

aktuell NOTIZIARIO

Mitteilungsblatt der Autonomen Gewerkschaften
Notiziario dei Sindacati Autonomi
Sindicat Autonom
Jahr/Anno 5 - Nr. 2 - 12/2010

Veris sind. im Postabonnement: Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in A.P. - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DC Bolzano

GS

**Informationen sulle Pensioni
Informationen zur Pension**

AGO

**Essay über Stress, Burn out und Mobbing
Saggio su stress, Burn out e Mobbing**

FABI

**Raiffeisen-Geldorganisation
Landesergänzungsvertrag unterzeichnet**

Impressum

Verantwortlicher Direktor

Direttore Responsabile

Sabine Pichler

Chefredakteurin

Capo redattore

Sabine Pichler

Eingetragen beim Landesgericht
Bozen am 07.12.1992, Nr. 29/92 R.St.
Autorizzazione del Tribunale di
Bolzano Nr. 29/92 R.St. del 07/12/1992

Grafik/Layout

Tamara Tavella

Druck/Tipografia

Europrint Vahrn

Bildnachweis/Immagine da

www.pixelio.de

Eigentümer

FABI - Autonome Bankgewerkschaft
Gerbergasse 24, 39100 Bozen

Proprietario

FABI - Sindacato Autonomo Bancari
Via Conciapelli 24, 39100 Bolzano

SAG Redaktion/Redazione

Robert Holzer
Salvatore Lauria
Giovanna Monauni
Sabine Pichler

Mit Namen gekennzeichnete Artikel
entsprechen nicht unbedingt den
Ansichten der Redaktion.

Gli articoli firmati impegnano solo gli
autori e ne rappresentano il pensiero.



Titelbild/Copertina

Foto
Sabine Pichler

INHALT - sommario

Editorial/e

Eine Sternschnuppe am Firmament / La luce di una stella cadente.....	3
---	---

Das Erkennen von arbeitsbedingtem Stress Lo stress da lavoro va conosciuto.....	4
--	---

GS

Prefazione del Presidente del Sindacato GS Vorwort des Gewerkschaftspräsidenten der GS	5
Annuncio elezioni Direttivo / Hinweis zur Wahl des Vorstandes.....	5
Weiterbildungsinitiativen 2011 / Iniziative di formazione 2011	5
YES-MEN: Professione pericolo / YES-MEN: Ein Colt für alle Fälle	6
Kling, Glöckchen, klingelingeling! / Tin tin tin, tin tin tin...!.....	7
È nato un gruppo di lavoro dei vigili del fuoco / Arbeitsgruppe der Feuerwehr gegründet	8
Care/i Bidelle/i	9
Liebe Schulwarte/innen!	10
Assicurazioni nella professione quotidiana / Versicherungen im beruflichen Alltag.....	11
Sicurezza sul lavoro / Arbeitssicherheit.....	12
Pensioni	13
Pension	16
... sulla pensione complementare.....	18
Zusatzrente ist kein Luxus!	19
PensPlan – Laborfonds: Contributi di previdenza complementare non esclusi dai redditi... / Nicht abgezogene Beiträge der Zusatzfürsorge	20
Programm/a FreeLand 2011	20
Beitrittserklärung / Iscrizione Sindacale	21

AGO

Gestresst? Ausgebrannt? Gemobbt? Essay von Meinrad Mairl / Stressato? Bruciato? Mobbizzato? Saggio di Meinrad Mairl.....	22
---	----

FABI

Die Arroganz zahlt sich nicht aus	32
L'arroganza non paga	33
116° Consiglio Nazionale – Mozione conclusiva.....	34
Verantwortung des Bankangestellten / Responsabilità del lavoratore bancario	35
Raiffeisen aktuell Habemus L.E.V.....	36
Neuheiten Konventionen – Novità Convenzioni.....	38
Notfallseelsorge sucht Freiwillige / Cercasi „Assistenti Spirituali d'Emergenza	42
Stars and Stripes / VipBaby.....	43

Editorial

Sternschnuppe am Firmament

Dem Weihnachtsstress kann man, wenn man ausreichend konsequent ist, entfliehen. Dem Stress am Arbeitsplatz wohl eher nicht. Sich dort einfach zurück zu lehnen und zu warten, bis die Welle über einen hinweg gerollt ist, geht nicht. Eine europaweite Befragung hat ergeben, dass sechs von zehn Europäern über knappe Fristen und rasendes Arbeitstempo klagen. Wer aber dauerhaft unter Strom steht, wird mit hoher Wahrscheinlichkeit irgendwann krank: im Blutkreislauf herrscht Hochdruck, Anspannungen in Nacken und Rücken nehmen zu und die Hektik schlägt schon gern mal auf den Darm (nicht nur der üppige Weihnachtsbraten).

Zum vielzitierten Begriff Burn out kommt nun ein neuer aus den USA hinzu: hurry sickness, eine grassierende Krankheit unter den dauergestressten Angestellten. Aber nicht nur diese „neomodischen“ Begriffe bezeugen, dass sich die Arbeitsprozesse immer mehr verdichten und beschleunigen. Ab 2011 muss jeder Betrieb das arbeitsbedingte Stressrisiko seiner Mitarbeiter untersuchen. Wir sind gespannt auf die Ergebnisse aus unserem Land.

Unter wachsendem Druck und zunehmender Arbeitsbelastung schwinden aber auch Kollegialität und Solidarität unter den Mitarbeitern, was mit einer zunehmenden Verschlechterung des Betriebsklimas einher geht. Ständige Umstrukturierungen gehören zur Tagesordnung, Abteilungen werden aufgelöst und neu zusammengesetzt. So kommen Routine, Vertrauen und Phasen der Erholung erst gar nicht auf. Ändern sich aber ständig die Rollen in der Arbeitsorganisation und damit die Aufstiegschancen, dann nimmt auch Mobbing zu. Wie es sich mit Stress, Burn out und Mobbing verhält, wird in einem Essay von Meinrad Mairl in den AGO-Seiten nachgezeichnet. Nicht nur hoher Arbeitsdruck, sondern auch ungenaue Aufgabenzuweisungen bzw. fehlende Berücksichtigung des Berufsbildes sorgen für Unzufriedenheit unter den Angestellten, zum Beispiel bei den Schulwarten, wie wir unter anderem in den Seiten der Landesbediensteten nachlesen können. Dort kommt auch der Unmut wegen der fehlenden Erneuerung des Bereichsvertrages zur Sprache. Da scheint die Mitteilung im FABI-Teil über die Unterzeichnung des Landeser-



Sabine Pichler

gänzungsvertrages im Raiffeisensektor wohl so etwas wie eine Sternschnuppe am grauen Firmament der hiesigen Arbeitssituation zu sein. Es kann jedoch als Hoffnungsschimmer gewertet werden, dass auch in einem weniger günstigen Umfeld noch einigermaßen zufriedenstellende Verträge ausgearbeitet und wichtige Themen behandelt werden können. Ein kleiner Funken Optimismus darf also weiter glimmen und der soll uns mit Zuversicht ins neue Jahr begleiten - auf dass es ein glückliches und erfolgreiches werden möge!

Allen Mitgliedern und ihren Familien ein gesegnetes Weihnachtsfest!

Editoriale

La luce di una stella cadente

Scappare dalla frenesia dei preparativi natalizi? Si può, se si è sufficientemente determinati. Una tattica questa che sul posto di lavoro purtroppo non funziona. Lì non si può stare in un posticino tranquillo ad aspettare che tutto passi. Secondo un sondaggio europeo sei lavoratori su dieci lamentano ritmi di lavoro accelerati e tempi troppo stretti. Chi è continuamente sotto pressione prima o poi però è destinato ad ammalarsi: la circolazione sanguigna è pure sotto pressione, aumentano i dolori alla nuca e alla schiena e lo stress irrita l'intestino (non sempre la causa è l'abbondante arrosto di Natale).

Il termine Burn out è sulla bocca di tutti, ora si aggiunge uno nuovo dagli USA: hurry sickness, la malattia dei lavoratori in continua fretta. Non sono soltanto queste parole "moderne" che ci dimostrano che i processi lavorativi diventano sempre più ravvicinati e veloci. Dal 2011 ogni azienda è obbligata a rilevare

lo stress da lavoro e siamo già curiosi di vedere i risultati del nostro paese. L'aumento della pressione e il crescente carico di lavoro abbattano la collegialità e la solidarietà tra i collaboratori e segue un deterioramento del clima di lavoro. Ristrutturazioni sono sull'ordine del giorno, reparti e uffici vengono continuamente trasformati. Impossibile così che si manifestino routine, fiducia e momenti per riprendersi. Se i ruoli all'interno dell'organizzazione lavorativa continuano a cambiare e con loro le possibilità di un avanzamento di carriera, allora è più facile che si manifesti pure il Mobbing.

Le correlazioni tra Stress, Burn out e Mobbing sono delineate in un saggio di Meinrad Mairl nelle pagine riservate ad AGO. Non è solo la forte pressione lavorativa che porta alla frustrazione dei dipendenti. Questa si manifesta anche quando l'assegnazione delle mansioni è poco trasparente oppure quando il

profilo professionale non viene rispettato - come nel caso dei bidelli. Su questo argomento e sull'insoddisfazione per il mancato rinnovo del contratto compartimentale ci informano tra l'altro le pagine dedicate ai dipendenti provinciali. La firma del contratto integrativo per il settore Raiffeisen - lo leggiamo sulle pagine della FABI - sembra quindi la luce di una stella cadente in mezzo al cielo grigio che è la nostra realtà lavorativa. La valutiamo invece come segno di speranza, che anche in un contesto poco favorevole si possono ancora stipulare accordi discreti e discutere argomenti importanti. Questa scintilla di ottimismo deve continuare a brillare e accompagnarci con fiducia verso il 2011 - affinché diventi un anno sereno e pieno di successo!

A tutti gli iscritti e alle loro famiglie un sincero augurio per un felice Natale!

Das Erkennen von arbeitsbedingtem Stress

Lo stress da lavoro va conosciuto

Erhebungen zur Feststellung des Stressrisikos am Arbeitsplatz ab 2011

In jedem Betrieb müssen ab kommendem Jahr die Quellen von arbeitsbedingtem Stress untersucht und in einem Dokument zur Risikobewertung aufgelistet werden. Das Arbeitsministerium hat in seinem Rundschreiben die zur Erfüllung der Vorgaben im Einheitstext zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (G.D. 81/2008) wichtigen Leitlinien festgelegt.

Arbeitsbedingter Stress: ein Feind, den es zu bekämpfen gilt

Der Faktor arbeitsbedingter Stress trägt zur Reduzierung der Effizienz sowie der Sicherheit bei. Demnach zielt diese Bestimmung darauf ab, das Stressrisiko im Arbeitsumfeld mittels angemessener Parameter zu erheben (zu lange oder unvorhersehbare Arbeitszeiten, besonders anstrengende Turnusse, Arbeitsüberlastung oder Unterforderung, Monotonie oder Arbeitsaufspaltung; Unsicherheit bei der Aufgabenzuteilung, fehlende Information und/oder fehlende Aus- und Weiterbildung; unangenehme oder ermüdende Arbeitshaltungen, unangemessene Arbeitsplätze, zu hohe oder zu niedrige Temperaturen, Lärmbelastung).

Erhebung in zwei Phasen

Die Notwendigkeit einer Bewertung des arbeitsbedingten Stressrisikos ist schon länger bekannt, doch erst jetzt definiert das ministerielle Rundschreiben die einzuhaltenden Parameter bei der Erstellung der Risikobewertung (muss innerhalb 31. Dezember erfolgen), sowie die Vorgehensweise bei den Erhebungen. Die Analyse des arbeitsbedingten Stressrisikos erfolgt dann in zwei Phasen: eine notwendige (Voruntersuchung) und eine mögliche, falls die Voruntersuchung Risikoelemente von arbeitsbedingtem Stress ergeben hat und sich die vom Arbeitgeber dagegen angewandten Maßnahmen als ineffizient erwiesen haben.

Objektive und nachvollziehbare Indikatoren

Die Analyse soll dem Ministerium zufolge anhand von „objektiven und nachprüfbaren“ Indikatoren erfolgen, unter Berücksichtigung drei bedeutender Faktoren:

- Alarmzeichen (wie Unfallindikatoren; krankheitsbedingte Abwesenheiten; Fluktuation; spezielle und wiederholte formalisierte Beschwerden vonseiten der Angestellten);
- Arbeitsinhalt (wie Arbeitsumgebung und Ausstattung; Aufträge und Arbeitsrhythmen; Arbeitszeit und Turnusse; Zusammenhang zwischen den Fähigkeiten der Angestellten und die verlangten beruflichen Qualifikationen);
- Arbeitsumfeld (wie die Rolle innerhalb der Organisationsstruktur, Entscheidungsfreiheit und Kontrolle; zwischenmenschliche Konflikte am Arbeitsplatz).

Sollten sich aus der Erhebung keine besonderen Stressrisiken ergeben, dann reicht es, wenn der Arbeitgeber das im Dokument zur Risikobewertung festhält. Werden allerdings Risiken ausfindig gemacht, muss der Arbeitgeber Maßnahmen zur Risikominderung bzw. -vermeidung festlegen.

Rilevazione dei livelli di stress sul posto di lavoro a partire dal 2011

In ogni azienda, a partire dal prossimo anno, le fonti di rischio da stress da lavoro dovranno essere tenute sotto controllo e adeguatamente catalogate in un Documento di Valutazione del Rischio. Il ministero del Lavoro nella sua circolare ha chiarito le linee guida da seguire per adempiere alle indicazioni del Testo unico in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D. lgs. 81/2008).

Stress da lavoro, nemico da combattere

Lo stress lavoro-correlato è un fattore di riduzione tanto dell'efficienza quanto della sicurezza. Pertanto, la normativa riconosce come necessaria la rilevazione del livello di stress all'interno dell'ambiente di lavoro attraverso una valutazione condotta su alcuni parametri significativi per lo scopo (orari di lavoro troppo lunghi o imprevedibili, turni particolarmente faticosi; carichi di lavoro eccessivi oppure troppo ridotti, monotonia o frammentarietà del lavoro; incertezza degli incarichi e dei compiti, mancanza di informazioni e/o di formazione; posture scomode o stancanti, posti di lavoro inadeguati, temperature elevate o basse, eccessivo rumore).

Rilevazione in due fasi

Si conosce da tempo la necessità di una valutazione del livello di stress lavoro-correlato, ma solo ora la circolare ministeriale chiarisce i parametri da rispettare nella stesura del Documento di valutazione del Rischio (che dovrà avvenire entro il 31 dicembre), nonché le procedure delle indagini. L'analisi verrà effettuata in due fasi: una necessaria (la valutazione preliminare); l'altra eventuale, da attivare nel caso in cui la valutazione preliminare riveli elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa, dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

Indicatori oggettivi e verificabili

La circolare ministeriale pretende che la valutazione preliminare venga condotta su indicatori „oggettivi e verificabili“, riconducibili a tre fattori significativi:

- eventi sentinella (come indici infortunistici; assenze per malattia; turnover; specifiche e frequenti lamenti formalizzate da parte dei lavoratori);
- contenuto del lavoro (come ambiente di lavoro e attrezzature; carichi e ritmi di lavoro; orario di lavoro e turni; corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti);
- contesto del lavoro (come ruolo nell'ambito organizzativo, autonomia decisionale e controllo; conflitti interpersonali al lavoro).

Nel caso in cui non emergano elementi di rischio rilevanti, il datore di lavoro dovrà semplicemente dare conto dei risultati ottenuti nel Documento di valutazione del Rischio; nel caso contrario, invece, occorrerà studiare e pianificare opportuni interventi correttivi, capaci di risolvere la situazione.

Gianluca
MoggioGiovanna
MonauniSabine
SparerSabine
Punter

Gentili iscritti, care/i colleghe/i,

ci avviciniamo a queste feste in un periodo difficile in cui i provinciali sembra debbano fare da capro espiatorio per tutti i mali della nostra comunità (burocrazia, spese eccessive per il personale a carico del bilancio provinciale etc.). Comunque non è il caso di scoraggiarci e dobbiamo guardare avanti con ottimismo. Ciò che possiamo garantirvi è il nostro impegno per superare questa situazione. A voi chiedo con forza sostegno a favore di tutte le iniziative che decideremo di mettere in atto.

Con il numero di questo giornalino Vi spediamo anche il bollino per il rinnovo della tessera di iscrizione.

Vi auguro buone feste,
il Presidente
Gianluca Moggio

Werte Mitglieder, liebe Kolleginnen und Kollegen!

Wir nähern uns den Feiertagen in einem schwierigen Moment, in dem die Landesbediensteten scheinbar als Sündenbock für alle Schwierigkeiten unserer Gemeinschaft herhalten müssen (Bürokratie, zu hohe Personalkosten zu Lasten des Landeshaushaltes, usw.). Trotzdem lassen wir uns nicht entmutigen und wir müssen mit Optimismus in die Zukunft blicken. Wir können nur mit unserem Einsatz dafür garantieren, dass wir diese Situation überwinden werden. Euch bitte ich mit Nachdruck, alle unsere geplanten Initiativen zu unterstützen.

Mit dieser Ausgabe der Zeitung senden wir Euch auch den Aufkleber für die neue Gültigkeit des Mitgliedsausweises.

Ich wünsche Euch allen frohe Feiertage!
Der Präsident
Gianluca Moggio

A tutti gli iscritti GS!

Il prossimo anno in primavera 2011 termina il mandato del Direttivo GS. Per poter avere un Direttivo il più rappresentativo possibile delle varie categorie è auspicabile un'ampia rosa di candidature. Tutti gli iscritti GS, nonché quelli che lo vogliono diventare possono cominciare a fare una riflessione su questa eventualità. All'interno dei servizi di comune accordo tra colleghi potete pensare ad uno o più candidati che potrebbero ben rappresentarvi in questa decisione.

Più il Direttivo ha una rappresentanza variegata, più incisivo sarà il sindacato nelle sue posizioni!

An alle Mitglieder der GS!

Nächstes Jahr im Frühjahr 2011 endet das Mandat des Vorstandes der GS. Um eine gute Qualität und eine größtmögliche Anzahl an Vertretern im Vorstand zu haben, sollte eine reiche Kandidatur aus allen Bereichen bzw. Kategorien des Landesdienstes zusammen gestellt werden.

Alle Mitglieder der GS - und auch jene die es werden wollen - werden aufgerufen, sich Gedanken über eine Kandidatur zu machen. **Nehmt die Gelegenheit wahr, Eure Stimme ist wichtig!**



WEITERBILDUNGSINITIATIVEN 2011

Auch nächstes Jahr wird die Gewerkschaft der Landesbediensteten für alle Interessierten Weiterbildungskurse veranstalten. Der Kurskalender wird auf unserer Homepage www.gs.bz.it veröffentlicht werden. **Weitere Informationen erhalten Sie bei Frau Sabine Sparer.**

INIZIATIVE DI FORMAZIONE 2011

Anche l'anno prossimo il sindacato dei dipendenti provinciali organizza per tutti gli interessati corsi di formazione. Il calendario dei corsi viene pubblicato nella pagina web del sindacato www.gs.bz.it. **Per ulteriori informazioni rivolgersi alla signora Sabine Sparer.**

YES-MEN: Professione Pericolo

Da un po' di tempo a questa parte assistiamo ad un malessere diffuso all'interno dell'amministrazione provinciale che è causato da un'eccessiva invadenza della politica nella gestione amministrativa.

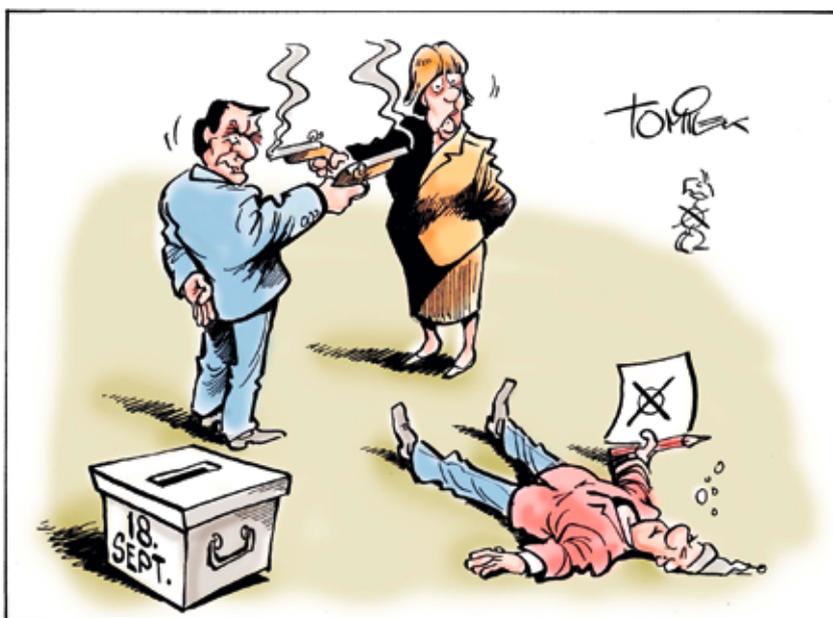
Intendiamo: nessuno può mettere in discussione il diritto-dovere dell'esecutivo provinciale di esercitare la sua funzione di indirizzo politico-amministrativo. Ma altra cosa è una continua e quotidiana ingerenza nella gestione amministrativa in senso stretto che spetta a organi a legittimazione tecnico amministrativa. La dirigenza deve rappresentare l'elemento di sintesi di due principi potenzialmente configgenti: quello della sovranità popolare ovvero della rappresentanza politica ed il prin-

cipio di imparzialità, che richiede un'amministrazione al servizio dell'intera collettività (e non al servizio della politica). Le scelte operate dal legislatore provinciale e le procedure di selezione del personale dirigente non hanno contribuito a porre dei confini netti fra gli ambiti di competenza dell'organo esecutivo e quello di competenza dell'apparato amministrativo. Il personale dirigenziale viene quindi individuato non solo con la verifica delle competenze tecnico amministrative ma anche tenendo conto di un rapporto fiduciario che si dovrà instaurare tra organo esecutivo e singolo dirigente. E' questo il vero nodo. Come potrà svolgere il singolo dirigente le sue funzioni nel rispetto dei principi

di legalità ed imparzialità sapendo di dovere ogni giorno guadagnarsi questo rapporto di fiducia con le alte sfere dell'apparato provinciale ovvero con l'organo esecutivo? Quello che è veramente certo è che chi dovrà rispondere davanti alla Corte dei conti in caso di violazione di legge e/o regolamento è il dirigente.

Questo discorso potrebbe allargarsi anche a funzionari, senza incarico dirigenziale, che occupano posti chiave all'interno dell'apparato provinciale. Soluzioni nell'immediato non se ne vedono. Nel frattempo è auspicabile che la politica faccia un passo indietro e che i dirigenti rivendichino maggiore autonomia!

