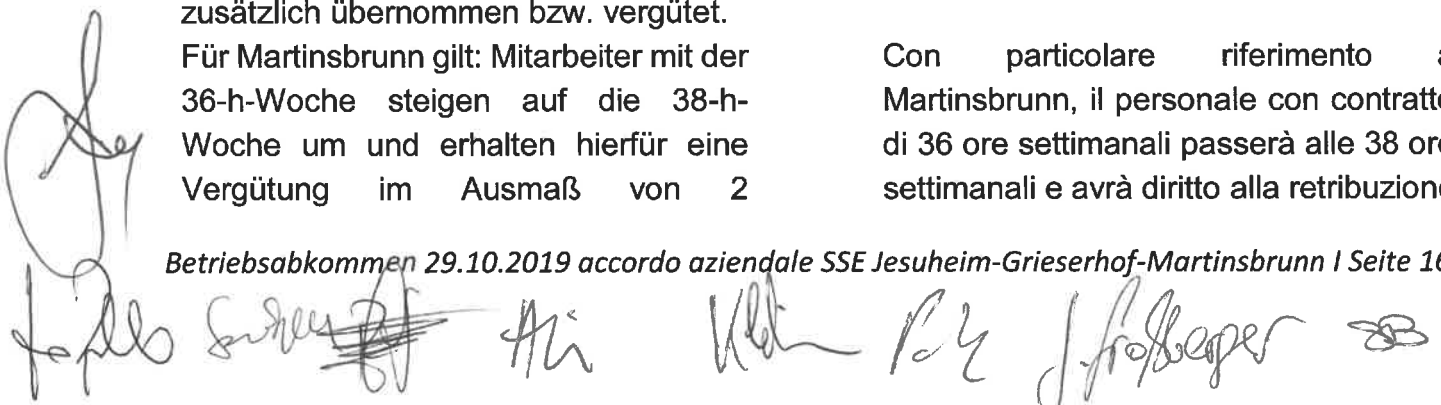
Für Martinsbrunn gilt: Mitarbeiter mit der 36-h-Woche steigen auf die 38-h-Woche um und erhalten hierfür eine Vergütung im Ausmaß von 2

del certificato di bilinguismo previsto ovvero un certificato linguistico equiparato riconosciuto dall'azienda, l'azienda offre l'opportunità di frequentare corsi di formazione finalizzati al conseguimento del certificato richiesto.

In nessun caso la nuova retribuzione mensile lorda sarà inferiore all'ultima retribuzione del dipendente prima del passaggio al nuovo contratto collettivo. Tutti gli elementi retributivi individuali attualmente riconosciuti che non siano specificatamente ed esplicitamente identificati quali indennità "ad personam" e che superino il trattamento economico prescritto dal nuovo contratto collettivo saranno automaticamente considerati indennità/superminimo "assorbibile". L'anticipo su futuri aumenti salariali sarà erogato anche in futuro a tutti i dipendenti quale elemento retributivo continuativo "ad personam"; in cambio essi non avranno più diritto agli arretrati che dovessero in futuro essere concordati in sede di rinnovo del contratto collettivo ARIS.

Saranno soppresse tutte le indennità erogate fino al momento della sottoscrizione (p.es. indennità lingue, maggiorazione aziendale volontaria, indennità di risultato...), che non saranno pertanto più erogate.

Con particolare riferimento a Martinsbrunn, il personale con contratto di 36 ore settimanali passerà alle 38 ore settimanali e avrà diritto alla retribuzione



Wochenstunde (entsprechend 5,56%) im Verhältnis zu ihrem Bruttogehalt vor Wechsel des Kollektivvertrages. Darauf aufbauend gilt die oben beschriebene Regelung.

Für Berufsbilder bei denen kein Bedarf einer zusätzlichen Arbeitsleistung besteht, kann das Arbeitsverhältnis als Teilzeitverhältnis (94,74%) festgelegt werden.

corrispondente a 2 ore settimanali (pari al 5,56%) sulla base dello stipendio lordo prima del passaggio al nuovo contratto collettivo. La regolamentazione sopra esposta si applica pertanto sulla base di quanto qui precisato.

Per i profili professionali che non richiedono alcuna prestazione lavorativa aggiuntiva il rapporto di lavoro può essere trasformato in rapporto di lavoro a tempo parziale (94,74%).

