



Südtiroler
Gemeindenverband
Genossenschaft

Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 10
39100 Bozen

Consorzio dei Comuni
della Provincia di Bolzano
Società Cooperativa

Via Canonico Michael Gamper 10
39100 Bolzano

An die
Gemeindeverwaltungen und
Bezirksgemeinschaften der
Autonomen Provinz Bozen

Alle
Amministrazioni comunali e
Comunità comprensoriali della
Provincia Autonoma di Bolzano

Prot. Nr./n.prot.:
Sachbearbeiter/in: Dr. Gerold Kieser
L'incaricato/a: ☎ 0471 30 46 55 📠 0471 30 46 25
info@gvcc.net

Bozen/Bolzano, 14.05.2020

Rundschreiben Nr. 04/2020 Circolare n. 04/2020

Einvernehmensprotokoll über die Anwendung der Maßnahmen im Personalbereich im Rahmen des COVID-19 Notstandes

Protocollo d'intesa sull'applicazione di misure per il personale in occasione dello stato di emergenza COVID-19

Am 7. Mai 2020 wurde zwischen den Vertretern der öffentlichen Delegation und den repräsentativen Gewerkschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages ein Einvernehmensprotokoll unterzeichnet, mit dem Zweck eine möglichst homogene Anwendung der Maßnahmen im Personalbereich in Zusammenhang mit dem COVID-19 Notstand zu gewährleisten.

Das Protokoll, welches wir in Anlage übermitteln, ist von den angeschriebenen Körperschaften innerhalb von 60 Tagen ab Unterschrift mit Ausschussbeschluss zur Kenntnis zu nehmen.

Die wichtigsten Inhalte des Protokolls betreffen:

1. Die Nutzung des Smart-Working als übliche Arbeitsmodalität und deren Förderung (Punkt 2 und 3).

2. Die Festlegung der Tätigkeiten, welche nicht in der Smart-Working-Modalität durchgeführt werden können und die Bestimmung der unerlässlichen und nicht aufschiebbaren Tätigkeiten, welche vor Ort am Arbeitsplatz durchgeführt werden müssen unter Anwendung der Rotation des Personals (Punkt 4 und 5).

3. Die Gewährleistung der zweckmäßigsten Voraussetzungen für die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitsplätze, die Ausstattung des

In data 7 maggio 2020 é stato sottoscritto dai rappresentanti della delegazione pubblica e delle organizzazioni sindacali rappresentative del contratto collettivo intercompartimentale un protocollo d'intesa con l'obiettivo di garantire un'applicazione possibilmente omogenea delle misure nel settore del personale in occasione dello stato di emergenza COVID-19.

Gli enti di cui in indirizzo dovranno prendere atto del protocollo, il quale viene inoltrato in allegato, entro 60 giorni dalla sua sottoscrizione con delibera giunta.

I contenuti più significanti del protocollo sono:

1. L'utilizzo dello strumento dello smart working come forma ordinaria del lavoro e la sua promozione (punti 2 e 3).

2. L'individuazione delle attività che non possono essere espletate nella modalità dello smart working e la definizione delle attività indispensabili e indifferibili da prestare in forma di presenza fisica sul posto di lavoro in applicazione dello strumento della rotazione del personale (punti 4 e 5).

3. Garantire le più opportune condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro, prevedendo la dotazione del personale di

Personals mit der von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Schutzausrüstung (siehe Punkt 6).

4. Der wichtigste Punkt ist die Regelung der Abwesenheiten des Personals, für welches keine Möglichkeit zur Smart-Working-Modalität besteht, welches sämtliche mögliche Weiterbildungstätigkeiten online durchgeführt hat und welches nicht beauftragt wurde, seine Arbeitstätigkeiten aus Gründen, die eng mit der Covid-19-Pandemie zusammenhängen, in physischer Präsenz am Arbeitsplatz zu leisten.