Gianluca Moggio



YES-MEN: Ein Colt für alle Fälle

Seit einiger Zeit fühlen wir großen Missmut innerhalb der Landesverwaltung, der durch eine übermäßige Einmischung der Politik in die Verwaltung verursacht wird.

Um es deutlicher auszudrücken: Niemand kann das Recht/die Pflicht der Exekutivorgane des Landes ihre politisch-administrative Funktion auszuüben in Frage stellen. Aber eine kontinuierliche und tägliche Einmischung in die Verwaltung im engeren Sinne ist etwas anderes, was Aufgabe der technisch-administrativ-legitimierte Beauftragten ist. Die Führung muss das Element der Verbindung von zwei potenziell widersprüchlichen Prinzipien vertreten: jenes der Souveränität des Volkes bzw. der politischen Stellvertretung und jenes des Grundsatzes der Unparteilichkeit, das eine Verwaltung im Dienste der Gesellschaft (und nicht im Dienste der Politik) erfordert. Die Entscheidungen des Landtages und die Auswahlverfahren der Führungskräfte haben dazu beigetragen, die klaren Grenzen zwischen den Zuständigkeiten der Exekutive und der administrativen Kompetenz zu verlieren. Jenes Personal wird daher nicht nur mittels einer Überprüfung

der technischen und administrativen Fähigkeiten ausgewählt, sondern auch im Hinblick auf eine Beziehung des Vertrauens, das zwischen der Exekutive und der Führungskraft künftig geschaffen werden muss. Und das ist der eigentliche Kern des Problems. Wie kann jede einzelne Führungskraft die Wahrnehmung ihrer Aufgaben mit den Grundsätzen der Rechtmäßigkeit, Objektivität und Kenntnis in Einklang bringen, mit der Verpflichtung, sich jeden Tag dieses Vertrauen von den hohen Rängen des Landesapparates bzw. des Exekutivorgans zu verdienen? Was ohne Zweifel sicher ist, dass diejenigen, die der Rechnungshof im Falle der Verletzung von Gesetzen oder Verordnungen zur Verantwortung zieht, die Führungskräfte sind.

Diese Diskussion könnte man auf jene Beamten ausweiten, die keine leitende Position in der Landesverwaltung innehaben. Eine sofortige Lösung ist nicht absehbar.

In der Zwischenzeit wäre es wünschenswert, wenn die Politik einen Schritt zurücktreten würde und die Führungskräfte eine größere Eigenständigkeit einfordern würden!

Kling, Glöckchen, klingelingeling!



Aber in welchen Kassen wird es dieses Weihnachten klingeln?!? In jenen der Landesbediensteten?

SICHER NICHT! Seit 2002 gibt es keinen Bereichsvertrag, die Erneuerung geht sehr schleppend voran, ein abgelaufener, bereichsübergreifender Kollektivvertrag, mit wenig Aussicht auf Erhöhungen, steht uns bevor. Wirtschaftsvertreter, die jeden Tag mit neuen Paukenschlägen in die Medien gehen, um die Landesbediensteten schlecht zu machen.

Aber wirklich, meine lieben Vertreter der Wirtschaft, wer erledigt denn Ihre Anträge um Beiträge, wer nimmt sie an, wer kontrolliert sie und wer zahlt sie aus? Welche Bedienstete putzen täglich Schulen, Büros usw., damit unsere Kinder, unsere Eltern, unsere Mitbürger saubere Gebäude vorfinden? Wer achtet darauf, dass unsere Straßen in Ordnung sind? Wer säubert diese, wer schneidet das Gras, wer teert diese? Welche Bediensteten nehmen

Beschwerden auf, und welche Bediensteten sorgen für die Sicherheit in den Wäldern, in den Bergen, und welche Bediensteten retten uns bei Feuer?

Dies, nur um einige Kategorien an Landesangestellten zu nennen, die jeden Tag ihre Arbeit tun für das Allgemeinwohl der Bevölkerung. Also, ich ganz persönlich bin der Meinung, dass es an der Zeit ist, nicht zu lästern und die Arbeit der Anderen anzuerkennen.

Man spricht von einem Personalabbau von 500 bis 1000 Stellen im Landesdienst, um den Rotstift bei den Ausgaben anzusetzen. Wieso wird nicht bei den Beiträgen an die Verbände, bei den Genossenschaften, gespart? Wieso wird nicht eine Tourismussteuer eingeführt, wie in anderen Ländern? Wieso wird nicht bei Berateraufträgen gespart, und wieso werden nicht endlich die super Managergehälter gekürzt?

Alles Fragen, die schon so oft gestellt worden sind, über welche die Medien täglich berichten, die jedoch unbeantwortet geblieben sind. Und sparen müssen wir bei den ca. 4000 Landesbediensteten?

Es wäre vielleicht an der Zeit, dass der Bereich „Landesangestellte“ nicht jeden Tag aus den Medien erfahren muss, wie gut es uns Landesbediensteten geht, wie überbezahlt wir sind. Jedoch gibt es auch Bedienstete mit vollem Arbeitsvertrag mit einem Monatsgehalt von ca. 1.000,00 Euro im Monat.

Die Wirtschaftskrise beschäftigt uns alle. Es ist verständlich, dass wir diese Krise hinter uns lassen wollen und somit der Druck weniger wird. Leider wird dies nicht durch „Beschimpfungen“ passieren, sondern nur mit Motivation und bei gutem Arbeitsklima. *Sabine Sparerer*

Tin tin tin, tin tin tin...!

Dove si sentirà quest'anno il dolce tintinnio?!? Forse nelle casse dei dipendenti provinciali?

SICURAMENTE NO! Dal 2002 non è stato rinnovato il contratto compartimentale, il rinnovo si trascina, davanti a noi un contratto collettivo intercompartimentale scaduto e con poca speranza di vedere qualche aumento. Rappresentanti dell'economia che ogni giorno con colpi di grancassa sono presenti nei mass media per screditare i dipendenti provinciali.

Ma per favore, cari rappresentanti dell'economia, chi svolge il lavoro per le vostre richieste di contributi, chi li accetta, chi li controlla e chi ne prepara il pagamento? Quali sono i lavoratori che ogni giorno puliscono le scuole, gli uffici, ecc. affinché i nostri figli, i nostri genitori, i nostri concittadini trovino gli edifici puliti e curati? Chi s'impegna per sistemare le nostre strade? Chi le pulisce, chi ne taglia l'erba, chi le asfalta? Quali lavoratori accolgono i reclami, quali lavoratori si occupano della sicurezza nei boschi, sulle montagne, e quali lavoratori ci salvano in caso d'incendio?

Questo solo per citare qualcuna delle categorie di dipendenti provinciali, che ogni giorno svolgono il proprio la-

voro per il bene di tutti noi cittadini. Personalmente sono quindi del parere che sarebbe ora di finirla di demolire il ruolo dei dipendenti provinciali riconoscendone invece il compito.

Si parla di un taglio del personale da 500 a 1000 persone per ridurre le spese nel pubblico servizio. Perché non si tagliano i contributi alle associazioni, alle cooperative? Perché non introdurre una tassa sul turismo come in altri paesi? Perché non risparmiare sugli incarichi ai vari consulenti e perché non tagliare finalmente i super stipendi dei manager?

Tutte queste domande sono già state formulate parecchie volte, i media ne parlano tutti i giorni ma si attendono ancora le risposte. E il risparmio s'ha da fare proprio sui ca. 4000 dipendenti provinciali?

Sarebbe forse ora che i dipendenti provinciali non debbano apprendere ogni giorno dai media quanto stiano bene, di quanto siano strapagati. Esistono dipendenti provinciali con lavoro a tempo pieno e ca. 1.000,00 € al mese.

La crisi economica ci riguarda tutti. Ed è chiaro che vogliamo superarla allentando la pressione. Questo però non potrà avvenire inveendoci contro, ma trovando motivazioni e un miglior clima di lavoro.



E' nato un gruppo di lavoro dei vigili del fuoco

Nel contratto di comparto sull'orario di lavoro del novembre 2009 i vigili del fuoco sono stati fortemente penalizzati nel calcolo delle turnazioni e nella possibilità di scioperare. Nello stesso contratto però le rappresentanze sindacali e la provincia hanno sottoscritto una dichiarazione congiunta che recita: „Le parti contrattuali si impegnano ad avviare la contrattazione collettiva per disciplinare diversi argomenti, da individuare di comune accordo, e riguardanti il personale del Corpo permanente dei vigili del fuoco della Provincia“.

Erano anni che i vigili del fuoco chiedevano di poter avere un loro contratto di comparto nel quale fosse disciplinata tutta la materia che li riguardava, come i profili profes-

sionali, le turnazioni, le ferie, i recuperi, gli straordinari, le vigilanze, lo sciopero, la copertura INAIL che al momento non è prevista, la mensa interna, e molto altro ancora.

I delegati sindacali hanno coinvolto il personale della caserma nell'elaborazione dell'elenco completo delle materie da trattare ed in un secondo tempo nella stesura di un testo da poter presentare al dott. Gaiser dell'Agenzia per la Contrattazione. Si è creato così un gruppo di lavoro composto da una decina di membri che si sono trovati circa una volta al mese.

Il gruppo di lavoro ha ripreso dopo la pausa estiva il lavoro con maggior entusiasmo viste la compattezza dei colleghi che hanno rinunciato al concorso di caposquadra e la disponibilità del Comandante a collaborare in maniera propositiva alla stesura della bozza del nuovo contratto di comparto.

Paolo Trevisan

Concorso caposquadra ai VVFF

A giugno di quest'anno è uscito il concorso per 18 capisquadra, concorso che mancava da 11 anni a causa di errori nei bandi precedenti e di ricorsi al TAR. Non essendo ancora chiaro quali fossero gli aumenti stipendiali e non essendo ancora iniziata la contrattazione vera e propria per un nuovo contratto di comparto, i concorrenti, nella quasi totalità, hanno deciso di rinunciare a presentarsi alle selezioni. Lo hanno fatto ben consapevoli delle tempistiche del nuovo contratto e sapendo di rinunciare ad un possibile avanzamento di carriera e ad un aumento di stipendio. Hanno così informato a mezzo lettera la commissione esaminatrice, il Comandante ed il dott. Schaller. La Provincia ha di conseguenza per il momento sospeso il concorso.

Arbeitsgruppe der Feuerwehr gegründet

Im Bereichsvertrag zur Arbeitszeit vom November 2009 wurden die Bediensteten der Feuerwehr bei der Berechnung der Turnusse und der Möglichkeit zu streiken sehr stark benachteiligt. Im selben Vertrag haben jedoch die Gewerkschaftsvertreter und die Provinz eine gemeinsame Erklärung unterschrieben, die lautet: „Die Vertragsparteien verpflichten sich zur Aufnahme von Vertragsverhandlungen zwecks Regelung verschiedener, gemeinsam festzulegender Angelegenheiten, die das Personal der Berufsfeuerwehr des Landes betreffen.“

Bereits seit einigen Jahren fordern die Feuerwehrleute ihren eigenen Bereichsvertrag, der die gesamte Materie regelt, die sie betrifft, wie etwa die Berufsbilder, die Turnusse, den Urlaub, die Zeitausgleiche, die Überstunden, die Wachdienste, den Streik, die INAIL-Abdeckung, die zur Zeit nicht

vorgesehen ist, die interne Mensa und noch Vieles mehr. Die Gewerkschaftsdelegierten haben das Personal in der Kaserne bei der Ausarbeitung des gesamten Forderungskatalogs mit einbezogen und in einem zweiten Moment wird ein Text ausgearbeitet, der Herrn Dr. Gaiser von der Agentur für die Verhandlungen vorgelegt werden soll. Es wurde somit eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, bestehend aus einem Dutzend Mitglieder, die sich ca. ein Mal im Monat getroffen hat.

Die Arbeitsgruppe hat nach der Sommerpause ihre Arbeit mit noch mehr Enthusiasmus aufgenommen, aufgrund des Zusammenhalts der Kollegen, die auf den Wettbewerb zum Brandmeister verzichtet haben und die Bereitschaft des Kommandanten, bei den Vorschlägen zum Entwurf für den neuen Bereichsvertrag mitzuarbeiten.

Brandmeister-Wettbewerb bei der Feuerwehr

Im Juni dieses Jahres wurde der Wettbewerb für 18 Brandmeister ausgeschrieben, ein Wettbewerb, der seit 11 Jahren, aufgrund fehlerhafter Ausschreibungskriterien bei vorhergehenden Wettbewerben und entsprechenden Rekursen ans Regionale Verwaltungsgericht (TAR), ausgesetzt war. Da jedoch keine Klarheit über die zu erwartenden Gehaltserhöhungen herrscht und aufgrund einer noch fehlenden, ernsthaften Verhandlung für einen neuen Bereichsvertrag, haben nahezu alle Anwärter darauf verzichtet, sich dem Auswahlverfahren zu stellen. Sie haben dies in vollem Bewusstsein über die Zeitspannen des neuen Vertrages getan und wohl wissend, dass sie damit auf eine mögliche Karriereentwicklung und eine Gehaltserhöhung verzichten. Dies haben sie in einem Brief an die Prüfungskommission, dem Kommandanten und Herrn Dr. Schaller mitgeteilt. Die Provinz hat daraufhin den Wettbewerb inzwischen ausgesetzt.

Care/i Bidelle/i

Al nostro sindacato viene fatta forte pressione affinché si intervenga per il malcontento della vostra categoria che ormai sta diventando annoso.

L'11 novembre scorso in seguito ad una nostra richiesta c'è stato un incontro all'ufficio del personale tra i rappresentanti dei direttori nonché segretari scolastici per discutere alcune questioni riguardanti i bidelli. E' stato discusso soprattutto della delibera della Giunta provinciale n. 4274/2006 con la quale si approvavano i nuovi criteri per l'assegnazione del personale non insegnante nelle scuole. Tale documento prevedeva tra l'altro un piano di pulizia dettagliato per ogni edificio scolastico. E' sempre stato nostro proposito che finalmente venisse compilato un piano di pulizia individuale ovvero un ordine di servizio con indicazione dei compiti da svolgere che tenesse conto delle superfici da pulire e la relativa frequenza in modo da poter comparare se i lavori di pulizia fossero equamente suddivisi. Per diversi motivi – soprattutto il conseguente gravoso impegno per le direzioni scolastiche – ciò sembra non essere possibile. **Proprio per questo riteniamo importante il colloquio individuale con i collaboratori**, previsto dal contratto collettivo vigente, ove si concordano obiettivi e risultati. Questo è uno strumento di motivazione molto importante e serve come base per l'assegnazione del premio di produttività e degli aumenti individuali. Usate quindi la possibilità offerta dai colloqui individuali per portare avanti le vostre richieste!

Vi ricordiamo che il profilo del/la bidello/a è rimasto invariato ed è **ancora in vigore**.

Un/a bidello/a ha i seguenti compiti :

1. Servizio di vigilanza
2. Servizio di manutenzione
3. Servizio di pulizia
4. Attività ausiliaria di segreteria

Di fatto stiamo assistendo ad una trasformazione del profilo professionale dove prevalgono i lavori di pulizia mentre sono ignorati o tralasciati gli altri servizi. Questo riguarda particolarmente il personale a tempo parziale che volente o nolente riceve l'incarico per il servizio pomeridiano svolgendo quindi esclusivamente lavori di

pulizia. La situazione è peggiorata anche per le/i bidelle/i a tempo pieno nella cui turnazione sono previsti molti rientri pomeridiani con una conseguente maggiore concentrazione delle ore di sola pulizia. E' previsto che nel colloquio per gli obiettivi siano rispettati tutti i compiti previsti nel profilo.

Sempre nella sopra menzionata deliberazione per le attività extra scolastiche è previsto un contingente di 84 posti che però sono già assegnati. Secondo la nostra opinione sarebbe sensato prevedere una rotazione del contingente oppure consigliare le dirigenze scolastiche di non consentire l'utilizzo dei locali qualora non ci sia copertura per il servizio di pulizia.

Il personale ausiliario con almeno una settimana d'assenza viene sostituito (delibera della G.P. n. 4274/2006, punto 4, lett. i "volanti") secondi i seguenti criteri:

1. Aumento delle ore lavorative del personale a tempo parziale.
2. Autorizzazione alla prestazione di ore straordinarie da parte del personale a tempo pieno della scuola.
3. Assunzione di personale sostituito a immediata disposizione.
4. Incarico a ditte di pulizia in caso di inapplicabilità dei punti 1, 2 e 3.

Constatata l'assenza superiore ad una settimana può essere incaricato subito personale sostitutivo.

Vi chiediamo di mantenere con noi un filo diretto su problemi ed irregolarità comunicandoci quando ritenete che ci siano delle incongruità.

Donatella Federici / Sabine Punter



!!! Attenzione !!!

In caso di malattia il dipendente oltre a darne immediata comunicazione all'amministrazione deve comunicare l'eventuale variazione di recapito, anche quando la malattia subentri durante il congedo ordinario. Tale mancanza può essere oggetto di provvedimento disciplinare.

Il congedo ordinario è interrotto nei casi di malattia non inferiore a 3 giorni lavorativi o in caso di ricovero ospedaliero debitamente documentati.



!!! Achtung !!!

Im Krankheitsfalle muss der Bedienstete die Verwaltung unmittelbar davon in Kenntnis setzen wobei die eventuelle Änderung der Zustelladresse anzugeben ist. Das gilt auch für die Krankheit während der Urlaubszeit. Die fehlende Mitteilung kann ein Disziplinarverfahren zur Folge haben. Der ordentliche Urlaub wird im Falle von Krankheiten unterbrochen, die mindestens drei Arbeitstage andauern oder im Falle einer ausreichend dokumentierten Einlieferung in ein Krankenhaus.

Liebe Schulwarte/innen!

Unsere Gewerkschaftsorganisation spürt ein großes Verlangen, in die Situation des Hilfspersonals der Schulen einzugreifen, da sich in dieser Berufskategorie seit einigen Jahren große Unzufriedenheit breit gemacht hat.

Am 11. November dieses Jahres hat nach zahlreichen Anfragen von Seiten unserer Gewerkschaftsorganisation endlich ein Treffen mit dem Personalbüro, den Vertretern der Schuldirektionen und der Schulsekretariate stattgefunden, um über einige Angelegenheiten der Schulwarte/innen zu diskutieren, Diskutiert wurde vor allem über die Umsetzung des Beschlusses der Landesregierung Nr. 4274/2006, welcher neue Kriterien für die Zuweisung von nicht-unterrichtendem Personal an die Schulen regelt.

Dieser sieht unter anderem vor, dass für jedes Schulgebäude ein detaillierter Reinigungsplan zu erstellen ist. Unser Anliegen war es, die Verfassung eines individuellen Reinigungsplanes bzw. eine Dienstanweisung mit Angabe der zu verrichtenden Aufgaben, der zu reinigenden Flächen und der entsprechenden Häufigkeit der Reinigung für jeden Bediensteten zu erreichen, um einen Vergleich zu bekommen, ob die Reinigungsarbeiten gerecht aufgeteilt werden. Dies ist aber aus verschiedenen Gründen nicht realisierbar, vor allem weil dies ein zu großer Arbeitsaufwand für die Schuldirektionen darstellen würde. **Umso wichtiger erscheint uns somit die Abhaltung des in den Kollektivverträgen vorgesehenen Mitarbeitergesprächs mit Festlegung der zu erledigenden Aufgaben und zu erreichenden Ziele.**

Dieses ist ein sehr wichtiges Instrument der Mitarbeitermotivation und dient als Grundlage für die Zuteilung des Leistungslohnes und der individuellen Gehaltserhöhung. Bitte besteht daher auf die Durchführung des Mitarbeitergesprächs und nutzt es auch als Möglichkeit, Eure Anliegen vorzubringen!

Wir möchten daran erinnern, dass das Berufsbild Schulwart/in nicht verändert wurde und **immer noch in Kraft** ist.

Ein/e Schulwart/in hat folgende Aufgaben:

1. Aufsichtsdienst
2. Wartungsdienst
3. Reinigungsdienst
4. Sekretariatshilfsdienst

De facto erleben wir aber eine Umwandlung des Berufs-

bildes, wobei eine immer stärkere Zuweisung von Reinigungsarbeiten zu beobachten ist. Dabei werden die im Berufsbild vorgesehenen übrigen Aufgaben ignoriert oder ausgelassen. Dies trifft vorwiegend auf das Personal mit Teilzeitvertrag zu, das immer weniger die Möglichkeit hat, am Vormittag und am Nachmittag zu arbeiten und daher gezwungen ist, ausschließlich Reinigungsarbeiten durchzuführen. Auch die Turnusse der Vollzeitangestellten haben aufgrund einer Verschiebung auf die Nachmittagsstunden und der sich daraus ergebenden Rückkehr am Nachmittag eine entscheidende Verschlechterung zu verzeichnen. Besteht daher im Rahmen des Mitarbeitergesprächs auf die Zuweisung aller im Berufsbild vorgesehenen Aufgaben!

Im bereits obengenannten Beschluss ist für die außerschulischen Tätigkeiten ein Kontingent von 84 Stellen vorgesehen, das aber bereits ausgelastet ist. Daher wäre es unserer Meinung nach angebracht, eine Rotation dieses Kontingentes vorzusehen, oder den Schuldirektionen nahezu legen, die Benützung der Räumlichkeiten nur zu gewähren, wenn der entsprechende Reinigungsdienst gedeckt werden kann.

Das Hilfspersonal wird grundsätzlich nur im Falle von Abwesenheiten von wenigstens einer Woche (Beschluss der Landesregierung Nr. 4274/2006 Punkt 4, Buchstabe i „Springerdienst“) mit folgenden Kriterien ersetzt:

- 1) Aufstockung der Stunden der Teilzeitbediensteten der Schule.
- 2) Ermächtigung zur Leistung von Überstunden der Vollzeitbeschäftigten der Schule (Zeitausgleich oder Überstundenentlohnung, je nachdem was der Bedienstete wählt).
- 3) Aufnahme von Ersatzpersonal, das rasch zur Verfügung steht.
- 4) Einsatz von Reinigungsfirmen im Falle von Nichtanwendbarkeit der Punkte 1, 2 und 3.

Sobald feststeht, dass eine Abwesenheit länger als eine Woche dauert, kann sofort Ersatzpersonal eingestellt werden!

Wir bitten Euch, uns weiterhin alle Probleme und Unregelmäßigkeiten mitzuteilen und meldet Euch bei uns, wenn Ihr der Meinung seid, dass etwas nicht stimmt oder nicht rechtmäßig funktioniert!