Nachfolgend beispielhaft die Richtlinie für die Einstufung laut Kollektivvertrag:

Di seguito è riportato a titolo di esempio il criterio di inquadramento ai sensi del contratto collettivo:

FE 1	Einfaches Reinigungspersonal, Hilfskräfte ohne Qualifizierung	QF 1	Addetto alle pulizie semplice, inserviente senza qualifica
FE 2	Qualifiziertes Reinigungspersonal/Heimgehilfe/Hausmeister/Portier	QF 2	Addetto alle pulizie qualificato / inserviente / custode / portiere
FE 3	Hilfssköche, Hausmeister mit Instandhaltungsaufgaben	QF 3	Aiuto cuoco, custode
FE 4	Pflegehelfer (OSS), Koch / diätetisch geschulter Koch	QF 4	Operatore socio-sanitario (OSS), cuoco dietista diplomato
FE 5	Sozialbetreuer (OSA), Altenpfleger (mit Zusatzausbildung), Fachkraft für soziale Dienste, Einfacher Krankenpfleger (infermiere generico), Küchenchef	QF 5	Operatore socio-assistenziale (OSA), assistente geriatrico (con formazione integrativa), tecnico di servizi sociali, infermiere generico, capo cuoco
FE 7ter	Ergotherapeuten, Berufsrankenpfleger, Physio-, Logotherapeuten, Erzieher	QF 7ter	Ergoterapista, infermiere professionale, fisioterapista, logoterapista, educatore

Für alle nicht in der obigen Liste gekennzeichneten Qualifikationen gelten die Bestimmungen des Kollektivvertrages für privat geführte Alten- und Pflegeheime.

A tutte le qualifiche non riportate nell'elenco di cui sopra si applicano le disposizioni del contratto collettivo per le case di riposo e i centri di degenza e assistenza privati.

III. Übergangsregelung für Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Unterschrift beschäftigt sind

12. Regelung für Part-Time Mitarbeiter von Martinsbrunn

Mit jedem Part-Time-Mitarbeiter wird auf Grundlage der gegenständlichen Vereinbarung bis zum Inkrafttreten dieses Abkommens eine schriftliche Vereinbarung abgeschlossen, welche die Anpassung des Prozentsatzes der Teilzeit, die Stundenanzahl und den Bruttolohn festlegt. Wenn er keine Entscheidung trifft, wird vom Arbeitgeber die verhältnismäßige Reduzierung der Arbeitszeit und Angleichung der Bruttoentlohnung vorgenommen (d.h. niederer Prozentsatz, gleichbleibende Entlohnung).

13. Sonderurlaub für psychophysische Erholung

Der Bemessungszeitraum (fünf Dienstjahre) für die Anwendung der Regelung zum Sonderurlaub für psychophysische Erholung laut Art. 49 des Kollektivvertrages für privat geführte Alten- und Pflegeheime sowie Art. 4 des Vereinbarungsprotokolls vom 31.07.2017 beginnt für die betroffenen Mitarbeiter (Pflegepersonal) mit 01. Jänner 2020.

14. Einschreibung in den ergänzenden Gesundheitsfonds „Sanipro“

Die laut Art. 1 der Ergänzung zum Vereinbarungsprotokoll zur Erneuerung des Kollektivvertrages für privat

III. Disposizioni transitorie per il personale in servizio al momento della sottoscrizione

12. Disciplina per il personale a tempo parziale di Martinsbrunn

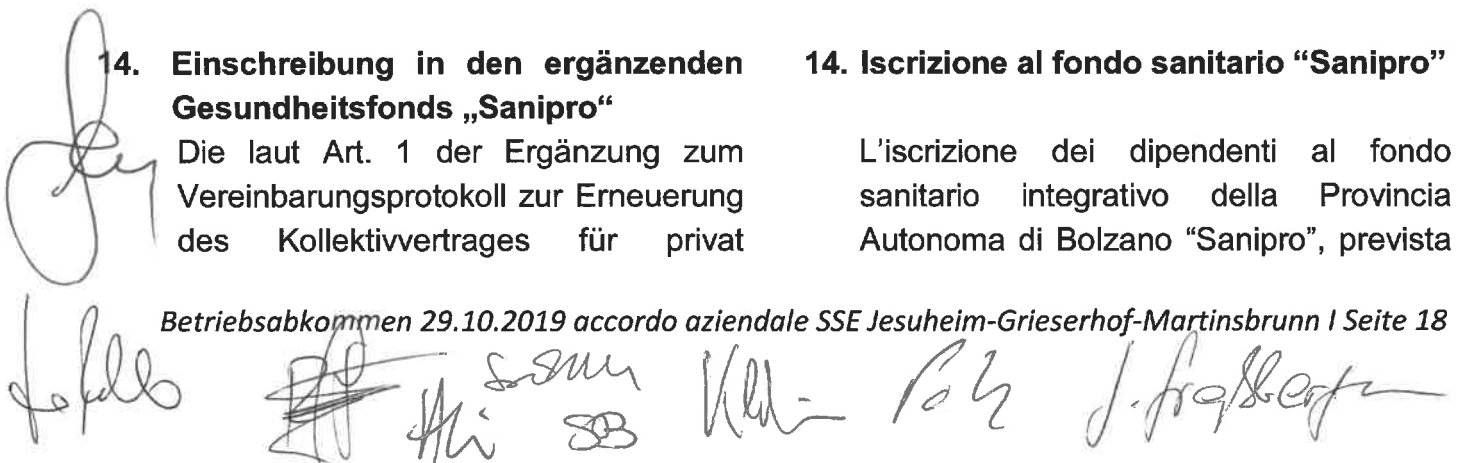
Fino all'entrata in vigore del presente accordo e sulla base dello stesso sarà stipulato con ciascun dipendente a tempo parziale un accordo scritto specificante l'adeguamento della percentuale di lavoro a tempo parziale, il numero di ore e la retribuzione lorda. Ove il dipendente non decida, il datore di lavoro effettuerà una riduzione proporzionale dell'orario di lavoro e un adeguamento della retribuzione lorda (ossia riduzione della percentuale, retribuzione invariata).