FÜR UNSERE MITGLIEDER

ZUSATZKRANKENVERSICHERUNGEN

Haftpflichtversicherung gegen Dritte für Angestellte der Autonomen Provinz Bozen

Rechtsschutzversicherung für die Angestellten der Autonomen Provinz Bozen

SKONTO BEI **AUTOVERSICHERUNGEN**

PER GLI ISCRITTI

ASSICURAZIONI INTEGRATIVE PER MALATTIA

Polizza RC Terzi per dipendenti della Provincia Autonoma di Bolzano

Assicurazione per la tutela giudiziaria per i dipendenti della Provincia Autonoma di Bolzano

SCONTI PER **L'ASSICURAZIONE DELLA MACCHINA**



Assicurazioni nella professione quotidiana

La Legge provinciale 9 novembre 2001, n. 16, disciplina la responsabilità amministrativa degli amministratori e del personale della Provincia e degli Enti provinciali.

L'art. 2, comma 1°, lett. a), b) c) determinano il contenuto e limiti della responsabilità amministrativa e stabiliscono i casi che danno luogo a responsabilità amministrativa.

L'art. 2, comma 1° prevede in capo ai dipendenti la responsabilità amministrativa che è limitata ai fatti, ai comportamenti ed alle omissioni posti in essere con dolo o colpa grave.

In base all'art. 3 la Provincia provvede al risarcimento dei danni a terzi, ferma restando la responsabilità civile e penale dei dipendenti, salva l'azione di rivalsa nei confronti del personale per l'accertamento della responsabilità amministrativa da parte della Corte dei Conti.

Possono essere avviati anche procedimenti disciplinari. Su richiesta i dipendenti sono difesi in giudizio da un avvocato (art. 6, comma 1).

Qualora accertata una responsabilità amministrativa del dipendente (per colpa grave o per dolo), egli è tenuto a restituire le eventuali anticipazioni del datore di lavoro per la difesa legale.

Tutela legale

Abbiamo concluso la trattativa relativa alla nuova polizza di tutela legale con ARAG Assicurazioni Spa, Compagnia specializzata nel settore tutela legale, arricchendo così il pacchetto di servizi che la nostra organizzazione sindacale già mette a disposizione dei propri iscritti. Il costo del prodotto in relazione al massimale previsto ed alla copertura offerta è di sicuro interesse.

La polizza consta di due distinte versioni. **La prima versione** con massimale a € 40.000 è stata pensata per personale con compiti aventi natura prevalentemente tecnica (personale attivo nei cantieri edili e con responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro etc.).

La seconda versione con massimale a € 20.000 è stata pensata per tutto il rimanente personale e con compiti

prevalentemente amministrativi. Quest'ultima versione alla copertura per responsabilità penale affianca un'altra in caso di eventuali vertenze col datore di lavoro. Quest'ultima copertura è particolarmente onerosa per le compagnie assicurative e per questo motivo la seconda versione è leggermente più costosa della prima.

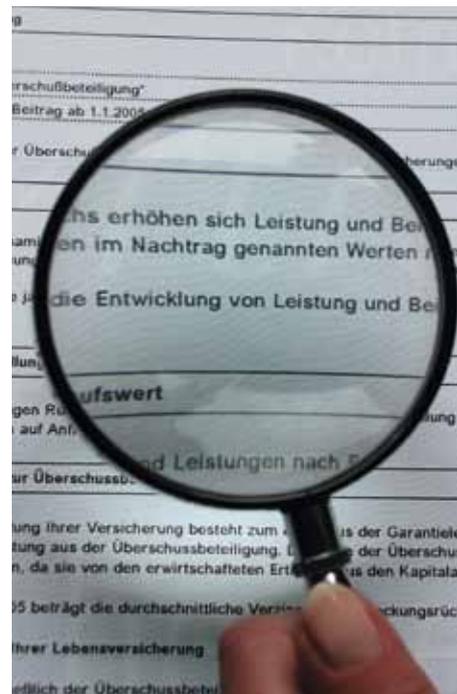
Entrambe le versioni si riferiscono esclusivamente all'ambito professionale. Rimane il rammarico di non potervi offrire un prodotto riguardante anche la sfera privata, ma dopo attente verifiche abbiamo concluso che una tale aggiunta avrebbe reso il premio particolarmente oneroso e quindi scarsamente attrattivo.

Concludo sottolineando quanto sia importante sottoscrivere questa polizza per potere affrontare con serenità il proprio lavoro e per avere un aiuto importante in caso di difficoltà.

Assicurazione di rivalsa

UNIQA: L'assicurazione è prestata per i danni involontariamente causati dagli Assicurati, in qualità di pubblici dipendenti della Provincia Autonoma di Bolzano, all'amministrazione e/o a terzi, per colpa grave, nell'esercizio delle funzioni istituzionali. L'assicurazione vale esclusivamente per le somme che in conseguenza delle citate responsabilità siano poste a carico dell'Assicurato in base ad un giudizio definitivo della Corte dei Conti.

Mauro Pianaro / Giovanna Monauni



Sul nostro sito www.gs.bz.it troverete le schede tecniche delle assicurazioni nonché le condizioni.

Versicherungen im beruflichen Alltag

Haftpflichtversicherung

LG Nr. 16 vom 09.11.2001 – Verwaltungsrechtliche Haftung der Verwalter und des Personals des Landes und der Körperschaften des Landes.

Der Art. 2., Abs. 1 a) b) c) regelt, wann eine verwaltungsrechtliche Haftung gegeben ist.

Der Art. 2, Abs. 2 besagt, dass eine verwaltungsrechtliche Haftung des einzelnen Bediensteten dann besteht, wenn dieser vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.

Laut Art. 3, Abs. 1 vergütet das Land Dritten den erlittenen Schaden (bei zivilrechtlichen Verfahren), wenn

der Bedienstete direkt oder indirekt für die Landesverwaltung gehandelt hat, vorbehaltlich Regressforderung gegen das Personal. Die Feststellung, ob und in welchem Ausmaß ein Bediensteter Haftung übernehmen muss oder nicht, wird vom Rechnungshof und nicht von der Landesverwaltung selbst festgestellt.

Strafrechtliche Bestimmungen sowie (fast immer) die Verwaltungsstrafen bleiben aufrecht.

Es können zusätzlich disziplinarrechtliche Schritte eingeleitet werden.

Auf Antrag des betroffenen Personals wird dieses vor Ge-

richt per Anwalt vertreten und verteidigt (Art. 6, Abs1). Wird eine verwaltungsrechtliche Haftung festgestellt (grob fahrlässig oder vorsätzlich) so ist das Personal verpflichtet, dem Land die vorgestreckten Anwaltspesen rückzuvergüten. (Art. 6, Abs. 6).

Rechtsschutzversicherung

Endlich haben wir die Verhandlungen bezüglich Rechtsschutzversicherung mit ARAG Versicherungen AG, eine im Rechtsschutzversicherungsrahmen spezialisierte Versicherungsgesellschaft, abgeschlossen, die ab September in Kraft getreten ist. Damit ist das Paket der Dienste, das unseren Mitgliedern angeboten wird, ausgedehnt worden. Der Preis der Polizze ist hinsichtlich maximaler Rechtskostendeckung und der angebotenen Garantien sicherlich interessant.

Die Polizze gibt es in zwei Versionen. Die **erste Version** ist bei einer Maximaldeckung von 40.000 € hauptsächlich für Personal mit Aufgaben vorwiegend technischer Natur gedacht (Personen die auf Baustellen tätig sind oder mit Verantwortung im Bereich Arbeitssicherheit usw.).

Die **zweite Version** mit einer Maximaldeckung von 20.000 € ist für das restliche Personal mit vorwiegenden Verwaltungsaufgaben gedacht. Diese Version beinhaltet neben der Deckung für die Verteidigung in Strafverfahren auch jene in Arbeitsrechtsstreitigkeiten mit dem Ar-

beitgeber. Diese Deckung ist für die Versicherungsgesellschaft sehr kostspielig und deshalb ein wenig teurer als die erste Version.

Beide Versionen beziehen sich nur auf die Ausübung der beruflichen Tätigkeit. Wir bedauern es, Euch leider noch kein geeignetes Produkt bezüglich Privatbereich anbieten zu können, aber nach genauerer Überprüfung sind wir zum Entschluss gekommen, dass ein derartiger Zusatz die Prämie in die Höhe getrieben hätte und somit nicht mehr interessant gewesen wäre.

Abschließend möchte ich noch unterstreichen, wie wichtig es ist, eine derartige Polizze zu unterschreiben, um mit Gelassenheit die jeweilige Arbeit auszuüben und eine wichtige Unterstützung im Falle von Schwierigkeiten zu erhalten.

Regressversicherung

UNIQA: Der Versicherungsschutz deckt im Rahmen der angegebenen Bedingungen den Schaden, den die versicherten Personen grob fahrlässig, in Ausübung ihrer institutionellen Tätigkeit, als Angestellte der Autonomen Provinz Bozen, der Verwaltung und/oder Dritten zugefügt haben. Der Versicherungsschutz gilt ausschließlich für jene Summen, welche zu Lasten des Versicherten mit endgültigem Urteil des Rechnungshofes festgestellt werden.

Auf unserer WEB-Seite www.gs.bz.it sind die technischen Berichte und Bedingungen zu finden.



Sicurezza sul lavoro

LEGGE 626: prescrive misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro,

il rispetto delle norme di sicurezza, specie in alcuni settori, è fondamentale per l'incolumità degli addetti ai servizi. La diminuzione di personale senza una corrispondente diminuzione degli incarichi ovvero una variazione del tempo di esecuzione dei lavori comporta a volte un'inosservanza delle regole di sicurezza.

La legge sulla sicurezza è uno dei traguardi più importanti raggiunti per la tutela della persona. Il lavoratore può rifiutarsi di eseguire mansioni che non contemplino tutte le norme di sicurezza a sua salvaguardia.

Giovanna Monauni

ro, in tutti i settori di attività privati o pubblici.

Spetta al datore di lavoro mettere in atto tutti i dispositivi per garantire la sicurezza del lavoratore. Spetta al lavoratore osservare tutte le norme che garantiscano la sua sicurezza lavorativa come anche verificare che la tutela sia adeguata.

Arbeitssicherheit

GESETZ 626: schreibt die Richtlinien vor zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Angestellten während ihrer Arbeitszeit, in allen Sektoren von privater oder öffentlicher Tätigkeit.

Es obliegt dem Arbeitgeber, alle Vorkehrungen zu treffen, um die Sicherheit seiner Angestellten zu gewährleisten. Es obliegt dem Angestellten, alle Vorschriften, die seine Arbeitssicherheit garantieren, zu befolgen und auch die Angemessenheit der Schutzvorkehrungen zu überprüfen. Die Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen, speziell in einigen Sektoren, ist wesentlich für die Unversehr-

heit der beschäftigten Personen. Der Personalabbau, ohne einen entsprechenden Abbau der Arbeitsaufträge bzw. eine Änderung der Zeitspanne für die Ausführung derselben, führt oft zu einer Nichtbeachtung der Sicherheitsbestimmungen.

Das Gesetz zur Sicherheit ist eines der höchsten Ziele, die zum Schutz der Personen erreicht wurde. Der Angestellte kann sich weigern, Aufträge auszuführen, bei denen nicht alle Maßnahmen zu seiner Sicherheit gewährleistet werden.

Pensioni

Con legge n. 122 (art. 12) del 30 luglio 2010 ci sono state modifiche importanti in materia previdenziale.

Pensione di vecchiaia (età anagrafica)

- 65 anni per gli uomini
- 61 anni per le donne del pubblico impiego dal 1.1.2011 al 31.12.2011
- 65 anni per le donne del pubblico impiego dal 1.1.2012. E' escluso da tale regola il personale femminile dei vigili del fuoco e del corpo forestale.

Requisiti maturati al:

- o **31.12.2009** se maturato requisito anagrafico di **60 anni** e requisito contributivo minimo, il trattamento di vecchiaia ha **decorrenza immediata** dal giorno successivo alla data di risoluzione del rapporto di lavoro
- o **31.12.2010** se maturato requisito anagrafico di **61 anni** e requisito contributivo minimo, il trattamento pensionistico ha **decorrenza** secondo le **finestre** previste dalla normativa vigente alla data di maturazione dei prescritti requisiti
- o **31.12.2011** se maturato il requisito anagrafico di **61 anni** e requisito contributivo minimo, il trattamento pensionistico ha **decorrenza** trascorsi **12 mesi dalla data di maturazione dei prescritti requisiti** (cosiddetta finestra mobile)

Le finestre trimestrali per l'accesso al pensionamento sono invariate per i requisiti maturati entro il 31.12.2010.

Dal 2011 l'accesso al pensionamento é possibile decorsi 12 mesi dalla maturazione dei requisiti.

Esempio: lavoratrice con 61 anni di età maturati al 31 marzo 2011: la decorrenza del trattamento pensionistico di vecchiaia dovrebbe essere dal 1° aprile 2012, qualora però la stessa abbia già maturato al 31.12.2010 quota 95 (60 anni di età e 35 di contribuzione) la decorrenza della pensione di vecchiaia può avvenire già dal 1° luglio 2011.

Tabella valida per il pubblico e privato e sia per gli uomini che per le donne

Accesso al pensionamento secondo il meccanismo delle quote					
Anno	Età anagrafica	Anzianità contributiva	Quota (somma di età e anzianità)		Solo anzianità contributiva (indipendentemente dall'età anagrafica)
entro il 31.12.2010	59	36	95	oppure	40
	60	35			
dal 1.1.2011 al 31.12.2012	60	36	96	oppure	40
	61	35			
dal 2013	61	36	97	oppure	40
	62	35			

Pensione di anzianità (di servizio)

- Dal 2011 anche per le pensioni di anzianità di servizio si applica la "finestra mobile" ovvero lo slittamento di 12 mesi per il trattamento di pensione.

Pensione in regime di totalizzazione (contributi previdenziali maturati in diversi enti)

- Dal 2011 il trattamento decorre trascorsi 18 mesi dalla data di maturazione dei requisiti previsti.

TAB 1

Decorrenza pensioni di vecchiaia (esempi)			
Requisiti maturati entro il 31.12.2010		Requisiti maturati dal 1.1.2011 (*)	
maturazione requisiti	decorrenza della pensione	maturazione requisiti	decorrenza della pensione
31 gennaio 2010 I trimestre	1° luglio 2010	31 gennaio 2011	1° febbraio 2012
30 giugno 2010 II trimestre	1° ottobre 2010	30 giugno 2011	1° luglio 2012
31 agosto 2010 III trimestre	1° gennaio 2011	31 agosto 2011	1° settembre 2012
30 novembre 2010 IV trimestre	1° aprile 2011	30 novembre 2011	1° dicembre 2012

TAB 2

Decorrenza pensioni con 40 anni di anzianità contributiva (esempi)			
Requisiti maturati entro il 31.12.2010		Requisiti maturati dal 1.1.2011 (*)	
Maturazione requisiti	decorrenza della pensione	Maturazione requisiti	decorrenza della pensione
28 febbraio 2010 I trimestre	1° luglio 2010 (con 57 anni entro il 30.6.2010)	1° gennaio 2011 (con età inferiore a 57 anni)	28 febbraio 2011 1° marzo 2012
30 aprile 2010 II trimestre	1° ottobre 2010 (con 57 anni entro il 30.9.2010)	1° gennaio 2011 (con età inferiore a 57 anni)	30 aprile 2011 1° maggio 2012
31 luglio 2010 III trimestre	1° gennaio 2011	31 luglio 2011	1° agosto 2012
30 novembre 2010 IV trimestre	1° aprile 2011	30 novembre 2011	1° dicembre 2012

(*) se al 31 dicembre 2010 sono stati raggiunti i requisiti per la pensione di anzianità, si applicano le previgenti disposizioni in materia di decorrenza.

TAB 3

Decorrenza pensioni di anzianità con meno di 40 anni di contribuzione (esempi)				
Requisiti maturati entro il 31.12.2010			Requisiti maturati dal 1.1.2011	
Maturazione requisiti	Presentazione domanda	Decorrenza della pensione	Maturazione requisiti	Decorrenza della pensione
31 marzo 2010 I semestre	18 luglio 2010	1° agosto 2010	31 marzo 2011	1° ottobre 2012
31 ottobre 2010 II semestre	20 marzo 2011	1° aprile 2011	31 ottobre 2011	1° maggio 2012

TAB 4

Decorrenza pensioni dirette in regime di totalizzazione (esempi)				
Requisiti maturati entro il 31.12.2010			Requisiti maturati dal 1.1.2011	
Maturazione requisiti	Presentazione domanda	Decorrenza della pensione	Maturazione requisiti	Decorrenza della pensione
31 marzo 2010	18 luglio 2010	1° agosto 2010	31 marzo 2011	1° ottobre 2012
31 ottobre 2010	20 marzo 2011	1° aprile 2011	31 ottobre 2011	1° maggio 2013

Prorogamento del servizio: L'ente datore di lavoro mantiene in servizio il dipendente che cessa per limiti di età ovvero di servizio fino alla data di decorrenza del trattamento pensionistico.

Riduzione delle retribuzioni: dal 1.1.2011 al 31.12.2012 i trattamenti economici complessivi dei dipendenti pubblici che superano 90.000,00 € sono ridotti del 5% per la parte eccedente il predetto importo e fino a 150.000,00 € e del 10% per la parte eccedente 150.000,00 €.

Per esplicita previsione normativa tale riduzione non opera ai fini previdenziali.

Trattamento di fine servizio

- In un unico importo annuale se l'ammontare, al lordo delle trattenute fiscali, è di 90.000,00
- Due importi annuali se l'ammontare, al lordo delle trattenute fiscali, è superiore a 90.000,00 € ma inferiore a 150.000,00 € (*intercorreranno 12 mesi tra la liquidazione del primo importo e quella del secondo*)
- In tre importi annuali se l'ammontare, al lordo delle trattenute fiscali, è uguale o superiore a 150.000,00 €; in tale caso il primo importo è di 90.000,00 €, il secondo importo annuale è pari a 60.000,00 € e il terzo importo annuale è pari all'importo residuo.

Per cessazione dal servizio per limiti di età e di servizio (massimo 40 anni) o per collocamento a riposo d'ufficio per raggiungimento dell'anzianità massima di servizio, per decesso e per infermità, l'INPDAP prevede la liquidazione nei tre mesi successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro; per le cessazioni non rientranti nella casistica il termine di liquidazione è compreso tra il 181° e il 270° giorno successivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Adeguamento dei requisiti prescritti per il diritto alla pensione

In via generale, a decorrere dal 1 gennaio 2015, devono essere adeguati i requisiti di accesso al sistema pensionistico agli incrementi di vita. Gli adeguamenti avranno scadenza triennale. In sede di prima applicazione l'incremento dei requisiti in vigore, pari all'incremento della speranza di vita accertato dall'ISTAT in relazione al triennio di riferimento, non può essere superiore a 3 mesi.

Giovanna Monauni



Pension

Mit Gesetz Nr. 122 (Art. 12) vom 30. Juli 2010 sind wichtige Maßnahmen eingeführt worden

Alterspension (Lebensalter)

- 65 Jahre für die Männer
- 61 Jahre für die Frauen im öffentlichen Dienst vom 1.11.2011 bis 31.12.
- 65 Jahre für die Frauen im öffentlichen Dienst ab 1.1.2012. Nicht betroffen sind zudem die weiblichen Bediensteten der Berufsfeuerwehr und des Forstdienstes.

Angereifte Voraussetzungen am

- **31.12.2009** Pensionsbezug ab dem 1. Tag nach Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn die Voraussetzungen des Alters von 60 Jahren + Mindestbeitrag angereift sind.
- **31.12.2010** Pensionsbezug gemäß vorgesehenem Einstiegsfenster bis zum Datum der angereiften Voraussetzungen des Alters von 61 Jahren + Mindestbeitrag.
- **31.12.2011** Pensionsbezug nach 12 Monaten ab dem Datum der angereiften Voraussetzungen (sogenanntes mobiles Einstiegsfenster) des Alters von 61 Jahren + Mindestbeitrag.

Die trimestralen Einstiegsfenster für den Pensionsbezug bleiben unverändert, wenn die Voraussetzungen innerhalb 31.12.2010 anreifen.

Ab 2011 ist der Pensionsbezug nach Ablauf von 12 Monaten ab Erreichen der Voraussetzungen möglich.

Beispiel : Eine Arbeiterin im Alter von 61 Jahren am 31. März 2010 : Bezugsbeginn für die Alterspension müsste der 1. April 2012 sein, wenn dieselbe aber am 31.12.2012 eine Quote 95 erreicht (Alter 60 Jahre und 35 Beitragsjahre) dann wäre der Bezugsbeginn für eine Alterspension schon der 1. Juli 2011.

Gültige Tabelle für öffentliche- bzw. private Bedienstete, Männer und Frauen

Renteneintritt nach dem Quotensystem					
Jahr	Lebensalter	Beitragsjahre	Quote (Summe Lebensalter und Beitragsjahre)		Nur Beitragsjahre (vom Lebensalter abgesehen)
innerhalb 31.12.2010	59	36	95	oder	40
	60	35			
vom 1.1.2011 bis 31.12.2012	60	36	96	oder	40
	61	35			
Ab 2013	61	36	97	oder	40
	62	35			

Dienstalterspension (Dienstjahre)

- Ab 2011 wird auch für die Dienstalterspension ein "mobiles Einstiegsfenster" eingeführt, und zwar mit Verschiebung des Pensionsbezugs von 12 Monaten.

Pension mit Totalisierungssystem (in verschiedenen Körperschaften angereifte Versicherungsbeiträge)

- Ab 2011 ist der Pensionsbezug nach Ablauf von 12 Monaten ab Erreichen der Voraussetzungen möglich

TAB 1

Anlaufdatum für Alterspension (Beispiele)			
Angereifte Voraussetzungen innerhalb 31.12.2010		Angereifte Voraussetzungen ab 1.1.2011 (*)	
Erreichen der Voraussetz.	Bezugsbeginn der Pension	Erreichen der Voraussetz.	Bezugsbeginn der Pension
31. Januar 2010 I. Trimester	1. Juli 2010	31. Januar 2011	1. Februar 2012
30. Juni 2010 II. Trimester	1. Oktober 2010	30. Juni 2011	1. Juli 2012
31. August 2010 III. Trimester	1. Januar 2011	31. August 2011	1. September 2012
30. November 2010 IV. Trimester	1. April 2011	30. November 2011	1. Dezember 2012

TAB 2

Bezugsbeginn der Pension mit 40 Beitragsjahren (Beispiele)				
Angereifte Voraussetzungen innerhalb 31.12.2010			Angereifte Voraussetzungen ab 1.1.2011 (*)	
Erreichen der Voraussetz.	Bezugsbeginn der Pension		Erreichen der Voraussetz.	Bezugsbeginn der Pension
28. Februar 2010 I. Trimester	1. Juli 2010 (mit 57 Jahren innerhalb 30.6.2010)	1. Januar 2011 (weniger als 57 Jahre)	28. Februar 2011	1. März 2012
30. April 2010 II. trimester	1. Oktober 2010 (mit 57 Jahren innerhalb 30.9.2010)	1. Januar 2011 (weniger als 57 Jahre)	30. April 2011	1. Mai 2012
31. Juli 2010 III. Trimester	1. Januar 2011		31. Juli 2011	1. August 2012
30. November 2010 IV. Trimester	1. April 2011		30. November 2011	1. Dezember 2012

(*) falls am 31. Dezember 2010 die Voraussetzungen für die Alterspension erreicht sind, werden die vorher vorgesehenen Bestimmungen für das Anlaufdatum angewandt

TAB 3

Bezugsbeginn der Dienstalterspension mit weniger als 40 Beitragsjahren (Beispiele)				
Angereifte Voraussetzungen innerhalb 31.12.2010			Angereifte Voraussetzungen ab 1.1.2011	
Erreichen der Voraussetzungen	Ansuchen innerhalb	Bezugsbeginn der Pension	Erreichen der Voraussetzungen	Bezugsbeginn der Pension
31. März 2010 I. Semester	18. Juli 2010	1. August 2010	31. März 2011	1. Oktober 2012
31. Oktober 2010 II. Semester	20. März 2011	1. April 2011	31. Oktober 2011	1. Mai 2012

TAB 4

Bezugsbeginn der Direktpension im Totalisierungssystem (Beispiele)				
Angereifte Voraussetzungen innerhalb 31.12.2010			Angereifte Voraussetzungen ab 1.1.2011	
Erreichen der Voraussetzungen	Ansuchen innerhalb	Bezugsbeginn der Pension	Erreichen der Voraussetzungen	Bezugsbeginn der Pension
31. März 2010	18. Juli 2010	1. August 2010	31. März 2011	1. Oktober 2012
31. Oktober 2010	20. März 2011	1. April 2011	31. Oktober 2011	1. Mai 2013

Verschiebung des Dienstes

Verlängerung des Dienstes: Der Arbeitgeber behält den Bediensteten im Dienst, der die Voraussetzungen für die Alterspension oder die Dienstalterspension erreicht hat, bis zum Datum ab dem die Auszahlung der Pensionsbezüge beginnt.

Gehaltskürzungen : Ab dem 1.1.2011 bis zum 31.12.2012 werden die Jahresbruttolöhne der öffentlichen Bediensteten, die den Betrag von 90.000,00 € überschreiten, um 5% gekürzt bis zu einem Betrag von 150.000,00 € und um 10% wenn diese mehr als 150.000,00 € betragen.

Eine ausdrückliche rechtliche Vorgabe besagt, dass diese Kürzung nicht in fürsorgerechtlicher Hinsicht Folgen hat.

Abfertigung

- Als einmalige Auszahlung, sofern der Gesamtbruttobetrag nicht mehr als 90.000,00 € ergibt.
- In zweimaliger Auszahlung, wenn der Gesamtbruttobetrag 90.000,00 € überschreitet, aber nicht mehr als 150.000,00 € beträgt. *(mit 12 Monaten zwischen der ersten und der zweiten Auszahlung)*
- In drei Auszahlungen, wenn der Gesamtbruttobetrag gleich oder höher als 150.000,00 € ist. In diesem Fall wird die erste Auszahlung 90.000,00 € betragen, die zweite Auszahlung 60.000,00 € und bei der dritten Auszahlung die restliche Summe.

Für den Dienstaustritt bei Erreichen der Altersgrenze und der Dienstjahre (höchstens 40 Jahre) oder für den automatischen Ruhestand bei Erreichen der Höchstgrenze für das Dienstalter, bei Ableben oder Unzurechnungsfähigkeit, sieht das INPDAP die Auszahlung innerhalb der drei Monate nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor; für die Austritte, die nicht in diese Kategorie fallen, beläuft sich der Termin für die Auszahlung zwischen dem 181. und 270. Tag nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Anpassung der vorgesehenen Voraussetzungen für das Pensionsrecht

Im Allgemeinen müssen ab 1. Januar 2015 die Voraussetzungen für den Pensionseintritt der höheren Lebenserwartung angepasst werden. Die Anpassungen werden dreijährliche Fälligkeit haben. In erster Anwendung kann die Erhöhung der geltenden Voraussetzungen – gleich wie die Erhöhung der vom ISTAT festgestellten Lebenserwartung im Bezug auf die drei entsprechenden Jahre – nicht mehr als 3 Monate betragen.

... sulla pensione complementare

L'accresciuta insicurezza riguardo al nuovo sistema pensionistico e il timore della tendenziale diminuzione degli importi pensionistici ha spinto molti lavoratori ad assicurarsi finanziariamente l'agognata "messa a riposo" con un fondo pensione complementare. Molti hanno aderito a Laborfonds, fondo che vuoi per i vantaggi fiscali vuoi per il contratto stipulato con i datori di lavoro rende questa assicurazione complementare attrattiva. Il fondo offre quattro linee d'investimento che il lavoratore può scegliere a seconda del rischio d'investimento che vuole ed è possibile cambiare tale linea ogni anno. Dopo 8 anni di adesione è inoltre possibile richiedere un'anticipazione per spese sanitarie, per acquisto nonché ristrutturazione della prima casa. Un ulteriore vantaggio è il pagamento di vitalizio di questa pensione complementare.

Riassumiamo brevemente com'è conteggiata attualmente la pensione statale:

Nel 1995 è stata introdotta la nuova riforma pensionistica: il passaggio dal sistema retributivo al sistema contributivo.

Con 18 anni di contributi lavorativi al 31.12.1995	Con meno di 18 anni di contributi lavorativi al 31.12.1995	Entrata nel mondo del lavoro dopo il 1 gennaio 1996
<p>La pensione viene calcolata secondo il sistema retributivo. Per il calcolo della pensione viene considerato lo stipendio degli ultimi 10 anni di lavoro.</p>	<p>La pensione viene calcolata secondo il sistema misto. Per il periodo antecedente il 31.12.1995 la pensione è calcolata con il sistema retributivo, per il periodo successivo a questa data la pensione è calcolata secondo il sistema contributivo. Per il lavoratore significa un 15% di pensione in meno circa.</p>	<p>La pensione viene calcolata secondo il sistema contributivo. Per il calcolo si considerano tutti i contributi della vita lavorativa. Questo può comportare un taglio della pensione del 33% fino al 50% in rapporto al sistema retributivo.</p>

Zusatzrente ist kein Luxus!

Die wachsende Unsicherheit rund um das neue Rentensystem und die Angst einer tendenziellen Senkung der Rentenbeträge hat in der Vergangenheit viele Arbeitnehmer dazu veranlasst, sich mit einem zusätzlichen Rentenfonds den verdienten Ruhestand finanziell abzusichern. Viele nutzen dafür den Laborfonds, der durch Steuervorteile und einen Arbeitgeberbeitrag diese zusätzliche private Absicherung attraktiv macht. Der Fonds bietet vier Investitionslinien, die der Arbeitnehmer je nach persönlicher Risikobereitschaft wählen und dann nach einem Jahr bereits wechseln kann. Außerdem gibt es die Möglichkeit, nach 8 Jahren Beitragseinzahlungen, bei Bedarf, um einen Vorschuss für Ausgaben im Gesundheitsbereich und für den Kauf bzw. die Sanierung der Erstwohnung anzusuchen. Ein weiterer Vorteil ist die lebenslange Auszahlung dieser Zusatzrente.

1995 wurde in Italien eine nachhaltige Rentenreform durchgesetzt: der Übergang von der lohnbezogenen (sistema retributivo) auf die beitragsbezogene Rente (sistema contributivo)

18 Versicherungsjahre bis zum 31. Dezember 1995: Rente wird noch nach dem lohnbezogenen System berechnet. Der aufgewertete Lohn der letzten zehn Jahre wird als Grundlage für die Berechnung der Rente herangezogen.

Keine 18 Versicherungsjahre bis zum 31. Dezember 1995: Rente wird nach dem gemischten System (sistema misto) berechnet: für die Zeit vor dem 31.12.1995 nach dem lohnbezogenen System, für die Zeit nach diesem Datum nach dem beitragsbezogenen System. Für die Arbeitnehmer bedeutet dies durchschnittlich 15 % weniger an Rente.

Eintritt ins Berufsleben nach 1. Januar 1996: Rente wird nach dem beitragsbezogenen System berechnet. Alle eingezahlten Beiträge des Arbeitslebens werden für die Berechnung der Rente herangezogen. Das kann eine Rentenkürzung von 33 bis 50 Prozent im Vergleich zum lohnbezogenen System bedeuten.

PENS PLAN – LABORFONDS

Contributi di previdenza complementare non esclusi dai redditi di cui ai punti 1 e 2 del proprio CUD o non dedotti in sede di dichiarazione annuale dei redditi.

Il Laborfonds è un fondo pensione complementare territoriale negoziale destinato esclusivamente ai **lavoratori dipendenti del settore pubblico** che operano nel territorio della Regione Trentino-Alto Adige.

Per questo motivo i contributi versati dai lavoratori dipendenti pubblici a fondi di previdenza complementare sono assoggettati ai seguenti limiti di **deducibilità fiscale**:

- l'importo deducibile **non può essere superiore al 12%** del reddito complessivo;
- l'importo deducibile **non può superare € 5.164,57**;
- relativamente ai **solli redditi di lavoro dipendente**, l'importo deducibile **non può superare il doppio della quota di TFR** destinata ai fondi pensione e sempre nel rispetto dei limiti anzidetti (12% del reddito complessivo e € 5.164,57).

Importi versati al Laborfonds (**superiori al 2%**), che il datore di lavoro non ha potuto dedurre fiscalmente dal reddito complessivo annuo, devono essere comunicati dal lavoratore entro il 31. dicembre dell'anno in corso, al proprio fondo di previdenza complementare utilizzando il modulo apposito.

L'importo da comunicare è indicato al **punto 53** del proprio CUD 2010/redditi 2009 oppure nel Mod. 730/2010 al **punto E 32/3**.

Chi non dovesse provvedere tempestivamente a tale comunicazione, perde la possibilità di usufruire dei **benefici fiscali** in sede di liquidazione finale del fondo.

Modulo per la comunicazione dei contributi non dedotti alla pagina web www.gs.bz.it

PENS PLAN – LABORFONDS

Beiträge der Zusatzfürsorge, die nicht von den Einkünften aus den Punkten 1 und 2 des eigenen CUD ausgeschlossen sind oder die bei der jährlichen Steuererklärung nicht abgezogen werden konnten

Der Laborfonds ist ein territorialer kollektivvertraglicher Zusatzrentenfonds der ausschließlich den **Beschäftigten im öffentlichen Dienst** der Region Trentino-Südtirol vorbehalten ist.

Aus diesem Grund sind die Beiträge, welche die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes an ihren Zusatzrentenfond einzahlen, an folgende **steuerrechtliche Abzugsbegrenzungen** gebunden:

- Der abziehbare Betrag **darf nicht höher als 12%** des Gesamteinkommens sein;
- Der abziehbare Betrag **darf nicht die € 5.164,57 überschreiten**;
- Nur im Bezug auf unselbständige Arbeit, darf der abziehbare Betrag, welcher dem Fond zugeführt wird, **nicht das Zweifache der Abfertigung (TFR) überschreiten** und immer unter Berücksichtigung der ob-

genannten Begrenzungen (12% des Einkommens und € 5.164,57).

Beiträge an den Laborfonds (**mehr als 2%**), die vom Arbeitsgeber nicht vom Gesamteinkommen steuerlich abgezogen werden konnten, müssen vom Arbeitnehmer innerhalb 31. Dezember dem Rentenfonds mittels entsprechendem Formular mitgeteilt werden.

Die Höhe des anzugebenden Betrages ist aus **Punkt 53** des eigenen CUD 2010/Einkommen 2009 oder aus dem Mod. 730/2010 unter **Punkt E 32/3** zu entnehmen.

Wer nicht sofort diese Mitteilung dem Rentenfonds zukommen lässt, verliert die steuerlichen Begünstigungen bei der Ausbezahlung der Rente.

Formular für die Mitteilung der nicht abgezogenen Beträge unter www.gs.bz.it.

Werner Mall



Programm/a 2011

12.-13. JÄNNER - GENNAIO	FASCHING CARNEVALE IN/A CENTO (FE)
22. JÄNNER - GENNAIO	Padova, Canova e Modigliani
FEBR. - FEBB.	Lyrische Oper in Venedig/Mailand - Opera Lirica a Venezia/Milano
5.- 12./13. MÄRZ - MARZO	NEW YORK
16. - 20. APRIL - APRILE	STOCCOLMA STOCKHOLM
14.-18. MAI - MAGGIO	LONDRA LONDON
2.- 5. JUNI - GIUGNO	LAGHI DI PLITIVICE PLITVICER SEEN
16.-17. JULI - LUGLIO	MONACO MÜNCHEN
20.- 23 AUGUST - AGOSTO	GIRO DELLE LANGHE - RUNDFAHRT
17. 21. SEPTEMBER - SETTEMBRE	FERIE IN BICI URLAUB MIT DEM RAD
6.-9. OKTOBER - OTTOBRE	UMBRIA UMBRIEN
1.-6. NOVEMBER - NOVEMBRE	VALENCIA UND SARAGOSSA
Info : fernandabrasolin@alice.it – Tel. 3208282234	



Gewerkschaft der Landesbediensteten
Sindacato dei dipendenti provinciali
Sindacat di Dipendenc Provinciali

I - 39100 BOZEN / BOLZANO • Virgilstrasse 9 Via Virgilio • Tel. 0471 279 016 • Fax 0471 271 056

BEITRITTSERKLÄRUNG ISCRIZIONE SINDACALE

Name Familienname
Nome Cognome

Geburtsdatum Matrikelnummer
Data di nascita Numero matricola

Ich wünsche, dass die Mitteilungen an folgende Adresse versandt werden:
Chiedo che le comunicazioni mi vengano inviate al seguente indirizzo:

Dienstanschrift Privatanschrift
Indirizzo ufficio Indirizzo casa

(bitte schreiben Sie Ihre **Dienst- und Heimadresse** vollständig und deutlich)
(per cortesia scrivete l'indirizzo dell'**ufficio** e quello di **casa** in modo completo e chiaro)
+ e-mail

Funktionsebene Berufsbild
qualifica funz. profilo prof.le

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zur Gewerkschaft der Landesbediensteten und gebe mein Einverständnis, dass der Gewerkschaftsbeitrag von **0,18%** auf das Bruttogehalt *) direkt vom Gehalt abgezogen wird.

Con la presente chiedo l'iscrizione al Sindacato dei dipendenti provinciali ed autorizzo la detrazione dello **0,18%** dello stipendio lordo *).

Ich erteile der Gewerkschaft die Erlaubnis meine persönlichen Daten **nur** in Beachtung des Gesetzes 675/96 betreffend den Schutz der Privatsphäre zum internen Gebrauch zu verwenden.

Si autorizza il trattamento dei dati forniti in osservanza della Legge 675/96 a tutela della privacy e **solo** per la gestione interna del Sindacato.

Datum Unterschrift
Data Firma

Möchte bei anderen Gewerkschaften nicht Mitglied bleiben/ Non desidero rimanere iscritto ad altri sindacati

*) auf den pensionierbaren Teil des Bruttogehaltes mit Ausnahme des 13. Monatsgehaltes

*) sulle voci pensionabili esclusa la 13a mensilità

GESTRESST ? AUSGEBRANNT ? GEMOBBT ?

Kurzes Essay von Meinrad Mairl in Zusammenarbeit mit Kairos ohg der Sabina Greco & Co.

(Copyright © 2008 Kairos ohg. Alle Rechte vorbehalten)

STRESSATO? BRUCIATO? MOBBIZZATO?

Breve saggio di Meinrad Mairl in collaborazione con Kairos ohg di Sabina Greco & Co.

(Copyright 2008 Kairos ohg. Tutti diritti riservati)

Meinrad Mairl Sozialmanagementberater

Meinrad Mairl ist Sozialmanagementberater. Er war viele Jahre Leiter im Sucht und Therapiezentrum „La Strada – Der Weg“. Er hat die niederschwellige Drogenarbeit im Auftrag des Landes Südtirol projektiert und aufgebaut. Seit einigen Jahren befasst er sich mit den verschiedenen Formen der seelischen Gewalt an Schulen, Sozialeinrichtungen und Unternehmen. Er betreibt Forschungsarbeit über Stress und Burn out am Arbeitsplatz. Er hat verschiedene Artikel geschrieben, darunter: Qualitätsorientierung durch Mitarbeiterpartizipation (Innovatives Sozialmanagement), Mobbing – Homöopathische Dosen von Demütigung. Derzeit führt er sein eigenes Blog unter www.maimob.wordpress.com



Meinrad Mairl Consulente management sociale

Meinrad Mairl è consulente di management sociale. Per tanti anni era il direttore del centro di terapia “La Strada – Der Weg”. Ha progettato e organizzato il lavoro per la prevenzione della droga su ordine della Provincia Alto Adige. Da qualche anno si occupa delle diverse forme di violenza psichica nelle scuole, istituzioni sociali e aziende. Promuove studi sullo stress e il Burn out sul posto di lavoro. Ha scritto diversi articoli tra cui: Orientamento verso la qualità attraverso la partecipazione dei collaboratori (management sociale innovativo), Mobbing – dosi omeopatiche dell’umiliazione. Attualmente cura un suo blog personale su www.maimob.wordpress.com.

STRESS, BURN OUT UND MOBBING

Die Begriffe **Stress, Burn out und Mobbing** haben im deutschen Sprachraum in den letzten zwei Jahrzehnten einen rasanten Aufstieg hinter sich. Man könnte bereits von einem inflationären Sprachgebrauch sprechen, wenn man bedenkt wie schnell und präzise sie in die alltägliche Umgangssprache eingeflossen sind.

Es ist heute „**chic**“ und gehört zum guten Ton, gestresst zu sein. Kein Chef der nicht ein BlackBerry mit eingebauten Terminkalender mit sich herumschleppt, kein Schüler der nicht nach dem Schulunterricht noch Gitarren oder Geigenstunden nimmt, keine Hausfrau die ihrer Freundin die Doppelbelastung Beruf-Hausarbeit anvertraut, kein Lehrer der sich nicht müde ausgelaugt und ausgebrannt fühlt, keine Büroangestellte die sich von ihrem Vorgesetzten mehr Beachtung wünscht und sich ausgegrenzt fühlt, wenn er mal nicht grüßt.

Alles an sich banale Erlebnisse die miteinander ver-

STRESS, BURN OUT E MOBBING

I concetti di stress, **Burn out e Mobbing** sono entrati a far parte del nostro mondo linguistico e nei due decenni trascorsi hanno registrato una velocissima ascesa. Si potrebbe addirittura definirlo un utilizzo inflazionato tenendo conto dell’uso veloce e preciso all’interno del nostro linguaggio corrente giornaliero.

Al giorno d’oggi essere stressati vuol dire quasi essere „**chic**“ e fa parte del bon ton. Non c’è un direttore che non giri con il BlackBerry con agenda incorporata, nessuno

studente che dopo la scuola non abbia ancora una lezione di chitarra oppure di violino, nessuna casalinga che non si confidi con la sua amica sul doppio carico di lavoro casalingo e quello fuori casa, nessun maestro che non si senta stanco e depauperato, nessuna impiegata d’ufficio che non desidererebbe maggior attenzione da parte del suo preposto e che non si senta esclusa quando lui a volte nemmeno la saluta.



knüpft werden und dabei die wirklich gefährlichen Folgen von Stress, Burn out und Mobbing kaschieren.

Uns geht es aber um echten Stress, um echtes Burn out und echtes Mobbing und deren gesundheitsschädigende Folgen.

1. STRESS

Viele von uns werden sichtlich nervös, wenn es hektisch wird. Daher versucht man dieser unangenehmen Situation so schnell wie möglich zu entkommen. Man erhöht das Arbeitstempo mit der Hoffnung dem Gefühl des Abgespanntseins zu entkommen. Im Glauben mit Erhöhung der Arbeitsgeschwindigkeit könnten wir den Stress verringern, geraten wir in einen Beschleunigungsteufelskreis.

Wir werden immer nervöser, erhöhen die Schlagzahl, machen wiederum mehr Fehler und werden noch nervöser... frei nach Mark Twain: „**Als wir das Ziel aus den Augen verloren, verdoppelten wir unsere Anstrengungen.**“

Und gerade deshalb fällt es vielen von uns schwer, **HALT / STOP** zu sagen... eine Pause einzulegen und sich zu fragen: Ist dies die Richtung, die ich nehmen will? Erst dann hat man die Sicherheit zu fragen: Habe ich die Kraft, es durchzustehen?



Vertauscht man die Reihenfolge der Fragen, dann wird man Schwierigkeiten bekommen.

1.1 Wer beurteilt was Stress ist?

Es gibt leider kein prüfbares Maß für Stress oder Überforderung. Es ist die eigene Bewertung die entscheidet, ob ich Stress empfinde oder nicht. Es gibt Menschen denen macht Stress überhaupt nichts aus. Im Gegenteil, sie brauchen ein gewisses Quantum an Adrenalin, um das Beste aus sich herauszuholen. Andere wiederum zeigen bereits bei einer geringen Menge von Überforderung psychosomatische Beschwerden.

Daher ist Stress eine subjektive Empfindung, wobei die eigene Erfahrung, Persönlichkeit, Wahrnehmung, seelische und körperliche Konstitution bei der Bewältigung von Stressoren ein gewichtiges Wort mitzureden haben.

Eine klar erkennbare Gefahrenquelle löst nur dann Stress aus, wenn ich meine sie nicht meistern zu können, umgekehrt tritt oft das Paradoxon ein, daß ungefährlich eingestufte Situationen zu einen echten Stressschub führen können. Unsere Vorfahren konnten sich noch durch Angriff oder

Questi possono sembrare degli avvenimenti forse banali che però collegati fra loro celano pericolose conseguenze da stress, Burn out e Mobbing.

A noi però interessa lo stress vero, il vero Burn out e il vero Mobbing e le loro conseguenze negative che hanno sulla salute.

1. STRESS

Molti di noi sono visibilmente nervosi quando la situazione si fa febbrile. Per cui uno cerca di evadere velocemente da una simile situazione spiacevole. Aumentando il ritmo di lavoro si spera di poter evadere dalla sensazione di esaurimento. Ma la convinzione che aumentando il ritmo di lavoro si possa ridurre lo stress fa soltanto partire un circolo vizioso accelerato.

Diventiamo sempre più nervosi, aumentiamo le battute, facciamo più errori e diventiamo ancora più nervosi ... per dirlo con le parole di Mark Twain: “**Dal momento**

che abbiamo perso di vista la nostra meta abbiamo raddoppiato il nostro sforzo.“

È proprio questo il motivo perché facciamo fatica a dire **STOP / FERMI** ... a fare una pausa e chiedersi: È questa la direzione che voglio prendere? Solo allora si è abbastanza sicuri per poter chiedere: Ho la forza per superare questa fase?

Cambiando la cronologia di queste domande si va incontro a parecchie difficoltà.