13. Congedo straordinario per la rigenerazione psico-fisico

Il periodo di riferimento (cinque anni di servizio) per l'applicazione della disciplina del congedo straordinario per la rigenerazione psico-fisica ai sensi dell'art. 49 del contratto collettivo per le case di riposo e i centri di degenza e assistenza privati e dell'art. 4 del protocollo d'intesa del 31.07.2017 ha inizio, per il personale interessato (personale di cura e assistenza), il 1° gennaio 2020.

14. Iscrizione al fondo sanitario "Sanipro"

L'iscrizione dei dipendenti al fondo sanitario integrativo della Provincia Autonoma di Bolzano "Sanipro", prevista



geführten Alten- und Pflegeheime vom 15.06.2018 vorgesehene Einschreibung der Mitarbeiter in den ergänzenden Gesundheitsfonds der Autonomen Provinz Bozen „Sanipro“ wird mit Inkrafttreten der gegenständlichen Vereinbarung vorgenommen.

dall'art. 1 dell'integrazione al protocollo d'intesa per il rinnovo del contratto collettivo per le case di riposo e i centri di degenza e assistenza privati del 15.06.2018 sarà effettuata con l'entrata in vigore del presente accordo.

15. Erfolgs- und leistungsorientierte Entlohnung

Die Regelung und Umsetzung der Erfolgs- und leistungsorientierten Entlohnung laut Art. 11 des Vereinbarungsprotokolls zur Erneuerung des Kollektivvertrages für privat geführte Alten- und Pflegeheime vom 31.07.2017 wird innerhalb 31. Dezember 2021 (Bemessungszeitraum 2021) eingeführt.

15. Retribuzione commisurata al risultato e al rendimento

La regolamentazione e l'attuazione della retribuzione commisurata al risultato e al rendimento ai sensi dell'art. 11 del protocollo d'intesa per il rinnovo del contratto collettivo per le case di riposo e i centri di degenza e assistenza privati del 3.07.2017 sarà introdotta entro il 31 dicembre 2021 (periodo di riferimento 2021).

16. Dauer und Gültigkeit

Das vorliegende Betriebsabkommen tritt mit 01.01.2020 in Kraft. Die Regelungen die über den Übergang in den neuen Kollektivvertrag hinausgehen, gelten bis zum 31.12.2023 und werden automatisch von Jahr zu Jahr bis auf Wiederruf, mit einer viermonatigen Vorankündigungsfrist, durch eine der Parteien verlängert.

16. Durata e validità

Il presente accordo aziendale entrerà in vigore il 01.01.2020. Le disposizioni che esulano dal passaggio al nuovo contratto collettivo si applicano fino al 31.12.2023 e si intenderanno automaticamente rinnovate di anno in anno fino a revoca di una delle parti mediante preavviso di quattro mesi.



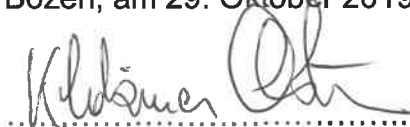
Das vorliegende Abkommen ersetzt vollinhaltlich alle vorangegangenen mündlichen oder schriftlichen Abkommen der drei Einrichtungen.

Das Betriebsabkommen wurde in deutscher und italienischer Sprache abgefasst, wobei für die Anwendung und künftige Auslegung die deutsche Fassung ausschlaggebend ist.

Il presente accordo sostituisce integralmente tutti i precedenti accordi verbali o scritti relativi alle tre strutture.

L'accordo aziendale viene redatto in lingua tedesca e italiana. Per l'applicazione e per future interpretazioni prevale il testo in lingua tedesca.

Bozen, am 29. Oktober 2019



Stiftung St. Elisabeth
Christian Klotzner



SGB-CISL - Günther Patscheider



UIL – Sabina Bonetalli



SGB – CISL - Rajmond Sufali



ASGB - Johanna Grossberger



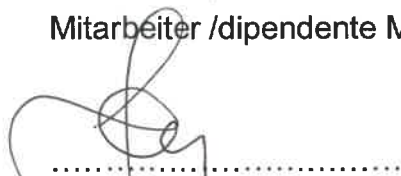
AGB-CGIL – Delia Aguiari



Lucio Pichichero
Mitarbeiter / dipendente Martinsbrunn



Daniele Santelli
Mitarbeiter / dipendente Martinsbrunn



Vito Latarullo
Mitarbeiter / dipendente Jesuheim