1.1 Chi giudica cos'è lo stress?

Purtroppo non esiste una misura adatta per definire lo stress e il sovraccarico. Dipende da una valutazione personale per decidere se ci sentiamo più o meno stressati. Esistono persone che non hanno assolutamente problemi con lo stress. Anzi, hanno bisogno di una certa quantità di adrenalina per dare il meglio di se. Altri invece già con una quantità inferiore di sovraccarico lamentano disturbi psicosomatici.

Lo stress quindi è una sensazione soggettiva dove l'esperienza personale, la personalità, percezione, costituzione psichica e fisica nel superamento dei fattori stressanti giocano un ruolo importante.

Una fonte evidente di pericolo può portare allo stress soltanto quando sono convinto di non poterla superare, viceversa succede spesso il paradosso che situazioni presumibilmente senza pericolo fanno partire un reale “colpo di stress”.

Flucht aus Gefahrenquellen befreien. Im Tierreich wird der Flucht- und Kampfmechanismus normalerweise ausgeschaltet, falls keine Gefahr droht. Wir hingegen haben in einer Welt die durch Entfremdung, Entpersönlichung, Selbstentfremdung, Sinnverlust geprägt ist, kaum noch die Möglichkeit zu fliehen oder zu kämpfen, aber dafür haben wir den Notschalter fast ständig in der **ON - Position**.

Unser Stressmechanismus ist auf das heutige Leben nicht eingestellt. Besonders Menschen, die keine oder nur wenig Einflussmöglichkeiten auf ihre Arbeit haben, verhalten sich passiv-resignativ und lassen Dinge über sich ergehen und geraten gerade dadurch in Stress. Diese Abwertung von Arbeit und Kompetenz macht Leistung uninteressant und lässt Langeweile aufkommen.

Zu Langeweile kommt es, wenn alles im Leben reglementiert ist und ich damit unterfordert bin oder ich alles entscheiden muß. Es ist ein Leben von der Stange, weil ich kaum noch Entscheidungen selbst treffen kann und alles in eine Backform gepresst wird.

Wir folgen dem Weg, der uns vorgegeben wird.

Ich bin nur noch ein Gefangener meiner selbst, der nur noch fähig ist, sich zu erinnern, was er darf oder nicht darf und zu vergessen was er will.

Diese Arterienverkalkung der Psyche schwächt den Organismus und setzt einen biologischen Mechanismus in Gang. Die unablässige Stimulierung des vegetativen Nervensystems erzeugt psychische und körperliche Abhängigkeit. Dazu kommen noch alltägliche Stressoren wie Reizüberflutung, Frustration, Angst und Ärger.

Um den Stress auf ein erträgliches Maß zu reduzieren und dem aufkommenden Gefühl der eigenen Belanglosigkeit zu entfliehen, flüchtet man in eine ironische Distanz zur Alltagsroutine und sucht Zuflucht bei Witzen, Spott und Zynismus.

1.2 Stressbewältigung

„Gebe Gott mir die Gelassenheit, Dinge hinzunehmen, die ich nicht ändern kann den Mut, Dinge zu ändern, die ich ändern kann, und die Weisheit, das eine vom anderen zu unterscheiden.“ (Anonym)

Stressbewältigung heißt:

- sein selbstgezimmertes Gefängnis einzureißen
- seine gefühlte Hilflosigkeit durch Kontrolle zu ersetzen
- das Opferdasein aufzugeben
- Abschied nehmen von Bequemlichkeit und Jammern
- das Mitgefühl anderer Personen nicht durch Mitleid und Streicheleinheiten zu erschleichen
- Verantwortung zurückholen
- die eigene Hilflosigkeit durch Verhalten und Einstellung ändern
- Erwartungen auf ein realistisches Maß reduzieren

Il nostri antenati da una situazione di pericolo potevano ancora evadere attraverso l'attacco oppure la fuga. Nel mondo animale il meccanismo di fuga e di lotta normalmente si spegne quando il pericolo non si verifica. In un mondo caratterizzato dall'alienazione, dalla depersonalizzazione, autoalienazione e la perdita di ogni senso, noi raramente abbiamo conservato la possibilità di fuggire oppure di lottare, abbiamo però l'interruttore quasi continuamente sulla **posizione "on"**.

Il nostro meccanismo dello stress non si è ancora adeguato alla vita di oggi. Specialmente le persone che possono influire poco o niente sul proprio lavoro si comportano poi in modo passivo e rassegnato, devono soltanto subire e diventano vittime dello stress soprattutto per questo motivo. Questa declassificazione del lavoro e della competenza produce una rendita senza interesse e fa nascere la noia. La noia si fa strada dal momento in cui tutta la vita sembra ormai regolamentata e quindi mi sento sottocarico oppure laddove devo decidere su ogni cosa e il carico diventa troppo. La vita diventa standard, non posso più decidere autonomamente e tutto sembra pressato come in una forma per le torte.

Seguiamo il percorso che ci è stato prefissato.

Alla fine sono soltanto prigioniero di me stesso, capace solamente di ricordarmi ciò che si può fare e ciò che non si può fare e dimenticarmi di tutto quello che realmente voglio.

Questa arteriosclerosi della psiche indebolisce l'organismo e innesca un meccanismo biologico. La continua stimolazione del sistema nervoso vegetativo produce una dipendenza psichica e fisica. A questo si sommano fattori stressanti giornalieri come il bombardamento di stimoli esterni, frustrazione, paura e rabbia.

Per riportare lo stress a un livello sopportabile e per evadere dalla sensazione della personale irrilevanza ci si ripara creando una distanza ironica dalla routine giornaliera e ci si nasconde dietro barzellette, scherno e cinismo.

1.2 Superamento dello stress

“Che Dio mi dia la tranquillità di accettare le cose, che non posso cambiare, il coraggio, di cambiare le cose che posso cambiare e la saggezza di poter distinguere fra le due cose.” (Anonimo)

Superamento dello stress significa:

- abbattere la prigione autocostruita
- sostituire la sensazione di mancanza d'aiuto con il controllo
- abbandonare il vittimismo
- prendere le distanze da comodità e lamentele
- non ottenere compassione e partecipazione da altre persone attraverso l'inganno
- riprendersi la responsabilità
- cambiare la propria impotenza attraverso un atteggiamento e una convinzione diversa
- ridurre le aspettative a una misura realistica

2. BURN OUT

Burn out liegt etwas weiter weg von den Alltagserfahrungen „gewöhnlicher Bürger“ wie der Stress. Den Begriff **Burn out** findet man mehr in den sogenannten „Helferberufen“, also in Berufen wie: Ärzte und KrankenpflegerInnen, SozialarbeiterInnen, Behindertenbetreuer, Lehrerinnen und Lehrer in sozialen Brennpunkten aber auch Juristen, Polizisten, VerkäuferInnen und bei wohlmeinenden Nichtskönnern oder aufdringlichen Weltverbesserer.

Der Begriff selbst stammt aus dem englischsprachigen Raum und wurde zunächst in der Raumfahrt verwendet, um das Ausbrennen von Trägerraketen zu bezeichnen, die zur Erde zurückfielen. Anfang der 70 Jahre des vorigen Jahrhunderts tauchte er dann in der Literatur als Bezeichnung für berufliche Erschöpfungszustände in Sozialberufen wie Behindertenbetreuer oder Lehrer auf.

Im deutschsprachigen Raum war es vor allem der Psychoanalytiker und Gruppendynamiker Wolfgang Schmidbauer der in seinem Buch „**Die hilflosen Helfer**“ das sogenannte „**Helfersyndrom**“ formulierte und die wechselseitige Abhängigkeit von Hilflosen und Helfer beschrieb.

Wie wir gesehen haben, sind es vor allem Personen in helfenden Berufen, die Gefahr laufen an Burn out zu erkranken, aber nicht nur. Immer mehr trifft es Menschen im Dienstleistungssektor wie SekretärInnen, Manager, Beamte im öffentlichen Dienst, die zwar nicht unmittelbar in direktem Kontakt mit ihrer Klientel stehen, sich aber doch als „**Helfer**“ für die Allgemeinheit sehen und durch bürokratische Hindernisse zur Langeweile verdammt sind.

Helfer sehen es als den Sinn ihrer Arbeit, für andere da zu sein. Der typische Helfer hat eine Abneigung gegen „**Experten**“ (Bürokraten), die alles durch die Brille der messbaren Leistungen sehen und alles in Berichten festhalten wollen.

Helfer haben nichts gegen Fachkompetenz, sondern gegen die Neigung der Bürokratie, im Umgang mit Menschen zu wenig Hilfsbereitschaft zu zeigen.

Sie hassen die alltägliche Büroroutine, die Standardisierung, Regelmäßigkeit und Quantifizierung. Sie wollen nicht zurechtgestutzt werden, daß sie zur Arbeit passen, sie wollen nicht nach der Uhr arbeiten, sie wollen nicht Langeweile verordnet bekommen. Für sie ist Langeweile ein Werkzeug der Kontrolle, denn Macht ist die Macht Langeweile zu verhängen, Stillstand zu befehlen.

Professionalismus ist für sie ein Wort, das ihnen viel bedeutet. Natürlich passieren auch Fehler, aber ohne sie gäbe es keine Experten und Besserwisser. Wenn ihre Ar-

2. BURN OUT

Il Burn out è un po' più estraneo alle esperienze quotidiane dei “semplici cittadini” a confronto con lo stress. Il concetto di **Burn out** è più frequente nelle professionalità cosiddette “d'aiuto/di sostegno”, vuol dire nelle professioni come: medici e infermiere/i, assistenti sociali, assistenti per handicappati, insegnati in ambiti sociali, ma anche legali, polizia, commesse/i, inoltre nei personaggi che fanno credere di non saper fare nulla oppure i classici “migliora mondo” invadenti.

Il termine Burn out è di origine anglosassone e all'inizio è stato utilizzato nell'astronautica per descrivere la bruciatura completa del missile portante che poi ricadeva sulla terra. All'inizio degli anni 70 del secolo scorso è apparso poi anche nella letteratura per definire situazioni di esaurimento professionale in professionalità sociali come assistenti per handicappati oppure insegnanti.

Nel mondo linguistico germanico è stato particolarmente influenzato dallo psicanalista tedesco Wolfgang Schmidbauer che nel suo libro “**L'aiutante privo d'aiuto**” ha descritto la cosiddetta “**sindrome del soccorritore**” e la reciproca dipendenza delle persone prive d'aiuto e i soccorritori.

Come abbiamo visto sono specialmente persone impiegate nelle professionalità d'aiuto che corrono il rischio di ammalarsi di Burn out, ma non solo. Sempre di più sono colpite anche persone nel terziario come segretarie, manager, impiegati del pubblico servizio che anche se non a diretto contatto con l'utenza si sentono comunque “**soccorritori**” per la comunità e che sono destinati alla noia a causa di ostacoli burocratici.

Gli aiutanti vedono lo scopo del loro lavoro nel fatto di essere sempre presenti per gli altri. L'aiutante tipico ha un'avversità contro gli “**esperti**” (burocrati) che guardano tutto soltanto attraverso una lente di prestazioni misurabili e vogliono raccogliere tutte le esperienze in un rapporto scritto.

Gli aiutanti non sono contrari alla competenza ma contrari all'inclinazione della burocrazia che nel rapporto con le persone umane dimostra poca prontezza a soccorrere.

Odiano la quotidiana routine degli uffici, la standardizzazione, la monotonia e una generale quantificazione. Non vogliono essere ritagliati per combaciare ancora più perfettamente con la sagoma del lavoro, non vogliono lavorare inseguendo l'orologio, non vogliono avere ordini all'insegna della noia. Definiscono la noia uno strumento per il controllo, perché forza significa avere la forza di ordinare la noia, quando si ordina la completa immobilità.

La **professionalità** è un'espressione che per loro conta moltissimo. Certamente succedono anche degli errori ma senza di loro non avremmo gli esperti e i saccenti. Quando il loro lavoro è costretto a stare all'interno di

beit in abstrakte und unpersönliche Regeln gepresst wird, so sehen sie dies als inhuman, entfremdend und eine Behinderung für spontane und kreative Handlungsweisen oder wie es ein Profi mal beschrieben hat: „Vom Reden wurde noch nie eine Windel gewechselt.“

Die zufriedensten und erfolgreichsten Helfer haben große Autonomie an ihrem Arbeitsplatz. Ihnen wird die Möglichkeit gegeben, ihren eigenen Weg zu gehen.

2.1 Die Quelle von Stress und Burn out

Monotonie, nicht selbstbestimmte Arbeit, Dienst nach Vorschrift, Idealisierung, Ohnmachtsgefühle und Langlebigkeit können Quellen von Stress und Burn out sein.

Bei Berufsanfängern sind es die unrealistischen Erwartungen, die für ihre Schwierigkeiten verantwortlich sind. Der Übergang vom Studentendasein in das Arbeitsleben ist oftmals wie ein Sprung ins eiskalte Wasser. Die Botschaft auf den Hochglanzbroschüren, mit denen öffentliche Einrichtungen wie Krankenhäuser, Pflege- und Schulungseinrichtungen werben, entsprechen dummerweise nicht den Arbeitsplätzen und der Realität.

Die Klienten, Patienten und Schüler sind ganz anders, wie sie sie sich in ihren sozialromantischen Träumen vorgestellt hatten. Und dies ist auch ein Grund für die Probleme.

Denn romantische Sichtweisen (Ich will für andere da sein!) sind Botschaften, gespeist von den Massenmedien, die wenig mit dem realen Arbeitsleben zu tun haben. Die angehenden Anwärter werden an den Ausbildungsstätten instruiert, ihre Arbeit unter idealen Umständen zu leisten, aber es wird ihnen nicht beigebracht, sich mit dem organisatorischen Kauderwelsch abzumühen.

Besonders junge Helfer neigen zur Leichtgläubigkeit. Sie meinen und glauben alle Menschen sind gut. Wenn sie dann die Anerkennung, die sie erwarten, nicht bekommen, sind sie enttäuscht. Sie erwarten Dankbarkeit von Seiten der Verwaltung und von Seiten ihrer Klienten. Wenn sie dann herausfinden daß beide Kategorien (Klienten und Bürokratie) keinerlei oder wenig Wertschätzung für das haben, was sie leisten, verlieren sie ihren Idealismus und Enthusiasmus.

Es kommt zu einer Reduktion von Engagement für ihre Arbeit. Man beginnt die Bürokratie, aber auch einige Klienten als Gegner zu sehen und nicht nur als Arbeitgeber oder als Opfer der Gesellschaft. Was als Berufung angefangen hat, wird allmählich nichts weiter als irgendein Beruf.



regole astratte e impersonali giudicano questo fatto disumano, alienante e un ostacolo per l'operatività spontanea e creativa; un giorno un professionista l'ha descritto così: “Solo con le chiacchiere non è ancora mai stato cambiato un pannolino.”

Gli aiutanti più soddisfatti e con maggior successo sono

quelli che hanno una grandissima autonomia sul loro posto di lavoro. A loro viene concessa la possibilità di procedere sulla loro strada personale.

2.1 La fonte di stress e Burn out

Monotonia, lavoro non autogestito, servizio secondo le prescrizioni, idealizzazione, sensazione di impotenza e noia possono essere fonti di stress e di Burn out.

Per coloro che iniziano un'attività professionale possono essere le attese non realistiche a provocare difficoltà. Il passaggio da studente a lavoratore spesso è come un salto nell'acqua gelida. I messaggi sulle brochure patinate con le quali si fanno pubblicità alcuni pubblici esercizi come ospedali, centri di assistenza e formazione, purtroppo in verità non corrispondono ai posti di lavoro e nemmeno alla realtà.

I clienti, i pazienti e gli studenti sono molto diversi da quello che si aspettavano nei loro sogni “social-romantici”. E questo spesso è il motivo per i loro problemi.

Queste prospettive romantiche (voglio essere d'aiuto per gli altri!) sono messaggi alimentati dai mass media e hanno poco a che fare con il mondo del lavoro reale. Nei centri di formazione agli aspiranti insegnano il lavoro in circostanze ideali ma non gli istruiscono come affaticarsi con le incomprensioni organizzative.

Specialmente i giovani aiutanti cascano nella trappola dell'ingenuità. Pensano e credono che tutti gli uomini siano buoni. Quando poi non hanno il riconoscimento che in partenza si sono attesi, rimangono delusi. Attendono gratitudine da parte dell'amministrazione e da parte della loro clientela. Quando poi scoprono che entrambe le categorie (clienti e burocrazia) non hanno oppure hanno poca stima per quello che stanno facendo perdono il loro idealismo ed entusiasmo.

Il risultato è una riduzione dell'ingaggio per il proprio lavoro. Parte una visione della burocrazia ma anche di alcuni clienti come se fossero avversari e non come datori di lavoro oppure come vittime della società. Ciò che è iniziato per vocazione finisce in una professione qualsiasi.

Bereits nach einem Jahr nach Berufsantritt erleiden 50% ein frühes Burn out. Nach drei Jahren verlassen engagierte Helfer ihre Arbeitsstätte oder wechseln ihren Job. Nach zehn Jahren leiden 90% der „Profis“ (besonders in Pflegeeinrichtungen) unter psychosomatischen Störungen. Die noch verbleibende Bereitschaft wird durch maximales Auspressen der Helfer bestimmt.

2.2 Strategien gegen Burn out

Es ist wichtig nochmals zu betonen, daß sinnvolle Arbeit den Helfern hilft, ihr Engagement und ihre Zuwendung zu erhalten. Helfer die ihren Arbeitsplatz verlassen, geben bürokratische Hindernisse als Hauptgrund für ihre Entscheidung an, besonders jene, die sich auf das Arbeitgeber – Arbeitnehmer Verhältnis beziehen.

Verschiedene Studien haben ergeben, daß das Fehlen autonomer Entscheidungsfreiheit die bestimmende Wurzel für „**professionelles Burn out**“ wäre.

Von Burn out kann man sich erholen, wenn folgende Komponenten berücksichtigt werden:

- Unterstützende Arbeitsbedingungen

Institutionen die ihren Arbeitsbeitrag schätzen und anerkennen.

- Feedback und Anerkennung

Selbst erfahrene Helfer brauchen deutliche Signale von Lob und Anerkennung.

- Interesse von Seiten der Vorgesetzten

Aktives und unterstützendes Interesse von Seiten der Chefs ist wichtig.

- Vertrauen und Zuwendung der Verantwortlichen

Die Bedeutung von Unterstützung von Seiten der Leiter, kann man auch in „politische Unterstützung“ übersetzen.

- Unterstützung bei der Weiterbildung durch die Verwaltung

Weiterführende Fortbildungsmaßnahmen, die von den Institutionen gefördert und ermutigt werden, erhöhen die Zufriedenheit der Helfer.

- Hilfe durch gleichgesinnte Kollegen

Kollegiale Unterstützung und Zuwendung wirkt stimulierend und hilft Burn out zu vermeiden.

- Autonomie

Hinreichende Selbstbestimmung fördert die Arbeitsanpassung und schützt vor Burn out. Dienst nach Vorschrift und der innere Ausstieg hingegen fördern Burn out.

3. MOBBING

Ein Mensch der immer nur Gutes tun wollte, muß zugrunde gehen unter so vielen, die nicht gut sind. Daher muß der Fürst, der sich behaupten will, auch imstande sein, nicht gut zu handeln und das Gute tun und zu lassen, wie es die Umstände erfordern. (Der Fürst, Niccolò Machiavelli)

Diese bittere Wahrheit entspricht der allgemeinen Erfahrung im heutigen Arbeitsleben. Machiavelli sagt, man

Già dopo un anno dall'inizio di un lavoro il 50% può subire un Burn out precoce. Dopo tre anni aiutanti ingaggiati già lasciano la propria professione oppure cambiano lavoro. Dopo dieci anni il 90% dei professionisti (specialmente nei centri di assistenza) accusa disturbi psicosomatici. La disponibilità residua è raggiunta soltanto attraverso una "spremitura" massima degli aiutanti.

2.2 Strategie contro il Burn out

Bisogna evidenziare ancora una volta che il lavoro senzato aiuta gli aiutanti a mantenere il loro ingaggio e la loro disponibilità. Gli aiutanti che lasciano il loro posto di lavoro indicano gli ostacoli burocratici come motivo principale per la loro decisione, specialmente quelli che hanno un rapporto datore di lavoro – lavoratore.

Studi differenti hanno dimostrato che alla radice del "Burn out professionale" sta la mancanza di libertà nella decisione autonoma.

Si può guarire dal Burn out rispettando i seguenti punti:

- Condizioni di lavoro con maggior supporto

Istituzioni che rispettano e valorizzano il contributo lavorativo.

- Feedback e riconoscimento

Addirittura aiutanti con esperienza hanno bisogno di un preciso segnale di lode e riconoscimento.

- Interesse da parte dei preposti

È importante avere un interessamento attivo e di supporto da parte dei capi.

- Fiducia e stima da parte dei responsabili

L'importanza del supporto da parte dei direttori può essere tradotta anche in "supporto politico".

- Supporto nella formazione da parte dell' amministrazione

Misure continue di formazione che sono favorite e incoraggiate dalle istituzioni aumentano la soddisfazione degli aiutanti.

- Aiuto da colleghi della stessa opinione

Supporto collegiale e stima hanno un effetto stimolante e aiutano ad evitare il Burn out.

- Autonomia

Adeguata autonomia aumenta l'adeguamento al lavoro e previene da Burn out.

Servizio secondo prescrizione e l'abbandono interiore invece favoriscono il Burn out.

3. MOBBING

Un uomo che volesse sempre fare soltanto del bene dovrebbe morire tra tutti quelli che non sono buoni. Perciò il principe che vuole affermarsi deve essere anche capace di non comportarsi correttamente e di fare del bene oppure di non farlo a secondo delle circostanze. (Il principe, Niccolò Machiavelli)

Quest'amara realtà corrisponde all'esperienza generale della vita lavorativa odierna. Machiavelli dice che si conti-

stoße fortwährend auf schlechte Menschen, daher müsse man auch selbst „zweckmäßig“ (*sprich „schlecht“*) handeln. Eine Erfahrung die jeder im alltäglichen Leben bereits gemacht hat und der christlichen Sittenlehre widerspricht, welche die gute Tat als Antwort auf die böse Tat fordert.



Intrigantentum, Verleumdung, Denunziation, Klatsch und Gewalt sind die Ingredienzien, mit denen wir es im Bereich Mobbing zu tun haben. Bekannt wurde Mobbing erst in den 90er Jahren des vorigen Jahrhunderts durch Veröffentlichungen von Leyman, der das Phänomen von Schikanen am Arbeitsplatz systematisch untersuchte. Geprägt wurde der Begriff allerdings vom Verhaltensforscher Konrad Lorenz in Zusammenhang mit dem aggressiven Verhalten bestimmter Tiergruppen, die einen Eindringling verjagen wollen.

In der öffentlichen Diskussion ist das Thema stark polarisiert. Auf der einen Seite finden wir die Verfechter, die anhand von dramatischen Schilderungen über Mobbingopfer und deren gesellschaftliche Verbreitung berichten. Auf der anderen Seite die Skeptiker, die das Phänomen schlichtweg bestreiten und die Meinung vertreten, daß die Opfer selbst zur Entstehung der Kränkung beigetragen haben und damit ihre Opferrolle stärken oder einfach untauglich sind zum Austragen von Konflikten am Arbeitsplatz.

In diesem spannungsgeladenen Bogen verläuft die öffentliche Diskussion zum Thema Mobbing.

3.1 Was ist Mobbing

Der Begriff Mobbing läßt sich vom englischen Wort „Mob“ herleiten und bedeutet so viel wie über jemanden herfallen, sich auf jemanden stürzen.

Wie bei Stress und Burn out ist Mobbing bereits im alltäglichen Sprachgebrauch eingedrungen. Schon bei kleineren Streitereien oder Beleidigungen spricht man von Mobbing. Damit riskiert man aber den Begriff zu verniedlichen.

Meschkutat, Stackelbeeck und Langenhoff haben Mobbing folgendermaßen definiert: Unter Mobbing ist zu verstehen, dass jemand am Arbeitsplatz häufig und über einen längeren Zeitraum (6 Monate) schikaniert, drangsaliert oder benachteiligt und ausgegrenzt wird.

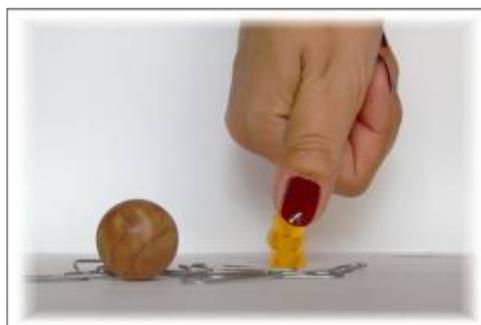
Deshalb unterscheidet sich Mobbing deutlich, von dem, was man gemeinhin unter beruflichen Stress versteht,

nua a incontrare uomini cattivi quindi anche l'interessato stesso deve comportarsi "a vicenda" (*quindi "male"*). Un'esperienza che ognuno ha già fatto nella vita quotidiana e che è in contrasto con l'etica cristiana che richiede una buona azione come risposta a un'azione cattiva.

Intrighi, diffamazione, delazioni, pettegolezzi e violenza sono gli ingredienti con i quali abbiamo a che fare nell'ambito del Mobbing. Il Mobbing è diventato famoso soltanto negli anni 90 del secolo scorso attraverso le pubblicazioni di Leyman che ha studiato sistematicamente il fenomeno della vessazione sul posto di lavoro. Il concetto però è stato impresso dall'etologo Konrad Lorenz in connessione con il comportamento aggressivo da parte di alcuni gruppi di animali che cercano di cacciare via un intruso.

Nella pubblica discussione questo tema è molto polarizzato. Da una parte troviamo i sostenitori che attraverso descrizioni drammatiche parlano delle vittime del Mobbing e la sua diffusione nella società. Dall'altra parte abbiamo gli scettici che negano semplicemente il fenomeno e che sono dell'opinione che le vittime stesse hanno contribuito all'insorgere dell'offesa e che aumentano il loro vittimismo o che sono semplicemente incapaci di gestire i conflitti sul posto di lavoro.

In questo ambito di tensione si svolge la pubblica discussione sul tema Mobbing.



3.1 Cos'è il Mobbing

Il concetto Mobbing deriva dalla parola anglosassone "mob" e significa approssimativamente fare un assalto su qualcuno, buttarsi su qualcuno.

Come lo stress e il Burn out anche il Mobbing fa già parte dell'uso linguistico quotidiano. Già per piccoli litigi oppure insulti si parla di Mobbing. Così però si rischia la minimizzazione del concetto.

Meschkutat, Stackelbeeck e Langenhoff hanno definito il Mobbing nel seguente modo: per Mobbing s'intende che qualcuno sul posto di lavoro spesso e per un lungo periodo (6 mesi) viene vessato, tormentato oppure svantaggiato ed escluso.

Per questo il Mobbing si distingue chiaramente da quello che generalmente è descritto come stress professionale, anche se Mobbing è uno stress estremo di tipo sociale

obwohl Mobbing ein extrem sozialer Stress am Arbeitsplatz ist und ein hoher Zusammenhang zwischen sozialen Stressoren und Mobbing besteht.

Wichtig ist auch, Mobbing vom *Konflikt* abzugrenzen. In einem Konflikt werden die Vorwürfe artikuliert (es kommt gewissermaßen zum offenen Krieg), während bei Mobbing unausgesprochene und verborgene Konflikte zugrunde liegen. Konflikte sind eine Chance zum Neubeginn und die Gelegenheit sich zu verändern, bei Mobbing ist dies nicht der Fall.

Bei freiwilligen Zusammenschlüssen wie Sportvereinen, Feuerwehr usw. ist Mobbing zwar auch möglich, aber eher selten anzutreffen, einfach deshalb, weil es lockere Verbindungen sind und immer die Möglichkeit besteht, wenn man sich nicht akzeptiert fühlt, einen anderen Verein zu suchen.

Daher braucht Mobbing, um zu gedeihen einen festen sozialen Rahmen: **das Arbeitsleben**.

Die Möglichkeiten sich seinen Arbeitsplatz nach eigenen Wünschen einzurichten, sich seine Kollegen und Mitarbeiter frei auszusuchen sind Träume die selten in Erfüllung gehen. Im realen Arbeitsleben werden Kollegen zugewiesen, in Privatunternehmen von der Personalabteilung des jeweiligen Unternehmens, im öffentlichen Dienst über Ausschreibungen. Eine Arbeitsgruppe ist daher fast immer eine Zwangsgemeinschaft: man arbeitet zusammen, nicht weil man sich mag, sondern weil man bestimmte Aufgaben lösen soll. Und wer sich dort nicht wohl fühlt, kann nicht einfach gehen, aus privaten aber meistens aus finanziellen Gründen.

Es wird viel kommuniziert, überwiegend fachlich, aber auch privat. Und immer wenn verschiedene Charaktere aufeindertreffen, gibt es auch Konflikte. Einer der noch harmloseren aber trotzdem für die betroffene Person unangenehmen Konflikte ist **der Klatsch**.

Dabei ist dies durchaus nicht nur eine Domäne der Frauen. Auch Männer lieben es hinter dem Rücken der Kollegen zu lästern. Dem Klatschenden geht es vor allem ums Entdecken. Die Klatschenden mögen Abweichungen vom üblichen Verhalten nicht besonders. Das Klatschobjekt soll im Gegenteil zu Denunzierten nicht aus der Gemeinschaft ausgeschlossen werden, im Gegenteil, das Opfer wird ab einem bestimmten Augenblick in Ruhe gelassen, um es später wieder in der eigenen Reihe aufzunehmen. Es geht nicht um das Ausstoßen, sondern um dessen Erziehung.

Der Denunziant kennt hingegen kein wenn und aber, er tritt im Gegensatz zum Klatschenden nicht zugleich als Richter und Verteidiger auf. Er ist nur Richter. Während Klatsch für den gesellschaftlichen Zusammenhang eine konstruktive Seite hat, ist die Denunziation absolut destruktiv. Der Klatsch ist eine gewaltfreie Artikulation, die Denunziation eine gewaltsuchende Aggression. Er duldet kein Mißverstehen, er will zerstören. Der Denunziant

sul posto di lavoro ed esiste un'altissima correlazione tra fattori stressanti sociali e Mobbing.

È pure importante distinguere il Mobbing dal conflitto. In un conflitto i rimproveri sono più articolati (in qualche maniera si può parlare di guerra aperta), mentre nel Mobbing prevalgono conflitti non articolati e nascosti. I conflitti sono una chance per un inizio nuovo e un'occasione per cambiare, nel Mobbing questo non avviene.

Nelle associazioni volontarie come associazioni sportive, pompieri, ecc. il Mobbing può essere possibile ma già più raro, semplicemente perché si tratta di unioni più sciolte e c'è sempre la possibilità, qualora qualcuno non si creda accettato, di cercarsi un'altra associazione.

Vuol dire che il Mobbing per svilupparsi bene ha bisogno di una cornice sociale fissa: **la vita lavorativa**.

Le possibilità di organizzare il proprio posto di lavoro secondo esigenze personali, scegliersi i propri colleghi e collaboratori liberamente sono sogni che raramente si realizzano. Nella vita lavorativa reale i colleghi vengono praticamente assegnati: nelle ditte private dall'ufficio personale della rispettiva azienda, nel settore pubblico attraverso i concorsi. Un gruppo di lavoro perciò è quasi sempre una comunità forzata: si lavora insieme non perché ci si vuol bene, bensì perché bisogna risolvere determinate mansioni. E chi lì non si trova a suo agio non può semplicemente andarsene, per motivi privati ma soprattutto per motivi finanziari.

La generale comunicazione è molto ampia, prevalentemente su temi della vita professionale ma anche su argomenti della vita privata. Quando si scontrano caratteri diversi possono spesso sorgere anche dei conflitti. E un conflitto piuttosto innocente ma comunque sgradevole per le persone coinvolte può partire dai **pettegolezzi**.

Questi però non sono soltanto un dominio delle donne. Anche agli uomini piace spettegolare dietro la schiena dei colleghi. A quello che chiacchiera interessa specialmente il fatto di svelare. Ai chiacchieroni spesso non piace la deviazione da un comportamento usuale. Al contrario del denunciato la persona oggetto delle chiacchiere non viene esclusa dalla comunità, ma questa vittima dopo un certo momento viene lasciata in pace per poi reinserirla di nuovo nel gruppo. Non si tratta di un'espulsione ma di un atto di educazione della stessa.

Il delatore invece non conosce "se" e "ma", contrariamente al chiacchierone non è giudice e difensore allo stesso momento. È solamente il giudice. Mentre i pettegolezzi per le connessioni sociali possono avere un lato positivo, la delazione è assolutamente distruttiva. Le chiacchiere sono un'articolazione senza violenza, la delazione è un'aggressione in cerca di violenza. Non accetta nessun malinteso, vuole distruggere. Il delatore non gode di particolare attenzione. Per questo motivo

erfreut sich keiner großen Achtung. Nicht umsonst heißt ein Sprichwort: *Der größte Lump im ganzen Land ist und bleibt der Denunziant*. Die Denunziation braucht kein Mit-einander. Sie duldet keinen Widerspruch.

Daraus folgt ein Akt der aus dem Hinterhalt kommt: **die Intrige**. Der Intrigant im täglichen Leben, tritt nicht wie in Filmen oder Romanen als Bösewicht entgegen, sondern als ganz normaler Mensch. Bei diesen normalen Menschen muß man zwischen Gelegenheitsintriganten und Dauerintriganten unterscheiden. Jeder Mensch bedient sich gelegentlich eines Tricks, um einen Widersacher reinzulegen. Dabei wägt er aber zwischen der Gefahr entdeckt zu werden und dem Risiko des Erfolges ab. Es gibt jedoch Menschen, deren moralische Hemmungen geringer sind, die skrupelloser vorgehen.

Systeme die bisher ihre Konflikte vorwiegend friedlich beigelegt haben, haben bei Eintritt einer intriganten Person mit einem vergifteten Klima zu rechnen. Solch eine Person legt wie die Spinne ihre Netze aus, sucht Verbündete, treibt die Cliquenbildung voran, die sich dann mit einem umfangreichen Protektionsystem schützen. Eine solche Figur kann zum Verderber des ganzen Systems werden.

Besonders der bürokratische Charakter fällt unter diese Kategorie. Auf der einen Seite gibt es den autoritätshörig und ihren Vorgesetzten in der Befehlskette bedingungslos gehorchenden Charakter (nach unten treten, nach oben schleimen), auf der anderen Seite den freundlichen verständnisvollen, der irgendeinen Kurs in „Human Relation“ mitgemacht hat, aber für den Menschen nur Dinge sind. Er empfindet wenig und wenn er freundlich lächelt, grenzt es an Heuchelei. Solche Figuren sind das reine Gift für jede Organisation.

In einem Bild von Botticelli finden sich alle Helfer der Verleumdung wieder:

- die aufgelegte **Unwissenheit**
- der einflüsternde **Verdacht**
- die **Gehässigkeit**
- Bruder **Missgunst**
- die **Verleumdung** selbst mit einer Fackel als Symbol der Ausbreitung des Gerüchts
- die späte **Reue** und die nackte **Wahrheit**



un proverbio germanico dice: il farabutto più grande in tutto il paese è e rimane il delatore. La delazione non ha bisogno di una comunità. Non tollera alcuna obiezione.

Da qui segue un atto che arriva dall'insidia: **l'intrigo**. L'intrigante nella vita quotidiana non si presenta da cattivo come succede nei film oppure nei romanzi ma arriva come una persona normale. Tra queste persone normali bisogna distinguere fra intriganti occasionali e intriganti continui. Ogni uomo ogni tanto fa uso di un piccolo trucco per imbrogliare un suo avversario. Lì però bilancia il pericolo di essere scoperto contro il rischio del successo. Esistono invece uomini con inibizioni morali di poco conto che si comportano senza scrupoli.

Sistemi che fino ad allora hanno risolto i loro conflitti in modo pacifico a fronte dell'entrata in scena di una persona intrigante devono prepararsi a un clima avvelenato. Una persona di questa specie distribuisce le sue reti come un ragno, va in cerca di alleati, incentiva la formazione delle "cliques", che dopo si schermano con un sistema di protezione allargato. Una figura del genere può diventare il corruttore dell'intero sistema.

In questa categoria rientra in modo particolare il carattere burocratico. Da un lato si presenta il carattere succube di autorità che nella gerarchia ubbidisce ai preposti incondizionatamente (pestare verso il basso, fare il viscido e servile verso l'alto), dall'altro lato abbiamo quello gentile e comprensivo che magari ha seguito pure un corso di "human relations", che però negli uomini vede soltanto degli oggetti. Ha poco sentimento e quando sorride in modo gentile è molto più vicino all'ipocrisia. Figure di questo genere sono puro veleno per ogni tipo di organizzazione.

In un quadro di Botticelli si ritrovano tutti gli aiutanti della diffamazione:

- l'ignoranza evidente
- il sospetto che suggerisce
- l'astiosità
- sorella invidia
- la diffamazione stessa con una fiaccola come simbolo della diffusione della diceria
- il tardo pentimento e la nuda verità

3.2 Fattori del vittimismo

L'indicazione "**vittima**" è comunque diffusa nell'uso generale della lingua ma trae in inganno in correlazione con il Mobbing. Il termine militare "bersaglio d'attacco" è più neutrale ed esatto perché non sempre la vittima è l'angioletto innocente. Possono magari esistere buoni motivi perché abbia tirato la collera su di se.

Quella che poi è la vittima può aver iniziato lei stessa con la diffamazione. Le diffamazioni presto si susseguono. Vittima e intrigante non possono più essere distinti.

3.2 Opferfaktoren

Die Bezeichnung „**Opfer**“ ist zwar im allgemeinen Sprachgebrauch üblich, aber im Zusammenhang mit Mobbing irreführend. Der militärische Ausdruck „*Angriffsziel*“ ist neutraler und exakter, denn nicht immer ist das Opfer das Unschuldslamm. Es gibt vielleicht gute Gründe weshalb es den Hass auf sich gezogen hat.

Womöglich hat das spätere Opfer mit der Verleumdung begonnen. Eine Verleumdung löst die andere ab. Opfer und Intrigant sind kaum noch zu unterscheiden.

Andere Faktoren können sein: Leistungsproblem, in der Persönlichkeit begründete Probleme, Anpassungsprobleme, äußeres Erscheinungsbild (Behinderung usw.).

Inwieweit Mobbingopfer Auslöser von Mobbinghandlungen sind, wird kontrovers diskutiert. Aber es geht nicht um die Verschiebung der Verantwortung, sondern um die Frage, welche Eigenschaften und Merkmale die Wahrscheinlichkeit erhöhen Mobbingopfer zu werden.

Generell kann man sagen, ein Mobber muß auch das „**passende**“ Opfer finden. Meistens sind Mobbingopfer keine selbstbewußten Menschen, sondern gutmütige und vertrauensgebende Zeitgenossen, die lieber zurückstecken, als ihre Rechte einzufordern. Diese passive Haltung trägt ebenfalls seinen Teil zu Mobbing bei.

Daß es „**geborene Opfer**“ gibt, ist allerdings ein Hirnspinnst.

3.3 Präventive Maßnahmen

„*Wenn man über etwas spricht, wird es existent.*“ (Sprichwort aus dem Volksmund)

Eine Klage wegen Mobbing sollte die allerletzte Aktion sein, wenn alle anderen Maßnahmen nichts nutzen, denn gerade die öffentliche Auseinandersetzung ist das Ziel des Mobbers.

Deshalb ist es wichtig:

- Dinge beim Namen zu nennen
- Konflikte nicht fürchten
- Führungskräfte müssen Ordnung schaffen
- Chefs müssen das tun, für was sie bezahlt werden: nämlich klare Entscheidungen treffen
- Weiterbildung
- Klare Verhaltensnormen geben
- Kompetenzen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen festlegen

Handle so, daß die Maxime deines Willens jederzeit als Prinzip einer allgemeinen Gesetzgebung gelten könnte. (Immanuel Kant)

Altri fattori possono essere: problemi nella prestazione, problemi derivanti dalla personalità, problemi di adeguamento, immagine esterna (handicap, ecc.).

È in atto una discussione controversa per definire in quanto sia la vittima del Mobbing stessa che ha fatto partire lo scatto per le azioni del Mobbing. Ma non si tratta di deviare la responsabilità ma bensì della domanda quali sono le caratteristiche e i segni particolari che aumentano la probabilità di diventare una vittima del Mobbing.

In generale si può dire che un “mobber” deve anche trovare la vittima “**adatta**”. Spesso le vittime del Mobbing non sono persone sicure di se, ma contemporanei bonari pieni di fiducia che preferiscono moderare i propri desideri piuttosto che far valere i propri diritti. Questo atteggiamento passivo favorisce ulteriormente il Mobbing.

Che esista però la “**vittima nata**” è soltanto un’idea cervellotica.

3.3 Misure di prevenzione

“*Quando si parla di una cosa, questa diventa esistente.*” (Proverbio popolare)

Una denuncia per Mobbing dovrebbe essere sempre l’azione estrema quando tutte le altre misure non ser-



vono più a nulla, perché è proprio il contrasto aperto lo scopo del “mobber”.

Perciò è importante:

- chiamare i fatti con il proprio nome
- non temere i conflitti
- i dirigenti devono garantire l’ordine
- i capi devono fare le cose per le quali sono pagati: vuol dire esprimere decisioni chiare
- formazione
- dare delle regole comportamentali chiare
- regolare le competenze tra preposti e dipendenti

Comportati in modo che il massimo principio della tua volontà possa sempre valere come principio di una generale legislazione.

(Immanuel Kant)

Die Arroganz zahlt sich nicht aus



Der 116° Nationale Rat der FABI hat in Bozen stattgefunden und nahezu 1000 Delegierte haben an dieser Veranstaltung vom 26. bis 27. Oktober dieses Jahres teilgenommen. Diesmal galt die Veranstaltung nicht nur der Diskussion und Festlegung der Ziele der Gewerkschaft, wie es für den Rat üblich ist, sondern auch, um den lebenden Beweis dafür zu liefern, dass das Motto „alle für einen“ in der FABI wirklich gelebt wird und es sich nicht nur



um leere Worte handelt. In der Tat haben die Mitglieder des Nationalen Sekretariats nicht allein die zukünftigen Herausforderungen beim Namen genannt, wie den Kampf gegen die unsicheren Arbeitsverhältnisse, die Notwendigkeit für die Betriebe, neue Stellen zu schaffen und den Arbeitnehmern einen guten Vertrag zu garantieren, der den Verkaufsdruck einschränkt und die Prämiensysteme regelt, sondern haben auch deutlich die Gründe dargelegt, die den Nationalen Rat diesmal in die Südtiroler Landeshauptstadt geführt hat. Nämlich weil sich auch die Generaldirektion der Südtiroler Sparkasse in Bozen befindet, welche im Mai letzten Jahres in ihrer Veroneser Filiale einen FABI-Gewerkschafter ungerechtfertigter Weise entlassen hat. Nach einer Reihe von Einschüchterungen und erniedrigender Vorgehensweisen fand sich der Kollege Fabio, 38jähriger Bankangestellter und Gewerkschafter, verheiratet und Vater von zwei Kindern, letztendlich ohne Arbeit wieder. Und die Sparkasse hatte sich für den Weg der Präpotenz und Arroganz entschieden: der Präsident Dr. Norbert Plattner hatte ein von unserem Generalsekretär Dr. Lando Maria Sileoni erbetenes Treffen einfach abgelehnt.

Bereits im Juni dieses Jahres hatte die FABI angekündigt, dass sie sich mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln gegen diese schwerwiegende und unakzeptable Entlassung zur Wehr setzen würde. Somit startete nach fünf Monaten gerichtlicher (noch andauernder) und medialer Kontroversen, pünktlich um 11.30 Uhr am Dienstag, 26. Oktober, vom Waltherplatz ausgehend eine Protestveranstaltung im Zeichen der hellblauen FABI-Fahnen, Spruchbänder, Trommeln und Trillerpfeifen. Der Protestzug zog kompakt durch die Straßen der Altstadt, an der Spitze die Mitglieder des Nationalen Sekretariats mit dem Spruchband „Gerechtigkeit für Fabio“, unter gehörigem Lärm aber geordnet vor den erstaunten und neugierigen Au-

gen der Passanten, die an solche Demonstrationen nicht gewöhnt sind. Einige Bürger haben sich entlang dem Verlauf die Gründe für den Protest erklären lassen und eine nette Begebenheit erzählte später ein Beobachter, der den FABI-Marsch begleitet hatte: eine bereits etwas ältere Dame, wahrscheinlich seit jeher Kundin der Sparkasse, hatte sich ihm genähert, um sich nach dem Grund für diesen ganzen Aufmarsch zu erkundigen und anschließend hat sie ihn ganz freundlich gefragt, ob auch sie so eine hellblaue Trillerpfeife haben könnte, um sie ihrem Enkelkind zu bringen. „Wissen Sie, ein bisschen gehört die Sparkasse auch mir“, hat sie zu dem Beobachter gemeint und damit zum Ausdruck gebracht, wie auch sie an diesem großen Solidaritätsbekenntnis teilhaben wollte.

Etwas später kam der Protestzug zum angekündigten Sit-in vor der Generaldirektion der Sparkasse zu stehen, um die sofortige Wiedereinstellung des Gewerkschaftsvertreters zu fordern. Anfang November haben sich auch die anderen Gewerkschaften des Kreditsektors für den ungerechtfertigt entlassenen FABI-Kollegen stark gemacht. Die Generalsekretäre der FIBA, CISL, FISAC CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL Kredit und UILCA haben gemeinsam mit unserem Generalsekretär Sileoni ein Schreiben an den Generaldirektor der Sparkasse Peter Schedl gerichtet, um die sofortige Wiedereinstellung des Kollegen zu fordern.

Der Fall des FABI-Gewerkschafters betrifft nämlich „die Gewerkschaftsorganisationen und die gesamte Arbeitswelt“, geht die Aussendung weiter. Dieses Entlassungsverfahren, schreiben die Generalsekretäre, kann nur als „außerordentlich schwerwiegender Fall für den Kollegen und seine Familie“ bezeichnet werden.

„Wir appellieren an ihre Sensibilität und an jene des Umfeldes, in welchem sie tätig sind“, schließt der Brief direkt an den Generaldirektor der Sparkasse gerichtet, „und fordern die Wiedereinstellung des Kollegen, die wir als ein Zeugnis von Aufmerksamkeit gegenüber dem Personal werten, wie sie euch stets von anderen abgehoben hat“. Wir von der FABI hoffen, dass die Sparkasse aus diesem hausgemachten Imageschaden gelernt hat, dass der Weg der Präpotenz nur eine Sackgasse darstellt und dass man auf den Weg des Dialogs zurückkehren muss. Es ist der Beweis dafür, dass sich die Arroganz nicht auszahlt. Niemals!

Sabine Pichler



L'arroganza non paga



Si è svolto a Bolzano il 116° Consiglio Nazionale della FABI e quasi 1000 delegati sindacali hanno partecipato a questo evento dal 26 al 27 ottobre scorso.

Evento che non solo era indirizzato a discutere e concordare le linee guida del sindacato, com'è solito per un Consiglio, ma anche per dare una testimonianza seria che lo slogan "tutti per uno" alla FABI viene vissuto fino in fondo e che non sono soltanto parole senza contenuto. In effetti, i membri della Segreteria Nazionale non si sono espressi soltanto sulle sfide del prossimo futuro come la lotta contro la precarietà, la necessità per le aziende di creare nuova occupazione e garantire un buon contratto ai lavoratori, che limiti le pressioni commerciali e regoli i sistemi incentivanti, ma hanno spiegato bene le motivazioni che questa volta hanno portato il Consiglio nel capoluogo altoatesino. Perché proprio a Bolzano si trova anche la Direzione Generale della Cassa di Risparmio di Bolzano che lo scorso maggio ha licenziato dalla sua filiale veronese un sindacalista della FABI senza valida ragione. Dopo una serie di intimidazioni e di provvedimenti umilianti il collega Fabio, bancario e sindacalista 38enne, sposato con due figli, infine si è trovato senza lavoro. E la Cassa aveva scelto di percorrere la strada della prepotenza e dell'arroganza: il Presidente dott. Norbert Plattner aveva rifiutato un incontro richiesto dal nostro Segretario Generale dott. Lando Maria Sileoni.

Già a giugno di quest'anno la FABI aveva annunciato che si sarebbe opposta a questo licenziamento gravissimo e inaccettabile con tutti i mezzi a sua disposizione. Così dopo 5 mesi di battaglie giudiziarie (ancora in corso) e mediatiche, alle ore 11.30 di martedì 26 ottobre da piazza Walther è partita una protesta con tanto di bandiere az-

zurre FABI, striscioni, tamburi e fischiotti. Il corteo è sfilato compatto lungo le vie del centro storico, in prima linea i membri della Segreteria Nazionale con uno striscione "Giustizia per Fabio", facendo rumore ma avanzando ordinato sotto gli occhi stupiti e curiosi dei passanti non abituati a questo tipo di manifestazioni. Alcuni cittadini lungo il percorso si sono fatti spiegare le motivazioni di questa protesta e una storia molto simpatica l'ha raccontata più tardi un osservatore che ha accompagnato il corteo della FABI: una signora già un po' anziana e forse cliente della Cassa di Risparmio da sempre si era avvicinata a lui, chiedendo anche lei prima quale fosse il motivo per tutto questo subbuglio e poi con gentilezza ha chiesto se magari potesse avere uno di questi fischiotti azzurri per poterlo portare al suo nipotino. "Sa Signore, un po' la Cassa è anche mia", gli ha poi risposto la donna e ha fatto intendere, come anche lei ci teneva a partecipare a questa grande manifestazione di solidarietà.

Più tardi il corteo si è fermato per l'annunciato sit-in davanti alla sede della Direzione Generale della Banca, chiedendo l'immediato reintegro del dirigente sindacale. Agli inizi di novembre anche gli altri sindacati del credito si sono schierati con il collega della FABI ingiustamente licenziato. I Segretari Generali di FIBA, CISL, FISAC CGIL, SILCEA, SINFUB, UGL Credito e UILCA, insieme al nostro Segretario Generale Sileoni hanno inviato una lettera unitaria al Direttore Generale della Cassa, Peter Schedl, chiedendo l'immediato reintegro del sindacalista.

La vicenda del dirigente FABI investe, infatti, "le organizzazioni sindacali e tutto il mondo del lavoro", si legge nella missiva. Quanto al provvedimento di licenziamento, scrivono i Segretari Generali, non può essere che considerato un "fatto devastante e gravissimo per il collega e la sua famiglia".

"Le chiediamo, facendo appello alla sua sensibilità e a quello del territorio dove opera", concludono rivolgendosi direttamente al Direttore Generale della Cassa, "il reintegro del collega che valuteremo come la testimonianza di un'attenzione al personale che vi ha sempre contraddistinto".

Noi della FABI speriamo che da questo danno d'immagine fatto in casa la Cassa di Risparmio abbia appreso che la via della prepotenza è una strada a senso unico e che bisogna ritornare sulla strada del dialogo. È la dimostrazione che l'arroganza non paga. Mai!



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI 116° CONSIGLIO NAZIONALE

MOZIONE CONCLUSIVA



Il 116° Consiglio Nazionale, riunito in Bolzano nei giorni 26 e 27 ottobre 2010, ascoltata la relazione illustrata dalla Segreteria Nazionale in nome e per conto del Comitato Direttivo Centrale, l'approva.

Le Delegate ed i Delegati esprimono grande apprezzamento per l'attività svolta dal Comitato Direttivo Centrale e dalla Segreteria Nazionale in questi ultimi mesi, in particolare per la sottoscrizione del nuovo accordo sulle libertà sindacali che finalmente sancisce un'equa distribuzione delle risorse tra le diverse Organizzazioni, riconoscendo la grande rappresentatività della FABI nel settore del credito.

Il 116° Consiglio Nazionale riconosce la validità degli accordi recentemente sottoscritti nei vari gruppi bancari, volti a governare le ristrutturazioni sancendo i principi della volontarietà degli eventuali esodi, della stabilizzazione dei precari, della creazione di nuova occupazione e riconoscendo ai lavoratori in servizio adeguati premi aziendali.

Il 116° Consiglio Nazionale ritiene sia necessario richiamare le aziende di credito ad una particolare attenzione

alla creazione di occupazione stabile, per garantire prospettive economiche ai giovani dando così un fattivo contributo alla ripresa economica.

Il Fondo di Sostegno al Reddito ha consentito finora di gestire le situazioni di crisi aziendali senza costi aggiuntivi per la collettività e senza costi sociali significativi per gli addetti. Il Consiglio Nazionale, nel ribadire la centralità dello strumento, da mandato alla Segreteria Nazionale di proseguire l'analisi tecnica e giuridica delle ipotesi di riforma, ribadendo la contrarietà ad accordi nazionali che prevedano l'obbligatorietà dell'accesso al Fondo, ritenendo altresì che ogni Azienda e Gruppo debba poter gestire la sua situazione in totale autonomia.

Il 116° Consiglio Nazionale da mandato al Comitato Direttivo Centrale e alla Segreteria Nazionale di avviare, unitariamente alle altre Organizzazioni Sindacali rappresentative del settore, il percorso di approfondimento per il rinnovo del Contratto Nazionale di categoria.

Tra le principali questioni che dovranno trovare una definizione in tale rinnovo, il 116° Consiglio Nazionale evidenzia la necessità:

- di un adeguato recupero inflattivo e della produttività di settore;
- di una lotta alla precarietà e della creazione di "buona occupazione", stabile e che garantisca elevata qualità della vita privata e professionale;
- di estendere i sistemi di copertura del welfare (previdenza, assistenza, copertura della non autosufficienza, etc.), adottare efficaci politiche di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, anche nell'ottica delle Pari Opportunità, nonché una più rispondente regolamentazione della prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi;
- di una più rigorosa disciplina dei sistemi incentivanti riequilibrando il rapporto tra questi e la retribuzione contrattuale.

Il 116° Consiglio Nazionale della FABI invita l'Organizzazione a sostenere le iniziative sindacali confederali unitarie che verranno programmate per garantire un fisco più giusto e rispettoso del contributo delle lavoratrici e dei lavoratori attivi e dei pensionati.

Bolzano, 27 ottobre 2010
Approvato all'unanimità

Verantwortung des Bankangestellten

Man möchte meinen, dass man allein als Durchführender bei der Ausführung eines von einem hierarchisch höher Gestellten angeordneten Auftrages, auch wenn die angewiesenen Modalitäten nicht den Rechtsnormen entsprechen, nur im guten Glauben der Pflicht eines Untergebenen nachkommt und keinerlei Verantwortung unterliegt. DEM IST ABER NICHT SO. Allgemein kann nämlich die fehlende Beachtung der entsprechenden Normen, auch auf ausdrückliche Anordnung eines höheren Auftrages, für die ausführende Person schwer wiegende Verantwortlichkeiten nach sich ziehen, sei es disziplinarer Art – mit Verfahren, die bis zur Entlassung gehen können – sei es zivil- oder strafrechtlicher Natur. Es mag schon stimmen, dass in einem untergeordneten Arbeitsverhältnis vorgesehen ist, dass der Angestellte mit dem Betrieb zusammenarbeitet und seine Tätigkeit dem Unternehmer zur Verfügung stellt, sei es durch seine umsichtige Arbeit unter Berücksichtigung der vom Arbeitgeber und den Mitarbeitern, von denen er hierarchisch abhängig ist, angeordneten Anweisungen, sei es bei der Berücksichtigung der vom Gesetz vorgeschriebenen Treuepflicht in Bezug auf verbotene Tätigkeiten. Auf jeden Fall wird die verlangte Umsicht außer an den zu erreichenden Betriebszielen auch an den professionellen Fähigkeiten des Angestellten gemessen, ganz besonders im Bankensektor, wo das Gesetz dem allgemeinen Interessenschutz der sparenden Bürger den Vorzug gibt, wird keinerlei Unwissenheit geduldet.

Wir erinnern letztlich daran, wie ein rechtswidriges Verhalten als begründeter Beitrag zur Verursachung eines vom Kunden beklagten Schadens interpretiert werden und somit eine solidarische Rückvergütung zusammen mit der Bank zur Folge haben könnte.



Wir laden deshalb zu einer besonderen Vorsicht bei der Ausführung der Arbeitstätigkeit ein und dazu, wenigstens alle Dienstanweisungen aufmerksam zu lesen, nicht die eigene Unterschrift unter von anderen Personen eingeleiteten Geschäftsunterlagen zu setzen, wenn man sich der Reichweite nicht bewusst ist, keine Operationen falsch auszuführen, mit der Absicht, sie zu einem späteren Zeitpunkt richtig zu stellen, keine Operationen in Abweichung von der richtigen Disziplin auszuführen, nur um einen Gefallen zu tun oder die Beziehungen zu Kunden oder Kollegen aufrecht zu erhalten – auch wenn es sich um Vorgesetzte handelt – und der Generaldirektion oder den Inspektions- oder Kontrollorganen auf nachweisbare Art und Weise die offensichtlichen und wiederholten Anomalien anzeigen, ganz besonders, wenn man eine verantwortliche Qualifikation inne hat.

Responsabilità del lavoratore bancario

Eseguire disposizioni di un superiore gerarchico, pur se le modalità che vengono indicate sono difformi alla prescrizione normativa, potrebbe far ritenere, in buona fede, di adempiere così al dovere di subordinazione e comunque, nella veste di meri esecutori, di non essere soggetti ad alcun profilo di responsabilità.

NON È COSÌ. Nella generalità dei casi, piuttosto, la mancata osservanza delle norme di riferimento, anche se esplicitamente richiesta da un ordine superiore, può determinare per l'esecutore responsabilità anche gravi, di natura sia disciplinare – con provvedimenti che giungono sino al licenziamento – sia civile o penale. È ben vero che il rapporto di lavoro subordinato prevede che il dipendente collabori con l'impresa prestando la propria attività alle dipendenze dell'imprenditore, sia operando con diligenza e osservando le disposizioni impartite dal datore di lavoro e dai suoi collaboratori dai quali gerarchicamente dipende, sia osservando un obbligo di fedeltà espresso dalla legge in termini di attività vietate. Tuttavia la richiesta diligenza viene misurata tenendo conto anche delle qualità professionali del dipendente oltre che

degli obiettivi aziendali da raggiungere e, in particolare nel settore bancario, ove la legge privilegia la tutela degli interessi generali dei cittadini-risparmiatori, non viene ammessa ignoranza.

Si ricorda, infine, come una condotta contraria alla normativa possa interpretarsi come contributo causale al cagionamento di un danno lamentato dal cliente e determinare così al possibilità di risarcimento in solido con la banca.

Si invita, quindi, ad una particolare attenzione nell'esecuzione dell'attività lavorativa e, almeno, a leggere attentamente tutte le disposizioni, a non apporre la propria firma su pratiche istruite da altri se non si è in grado di valutarne la portata, a non compiere operazioni scorrettamente, con l'intenzione di regolarizzarle successivamente, a non effettuare operazioni in deroga alla giusta disciplina per compiacere o preservare i rapporti con clienti o colleghi – anche se superiori – e a segnalare alla Direzione generale o agli organi ispettivi e di controllo, con modalità tracciabile, le anomalie evidenti e ripetute, a maggior ragione se si possiedono qualifiche di responsabilità.

FABI Vicenza



Raiffeisen-Geldorganisation HABEMUS L.E.V.



Am 7. Dezember 2010 trafen sich die Vertragsparteien im Raiffeisenverband zur Vertragsunterschrift. Von links: Ralf Niederstätter (Abt. Personal und Arbeitsrecht), der Leiter der Abt. Personal und Arbeitsrecht Christian Tanner, der Obmann der Raika Lana Karl Innerhofer, Generaldirektor Paul Gasser, Verbandsobmann Heiner Nicolussi-Leck, die Kollegen der FABI-Delegation Werner Pedoth, Josef Fleischmann, Michael Caumo, sowie Tony Tschennett (ASGB) und Helmut Bachmayer (SGK/UIL). (Foto: Raiffeisen)

Dienstag, 7. Dezember 2010, wurde im Raiffeisenverband in Bozen der Landesergänzungsvertrag für die Raiffeisen-Geldorganisation unterzeichnet. Der Obmann des Raiffeisenverbands Dr. Heiner Nicolussi Leck hat die Runde mit einer kleinen Anspielung auf die letzten auch in den Medien diskutierten Kontroversen eröffnet, dass man den Nikolaus nicht mit dem Weihnachtsmann verwechseln soll, und um jeglichen Zweifel zu überwinden, spricht er lieber vom Christkind, das kurz vor dem großen Fest allen Mitarbeitern der Raiffeisen-Geldorganisation nun ein Geschenk gemacht hat. Nach einigen Wortmeldungen, die eine gegenseitige Wertschätzung bezogen auf die Zielstrebigkeit aller an den Verhandlungen beteiligten Personen zum Ausdruck gebracht haben, wurde von den Vertragsparteien ihre Unterschrift auf das recht umfangreiche Dokument gesetzt und anschließend der Abschluss bei einem kleinen Umtrunk besiegelt.

Wir wollen nun unserem Kollegen Werner Pedoth, der gemeinsam mit Josef Fleischmann und Michael Caumo die Verhandlungsdelegation der FABI angeführt hat, einige Fragen zu diesem neuen Vertrag stellen:



Es wurde also der Landesergänzungsvertrag für die Mitarbeiter der Raiffeisen-Geldorganisation unterzeichnet. Wie hat sich die Verhandlung in dieser doch etwas schwierigen Phase für die Banken gestaltet?

Im Grunde genommen sind die Verhandlungen

für den Landesergänzungsvertrag einigermaßen zügig vorangegangen. Allerdings muss auch gesagt werden, dass es diesmal doch mehr als bei früheren Verträgen zwischendurch immer wieder Knackpunkte gab, bei denen die Ansichten der Vertragspartner so weit auseinandergingen, dass der Verhandlungsfluss unterbrochen wurde bzw. der Vertragsabschluss zu scheitern drohte.

Welches sind die großen Neuerungen?

Was den wirtschaftlichen Teil betrifft, kann man sich aus zwei Gründen keine allzu großen Resultate erwarten. Erstens sind bekanntlich die Zeiten im Allgemeinen nicht gerade rosig, und zum Zweiten weil der gesamtstaatliche Kollektivvertrag nur einige wenige klar definierte Punkte (sog. „demandi contrattuali“) festlegt, für die ein Verhandlungsspielraum für den Landesergänzungsvertrag eingeräumt wird.

Erfahrungsgemäß stoßen generell die finanziellen Verbesserungen vor denen im normativen Teil auf das Interesse der Mitarbeiter. Konnte hierbei etwas erreicht werden?

Was die allgemeinen Gehaltstabellen betrifft, so sind diese außerhalb der Verhandlungskompetenz des L.E.V. und werden im Zuge der Verhandlungen des Nationalen Allgemeinen Kollektivvertrages, der mit Jahresende 2010 verfällt, im Laufe des kommenden Jahres erneuert. Die letzte einer Reihe von inflationsbedingten Erhöhungen, wie sie vom vorigen NAKV vorgesehen war, ist mit 1.12.2010 in Kraft getreten.

Trotzdem glauben wir, doch einige nicht unwesentliche Verbesserungen erwirkt zu haben. So sind zum Beispiel die Essensgutscheine sowohl jene für Pendler von bisher € 5,29 auf € 8,00 (bzw. € 8,50 ab 1.1.2012) als auch jene der übrigen Mitarbeiter von bisher € 2,25 auf € 4,00

angehoben worden. Außerdem wurde die Zulage an die Geschäftsstellenleiter um ca. 15 % erhöht, weil wir der festen Überzeugung sind, dass Verantwortung und Leistungsdruck gerade in diesem Bereich immer größer geworden sind.

Zudem haben wir versucht, besondere Schwerpunkte auch im Bereich Familie zu setzen. So wurde die Schul- bzw. Studienbeihilfe für zu Lasten lebende Kinder sowie die Familienbeihilfe für Kinder mit Behinderung angehoben. Ebenso wurde die Versicherungssumme für die Unfall- und Krankenpolice, für jene Fälle wo zu Lasten lebende Minderjährige im Haushalt leben, erhöht. Auch im Bereich Vorsorge und Pflegesicherung wurden weitere Akzente gesetzt.

Weiters wurde eine zusätzliche Dienstaltersvorrückung für junge MitarbeiterInnen erwirkt, die bei Unterzeichnung des letzten L.E.V. im Oktober 2007 noch nicht angestellt bzw. davon nicht betroffen waren.

Und Neuerungen im normativen Bereich?

Diesbezüglich sind Themen wie audiovisuelle Maßnahmen zur Sicherheit und Schutz der MitarbeiterInnen (Videoaufzeichnungen), bewegungsinterne Mobilität (die von einer evtl. Kassenschließung betroffenen MitarbeiterInnen einen Vorrang bei der Personalaufnahme in einer anderen Kasse einräumt), sowie die Arbeitszeit für leitende Angestellte zu erwähnen.

Die Arbeitszeit für die leitenden Angestellten (quadri direttivi) scheint ein Dauerbrenner zu sein.

Stimmt. Dabei muss einfach gesagt werden, dass in einigen Realitäten immer noch versucht wird, von MitarbeiterInnen dieser Einstufungskategorie ein bindendes Ausmaß von unentgeltlichen Mehrstunden einzufordern, wie sie im geltenden NAKV nicht mehr vorgesehen sind. Die Arbeitszeit dieser Berufsgruppe unterscheidet sich im Ausmaß

nicht von jener der übrigen MitarbeiterInnen, kann jedoch nach den jeweiligen betrieblichen Bedürfnissen eigenverantwortlich angepasst bzw. verschoben werden.

Eventuelle nennenswerte Mehrleistungen werden allerdings nicht im mathematischen Sinne über ein Zeitkonto verrechnet, sondern eben in Eigenverantwortung unter Einhaltung der jährlichen Sollarbeitszeit selbst verwaltet. Ausdrücklich wird festgehalten, dass diese „elastische Arbeitszeit“ Abwesenheiten während der normalen täglichen Arbeitszeit zulässt und geleistete Mehrarbeit sowohl stunden- als auch halbtags- und tageweise genossen werden kann. Sollte ein Ausgleich im Laufe des Jahres dennoch nicht möglich sein, muss die geleistete Mehrarbeit, sofern sie nicht unwesentlich ist, angemessen vergütet werden.

War es angebracht, den Vertrag heuer noch zu unterzeichnen, oder hätte man besser auf die von mehreren Seiten prophezeite Erholung des wirtschaftlichen Umfeldes warten sollen?

Ob und wann sich die Wirtschaft und auch der Bankensektor im Allgemeinen wirklich erholen, ist sicherlich nicht leicht abzuschätzen. Aber nachdem alle übrigen regionalen Ergänzungsverträge in unserem Sektor fast ausnahmslos bereits abgeschlossen sind, wollten wir eine weitere Verzögerung auf jeden Fall vermeiden.

Im Großen und Ganzen kann man also doch von einem zufriedenstellenden Vertragsabschluss sprechen?

Wir sind uns schon bewusst, dass es immer schwierig ist, alle zufrieden zu stellen, aber in Anbetracht der momentanen Situation glauben wir doch, das Bestmögliche herausgeholt zu haben, und generell auf das Verständnis und die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu stoßen.

Wir danken Werner Pedoth für das Gespräch!



Fleißige Hände bei der Unterschrift des recht umfangreichen Vertragsdokuments

NEUHEITEN KONVENTIONEN - NOVITÀ CONVENZIONI

LATTERIA DEL SOLE



Lavorazione Artigianale Pugliese
Buon latte di montagna e tradizione di Puglia

Attenzione: Il punto vendita in Galleria Greif 15/17 è stato chiuso!
Viene praticato però lo sconto incondizionato del 10% su tutti i prodotti di produzione propria nel punto vendita di via Sassari 21 a Bolzano.
Importante: mostrare la tessera di appartenenza prima dell'emissione dello scontrino fiscale!

Achtung: Die Verkaufsstelle in der Greifpassage 15/17 wurde geschlossen.
Es wird aber nach wie vor ein bedingungsloser Preisnachlass von 10% auf alle Produkte eigener Herstellung im Verkaufsraum in der Sassaristrasse 21 in Bozen gewährt.
Wichtig: den Mitgliedsausweis vor Ausstellung des Kassazettels vorweisen!

C.D.M. Gruppo MAZZORATO MODA

**Alle Verkaufsstellen Mazzorato Moda in Italien wurden geschlossen, die Konvention ist somit nicht mehr gültig.
Tutti i punti vendita in Italia di Mazzorato Moda sono stati chiusi, la convenzione quindi non è più valida.**



Das **Restaurant Weisse Traube** in Bozen hat Führung gewechselt und bietet eine angenehme Atmosphäre mit Innengarten, einheimische Küche und Fischspezialitäten, sowie Teigwaren und Desserts eigener Herstellung.
Skonto 10% auf die Preisliste

Il ristorante **Uva Bianca** a Bolzano ha cambiato gestione e offre accoglienza, giardino interno, cucina casereccia e specialità pesce, pasta e dolci fatti in casa.
Sconto 10% sul listino prezzi



**HOTEL
TIROLERHOF**

Hotel Tirolerhof (Untere Dorfstraße 33) | A-6534 Serfaus
Tel: +43 (0) 5476-6236, Fax: +43 (0) 5476-6872
E-Mail: info@tiroler-hof.net | www.tiroler-hof.net



Bei der Konvention mit SOTOUR Österreich hat es einen Neuzugang gegeben:

Alla convenzione esistente con SOTOUR AUSTRIA si aggiunge:

Hotel Tirolerhof
Untere Dorfstraße 33
6534 Serfaus
Tel: +43/5476/6236
Fax: +43/5476/6872
info@tiroler-hof.net
www.tiroler-hof.net

Im Hotel Tirolerhof in Serfaus, inmitten der Samnauner Berge gelegen - erleben Sie den Genuss gepflegter Tiroler Gastlichkeit in Verbindung mit heiligem Ambiente und einer freundlichen Atmosphäre. 20 gepflegte und gemütlich eingerichtete Zimmer, Suiten und Appartements stehen für unsere Gäste bereit. Klare Bergluft, viel Sonne, jede Menge Sportmöglichkeiten bietet die Urlaubsregion Serfaus-Fiss-Ladis im Sommer und im Winter. Absolute Schneesicherheit durch die Höhenlage ist garantiert.

L'Hotel Tirolerhof si trova a Serfaus in mezzo ai monti del Samnaun - per assaporare l'ospitalità tirolese in un ambiente accogliente. 20 camere curate e confortevoli, Suites e Appartements sono a disposizione per i nostri ospiti. Aria pulita di montagna, tanto sole e varietà sportive - tutto questo offre la regione Serfaus-Fiss-Ladis sia d'estate che d'inverno. D'inverno assoluta garanzia di neve grazie all'altitudine.

**10% Skonto auf die Listenpreise
10% Sconto sul listino prezzi**

**Unter anderen Konventionen wurden auch jene mit BAR FANTASY und 1-8-1 HAIR in Bozen nicht mehr erneuert.
Für weitere Änderungen und Neuerungen laden wir alle ein, unsere neue Konventionen-Broschüre 2011 zu konsultieren.
Fra altre convenzioni anche quelle con BAR FANTASY e 1-8-1 HAIR a Bolzano non sono più state rinnovate.
Per tutti gli altri cambiamenti e novità invitiamo tutti a consultare il nostro nuovo opuscolo delle convenzioni per il 2011.**

NEUHEITEN KONVENTIONEN - NOVITÀ CONVENZIONI

**Im Folgenden noch einige Hinweise auf die neu vereinbarten Konventionen:
Di seguito qualche avviso sulle convenzioni recentemente stipulate:**

ELETRICA 2000 s.a.s.

di Morcaldi Roberto & Co.
Via L. Von Comini 8/16 - 39100 Bolzano
Tel. mobile 347 2205182 - PI 01676710211
Email info@elettrica2000bz.com
Persona di riferimento: Roberto Morcaldi

L'azienda si occupa dal 1995 di impiantistica elettrica civile ed industriale scegliendo con accuratezza i migliori materiali adatti alla tipologia installativa ottimizzando funzionalità, estetica e garanzia di durata nel tempo. La società dispone di uno staff tecnico di grande esperienza che si occupa esclusivamente della consulenza e realizzazione di impianti elettrici in ambito residenziale, terziario e industriale, nonché di quadri elettrici di automazione e potenza. Vengono realizzati interventi anche complessi coniugando la qualità e la sicurezza degli impianti stessi con interessanti soluzioni dal punto di vista estetico, ergonomico e funzionale. Attraverso un aggiornamento continuo l'azienda è sempre presente con novità e capacità professionale, informando e consigliando il cliente, di eventuali verifiche necessarie agli impianti, per garantirne l'integrità e la sicurezza nei confronti degli utenti.

Vengono eseguiti impianti domotici, principalmente con marchio BTicino in particolare con il sistema My Home, impianti di cablaggi strutturati, impianti fotovoltaici, di videocontrollo ed antintrusione.

La nuova convenzione per i soci SAG prevede:

- Interventi presso il domicilio per controllo, verifica strumentale e pratica dell'impianto elettrico, rilascio di dichiarazione di rispondenza o di conformità, a seconda del risultato della verifica - zona Bolzano/Laives - 200,00 Euro
- Per interventi di riparazione, ricerca guasti e installazione apparecchi elettrici: costo orario 22,00 Euro, sconto sul materiale installato e utilizzato del 25%
- Si rilasciano preventivi gratuiti per lavori di ristrutturazione o modifiche sostanziali dell'impianto.

N.B. i prezzi si intendono esclusa i.v.a. e opere murarie.

Der Betrieb kümmert sich seit dem Jahr 1995 um private und gewerbliche Elektroinstallationen unter der Auswahl der besten Materialien für die Art der Elektroanlagen und Optimierung für die Funktionalität, Ästhetik und eine Garantie für die Haltbarkeit.

Das Unternehmen verfügt über eine technisch gebildete Mannschaft mit großer Erfahrung, die sich ausschließlich um die Beratung und Realisierung von Elektroanlagen im privaten Bereich, sowie im Dienstleistungs- und Industriebereich kümmert, sowie um den Einbau von Schaltkästen für die Automatisierung.

Es werden auch komplexe Eingriffe vorgenommen, wobei die Qualität immer verbunden ist mit der Sicherheit der Anlagen mit interessanten Lösungen im Hinblick auf Ästhetik, Ergonomie und Funktionalität.

Aufgrund laufender Fortbildung kann das Unternehmen stets mit Neuigkeiten und professionellen Fähigkeiten aufwarten und die Kunden über eventuell notwendige Überprüfungen der Anlagen informieren und beraten, um die Unversehrtheit und Sicherheit der Kunden garantieren zu können.

Eingebaut werden auch Hausautomationsysteme (impianti domotici), hauptsächlich der Marke BTicino mit dem System von My Home, strukturierte Kabelanlagen, Photovoltaikanlagen, und Anlagen zur Videoüberwachung und Einbruchsicherheit.

Die neue Konvention sieht für SAG-Mitglieder folgende Leistungen vor:

- Einsatz vor Ort für die Kontrolle, instrumentenunterstützte und effektive Überprüfung der Elektrizitätsanlage, Ausstellung der Konformitätserklärung je nach Überprüfungsergebnis - Zone Bozen/Leifers - 200,00 Euro
- Für Eingriffe zwecks Reparatur, Schadenserhebung und Einbau von elektrischen Geräten: Stundensatz 22,00 Euro, Preisnachlass auf das eingebaute und verwendete Material von 25%
- Kostenlos werden Kostenvorschläge für Restrukturierungsarbeiten und wesentliche Veränderungen an der Anlage erstellt.

Achtung: die Preise verstehen sich ohne MwSt. und Maurerarbeiten.

ARREDAMENTI LA PERLA Srl

Via Maccani 165 - 38100 Trento
Con filiale a Laives - Mit Geschäftsstelle in Leifers
Via Nobel 16

INGROSSO MOBILI - MÖBELGROSSHANDEL

Tel. 0471 955078
Fax 0471 955008

10% Sonderrabatt auf alle Möbel
10% Sconto extra su tutti i mobili

CARROZZERIA RESIA Snc

di Egger Ewald & Bernardi Giovanni
Via Dürer, 3 - 39100 Bolzano
Tel./Fax 0471 934085
Tel. Mobile 338 9410888
www.car.resia.it
car.resia@tiscali.it



Particolare trattamento sulla riparazione delle autovetture con sconti reali del 10% sulla manodopera e sui materiali di ricambio.

Besondere Konditionen auf Autoreparaturen mit 10 % Skonto auf die Arbeitsleistung und auf die Ersatzteile.



ALUEN ALTA COSMESI è una nuova Idea di Vendita Diretta dalla produzione al consumatore attraverso cui proporre una linea di prodotti di alta cosmesi creati in esclusiva per questo mercato, facendo pagare al consumatore solo la qualità e nessuna altro costo di marketing. Aluen AltaCosmesi crede che quello che conta è il contenuto (le migliori materie prime a formule uniche ed innovative nate da anni di studi) e non il contenitore e quindi riesce a proporre alta qualità a prezzi eccezionali. I prodotti si possono acquistare esclusivamente presso i punti vendita e per internet sul sito www.aluenaltacosmesi.it.

ALUEN ALTA COSMESI ist eine neue Verkaufsidee für den direkten Vertrieb vom Produzenten zum Konsumenten, um eine Produktlinie hoher Qualität exklusiv für diesen Markt vorzusehen und dem Endverbraucher nur die Qualität und keine weiteren Marketingkosten in Rechnung zu stellen. Aluen AltaCosmesi ist der Ansicht, dass hauptsächlich der Inhalt zählt (die besten Rohstoffe und innovative Verarbeitung aufgrund jahrelanger Studien) und nicht die Verpackung; daher kann höchste Qualität zu einem besonders günstigen Preis angeboten werden.

10 % Sconto per un acquisto minimo di € 20,00 presso il punto vendita di Bolzano.
10 % Skonto für einen Mindesteinkauf von 20,00 € in den Verkaufsräumen in Bozen.

Via Palermo/Palermostrasse 20
39100 Bolzano/Bozen
Tel. 0471 032427 Fax 0471 1830100
tn@aluenaltacosmesi.it
www.aluenaltacosmesi.it



HOTEL *** OLANGERHOF MOUNTAIN RESORT

Hotel Olang - Mountain Resort *** (Alpbach srl)
Prackenstrasse 27, via Pracken
39030 OLANG - Kronplatz / VALDAORA - Plan de Corones
Tel. 0474 - 496193 / Fax 0474 - 498216
www.olanghof.com / info@olanghof.com

Für alle SAG-Mitglieder gilt ein Preisnachlass von 10 % auf die im Hotel gültige Preisliste.

Per i soci SAG vale lo sconto del 10% - secondo i prezzi di listino in vigore presso l'Hotel.

HOTEL HYDRACLUB

di Eleatica Tour Srl
Loc. Dominella - Via Velia 112
84040 Casal Velino Marina - Salerno
Tel. 0974 907010
Fax 0974 907055
www.hydraclub.com
info@hydraclub.com



L'Hotel Hydraclub Villaggio è situato a 1 km dal centro di Casal Velino Marina, inserito nel Parco Nazionale del Cilento sul litorale che unisce Acciaroli (8 km) e Palinuro (25 km), in una baia panoramica verde digradante direttamente sul mare.

Camere in Hotel: 30 di nuovissima costruzione, tutte inserite nella struttura centrale denominata il castello, dotate di servizi privati, tv, aria condizionata, telefono diretto e minifrigo.

Camere in Dependance: 46 camere con 2/4 posti letto (4° letto a castello) tutte con vista mare, arredate in maniera semplice sono inserite in piccole costruzioni su due livelli, tutte con entrata indipendente con patio al piano terra e balcone al primo piano. Sono dotati di servizi privati, tv, aria condizionata, telefono diretto e frigo.

Relax e divertimento:

Piscina vista mare, campo da tennis e di calcetto. Completano la struttura, il teatro per l'animazione, un solarium di sabbia attrezzato con sdraio, lettini ed ombrelloni, collegato direttamente alla spiaggia privata, formata di ghiaia e pietre.

Ulteriori dettagli e listino prezzi presso il nostro ufficio a Bolzano.

1 km vom Zentrum von Casal Velino Marina entfernt liegt das Hotel und Feriendorf Hydraclub, mitten im Nationalpark des Cilento zwischen Acciaroli (8 km) und Palinuro (25 km), in einer grünen, direkt zum Meer abfallenden Panoramik-Bucht.

30 Zimmer im Hotel neuester Konstruktion und 46 Zimmer mit 2/4 Betten (4. Bett ist ein Stockbett) in der Dependance, alle mit Meerblick und voll ausgestattet.

Verschiedene Sport-, Unterhaltungs- und Ausflugsmöglichkeiten runden das Programm ab.

Weitere Informationen, Prospekte und Preise über unser Büro in Bozen.

RESIDENCE EMANUEL

Vico agli Orti, 6
Diano Marina (IM)
Tel. 0183 405039
Fax 0183 402684
Tel. Mobile 348 0033803
e-mail gianni.rossi.diano@libero.it
www.residenceemanuel.it



Collocato nel centro di Diano Marina ma in zona molto tranquilla e riservata, il residence è composto da 10 appartamenti bilocali di 47m² oppure 53m² completamente arredati, di cui 8 con ampio terrazzo. Un ampio giardino circonda la struttura e contribuisce a rendere il soggiorno più gradevole e rilassante.

Ulteriori informazioni e offerte come da listino prezzi presso il nostro ufficio al Bolzano.

Eingebettet in die zentrale aber dennoch ruhige Lage von Diano Marina besteht dieses Residence aus 10 voll eingerichteten Appartements mit 2 Räumen und 47m² oder 53m², 8 davon mit einer großen Terrasse. Die Anlage ist von einem großen Garten umgeben und sorgt für einen angenehmen und entspannenden Aufenthalt.

Weitere Informationen und Angebote über die Preisliste können über unser Büro in Bozen in Erfahrung gebracht werden.

HOTEL JULIUS PAYER ***S

Fam. Elmar e Cristine Reinstadler
39029 Solda/Sulden am Ortler Nr. 21
Tel. 0473 613030
Fax 0473 613232
www.hotel-juliuspayer.com
info@hotel-juliuspayer.com



Tra i monti maestosi dominati dai 3905 metri dell'Ortles, sorge il pittoresco paese di Solda. L'Hotel Julius Payer è il punto ideale per passeggiate tranquille nei boschi ma anche ad alte quote. Si possono praticare tutti i tipici sport di montagna: sci alpino e nordico, snowboarding o camminate con le ciaspole.

Camere confortevoli per famiglie, doppie e singole, piscina coperta, idromassaggio, cabina a infrarossi, bagno turco, sauna finlandese, ping-pong, internet e veranda per fumatori.

Das Hotel Julius Payer liegt eingebettet in dem majestätischen Bergmassiv, dominiert von 3905m hohen Ortler, und ist Ausgangspunkt für gemütliche Wanderungen in den angrenzenden Wäldern als auch im Hochgebirge. Es werden jegliche Bergsportarten angeboten: Alpinski und Skilanglauf, Snowboard oder Schneeschuh-Wanderungen.

Angenehme Familienzimmer, Doppel- und Einzelbettzimmer, Hallenschwimmbad, Whirlpool, Infrarotkabine, Finnische Sauna und Dampfbad, Tischtennis, Internet und Raucherraum.

INVERNO/WINTER 2010/2011

Settimane bianche – 7 giorni mezza pensione / Weiße Wochen – 7 Tage Halbpension

09.01. – 16.01.	€ 384,00
15.01. – 22.01.	€ 420,00
05.02. – 12.02.	€ 460,00
19.03. – 26.03.	€ 465,00
23.04. – 30.04.	€ 470,00
01.11. – 17.12.	€ 384,00

ESTATE/SOMMER 2011

Prezzo per mezza pensione al giorno per persona in camera doppia/
Halbpension pro Tag und Person im Doppelzimmer

25.06. – 09.07. / 02.09. – 25.09.	€ 52,00
09.07. – 30.07.	€ 55,00
30.07. – 06.08.	€ 60,00

Riduzione per bambini nella stanza con i genitori/Kinderermäßigung im Elternzimmer: fino/bis a 5 anni /Jahre gratis, 6-8 -50%, 9-14 -40%, 15-18 -25%. Supplemento singola/Einzelzimmerzuschlag: € 7,00 al giorno/am Tag.

Cucina tipica tirolese ed italiana – tutti i giorni abbondante colazione a buffet, a cena menu a scelta di 4/5 portate con buffet di diverse insalate. Su richiesta menu vegetariani e dietetici.

Typische tiroler und italienische Küche – täglich reichhaltiges Frühstücksbuffet, abends 4/5-Gänge-Menu zur Auswahl mit Salatbuffet. Auf Anfrage auch vegetarische und Diät-Menu möglich.



Die Notfallseelsorge des Landesrettungsvereins Weißes Kreuz sucht freiwillige Mitarbeiterinnen in Bozen und Leifers

Notfallseelsorge ist ein Dienst an Menschen in akuten Krisensituationen, die durch Tod, Unfall oder Katastrophen ausgelöst wurden. Es ist ein freiwilliger Dienst, der seit 1997 im Landesrettungsverein Weisses Kreuz besteht.

Die Notfallseelsorger bieten den Betroffenen in Notsituationen menschliche Betreuung an, indem sie für die Menschen da sind und Zeit für sie haben. Sie begleiten die Hinterbliebenen beim Abschiednehmen vom Verstorbenen und fördern somit eine gesunde Trauerkultur.

Außerdem bemühen sich die Notfallseelsorger im Einsatz, das familiäre wie das soziale Netz zu aktivieren und auf psycho-soziale Weiterbetreuung zu verweisen.

Der Einsatz ist einmalig und kann einige Stunden dauern. **Ziel ist es, in den Städten Bozen und Leifers eine Gruppe von freiwilligen NotfallseelsorgerInnen aufzubauen und einen Bereitschaftsdienst zu gewährleisten. Dazu braucht es freiwillige MitarbeiterInnen. Aus diesem Grunde ist eine Projektgruppe bemüht, freiwillige Mitarbeiter für die Notfallseelsorge anzuwerben. Entsprechende Ausbildungen werden im Frühjahr 2011 angeboten.**

Voraussetzungen für den Eintritt in diesen Dienst ist das vollendete 28. Lebensjahr und Zweisprachigkeit. Wir bitten Interessierte, sich über die E-Mail-Adresse notfallseelsorge@wk-cb.bz.it oder unter der Rufnummer 335-6425143 (Bürozeiten) zu melden und nähere Informationen einzuholen.

**Landesrettungsverein Weißes Kreuz
Projektgruppe Notfallseelsorge Bozen-Leifers**

L' Associazione Provinciale di soccorso Croce Bianca cerca "Assistenti Spirituali d'Emergenza" per Bolzano e Laives

L' Assistenza spirituale d' emergenza é un servizio per persone in situazioni d' emergenza (incidente o catastrofe). Il servizio é volontario ed è stato fondato nel 1997 dalla Croce Bianca.

Fa parte dei compiti degli assistenti spirituali supportare e stabilizzare gli assistiti nei primi momenti difficili dopo un incidente, di aiutarli ad attivare l'aiuto della loro rete sociale, di riattivare la loro capacità di agire, nonché di dare indicazioni per i servizi del supporto psico-sociale del territorio.

Fa inoltre parte del servizio accompagnare gli assistiti "nell'ultimo saluto" della persona defunta e di favorire così una sana cultura del lutto.

L'obiettivo é di creare nelle città di Bolzano e di Laives un gruppo di "Assistenti Spirituali d'Emergenza" e quindi garantire un servizio di reperibilità. Per questo motivo stiamo cercando dei volontari. Formazioni specifiche sono previste per la primavera del 2011.

Requisiti generali per l'ammissione al servizio sono 28 anni compiuti e conoscenza delle due lingue (italiano e tedesco). Chiediamo a tutti gli interessati di contattarci tramite l'indirizzo email assistenzaspirituale@wk-cb.bz.it oppure per telefono 335-6425143 (orari d'ufficio) per chiedere ulteriori informazioni.

**Associazione provinciale di soccorso Croce Bianca
Gruppo di progetto „Assistenza Spirituale d'Emergenza"**

**Mag. Arthur Punter
Mauro Bazzanella
Dott. Wilfried Mairösl
Werner Innerhofer
Hannes Plank**

Stars and Stripes

VIP Baby

Ancora non sappiamo chi è stato il più bravo: il ginecologo che ha fatto il calcolo per la presunta data del parto oppure la bambina che ha scelto di nascere proprio il giorno stabilito. Comunque sia, puntuale come la mamma **Marina Lazzeri** - la nostra stimata segretaria della FABl a Bolzano - il 23 novembre 2010 è nata **Arianna**, una splendida creatura dai capelli scuri di 47,5 cm di lunghezza e 2.860 g di peso. Il papà **Simone** è stato subito conquistato...



Un caloroso benvenuto a Arianna e sinceri congratulazioni ai neo genitori!



**APERTURA
A PASQUA**

Hotel Mon Pays Rimini Direzione Fam. Bellavista Giorgio Via Alfieri, 3 – Bus n. 11 Fermata n. 15 Tel. 0541/381486 – Fax 0541/381466 Privato: 0541/734667 – 333/5771553 47900 RIMINI E-mail: g.bellavista@hi-net.it - www.hotelmonpays.com

**Riviera
Adriatica**

Pasqua 3 giorni a 144,00 € a pensione completa



RIDUZIONI

Bambini in camera con due adulti: da 0 a 3 anni gratis
Da 3 a 6 anni : 30% di sconto;
Da 7 a 10 anni: 20% di sconto;
3° e 4° letto: 10% di sconto se non usufruiscono già di altre riduzioni .Supplemento camera singola: € 3,00 al giorno.
Supplemento camera doppia uso singola € 15,00 al giorno.

ESTATE 2011 Offerte per i soci SAG

PERIODO	PREZZO
Pensione completa	
Dal 1 Maggio al 31 Maggio	€ 36,00
Dal 1 Giugno al 02 Luglio	
28 Agosto al 30 Settembre	€ 39,50
Dal 3 Luglio al 31 Luglio	€ 43,00
Dal 1 al 6 Agosto	€ 48,00
Dal 7 al 20 Agosto	€ 59,00
Dal 21 al 27 agosto	€ 48,00

In spiaggia, per i nostri clienti, ombrellone gratis con 2 lettini a € 8,00 al giorno e per prenotazioni di almeno 6 giorni 1 giorno è gratis



**Frohe Weihnacht!
Buon Natale!
Bon Nadel!**



Wir laden alle unsere Mitglieder ein,
die neue **Konventionen-Broschüre** zu konsultieren,
um sich die vielen Neuheiten und Vorteile nicht
entgehen zu lassen!

Invitiamo tutti i nostri iscritti a consultare il nuovo
opuscolo delle convenzioni per non farsi scappare
le tante novità e i vantaggi a loro riservati!