Der Punkt 7 des Protokolls sieht vor, dass die Abwesenheitsgründe unter Zuhilfenahme der nachstehend angeführten Institute in der folgenden Reihenfolge in Anspruch zu nehmen sind:

- a) 2019 angereifter, nicht genossener ordentlicher Urlaub,
- b) Zeitausgleich 2019 geleisteter, nicht ausgeglichener bzw. ausbezahlter Überstunden,
- c) in den Monaten Januar, Februar und März 2020 angereifter, nicht genossener ordentlicher Urlaub,
- d) Zeitausgleich von in den Monaten Januar, Februar und März 2020 geleisteten, nicht ausgeglichenen bzw. ausbezahlten Überstunden,
- e) Sonderurlaub aus schwerwiegenden Gründen (sämtliche fünf Tage, wobei diese in Halbtagen genossen werden können),
- f) negatives Zeitkonto, durch Anhäufen von nicht geleisteten Stunden, aufgrund „toter“ Zeiten, welche auf den Notstand zurückzuführen sind, um der Verbreitung der Ansteckung vorzubeugen und die Gesundheit des Personals zu garantieren, sowie gleichzeitig die Beibehaltung seiner Besoldung, in ein Schuldenzeitkonto im Ausmaß eines Stundenbergs von höchstens zwei Arbeitswochen. Nach Ende des Notstandes müssen die auf dem Schuldenzeitkonto angehäuften Negativstunden innerhalb 2021 eingeholt werden. Dafür muss ein Plan erstellt werden, welcher sowohl die dienstlichen Erfordernisse als auch die persönlichen Notwendigkeiten des betroffenen Personals berücksichtigt. Diese Maßnahme eignet sich insbesondere für jenes Personal, welches bereits einen Negativsaldo bei den zu leistenden Arbeitsstunden aufweist, (z.B. Kindergartenköchinnen), welches

adeguati dispositivi di protezione individuale previsti dalla normativa (vedi punto 6).

4. Il punto più importante è la disciplina delle assenze dal lavoro del personale, per il quale non sia possibile ricorrere alla modalità di smart working, che abbia attinto a tutte le attività di formazione a distanza possibili, e che non sia chiamato a espletare le proprie mansioni in presenza fisica sul proprio posto di lavoro per motivi strettamente collegati alla pandemia Covid-19.

Il punto 7 del protocollo prevede che le assenze dal lavoro dovranno essere usufruite con l'utilizzo degli istituti giuridici di seguito indicati, seguendo il seguente ordine:

- a) congedo ordinario maturato nel 2019 non goduto;
- b) recupero di ore straordinarie maturate nel 2019 non recuperate rispettivamente pagate;
- c) congedo ordinario maturato nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2020 non goduto;
- d) recupero di ore straordinarie maturate nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2020 non recuperate rispettivamente pagate;
- e) congedo straordinario per gravi motivi (intere 5 giornate, fruibili anche in mezze giornate);
- f) banca d'ore a debito tramite deposito di ore non lavorate, in base a tempi "morti", causati dallo stato di emergenza, e per garantire sia il contenimento della diffusione del contagio e la salute del personale, sia i livelli retributivi dello stesso, in una banca ore a debito nella misura massima di un numero di ore corrispondente a due settimane lavorative. Terminato lo stato di emergenza, il recupero delle ore in debito accumulate nella banca d'ore a debito dovrà effettuarsi entro il 2021, secondo un piano da concordare che dovrà tenere conto sia delle esigenze del servizio che delle necessità del personale interessato. Questa misura è consigliata per quel personale che ha già un saldo negativo relativo alle ore lavorative da prestare (p.e. le cuoche delle scuole materne), e le ore lavorative mancanti dovranno essere

dann die fehlenden Arbeitsstunden zu einem späteren Zeitpunkt, jedenfalls innerhalb 2021 wieder einbringt.

Falls es nicht möglich ist, die geschuldeten Stunden einzubringen, werden die entsprechenden Beträge vom Anspruch des Personals abgezogen; dies erfolgt in Absprache mit letzterem, außer das betroffene Personal scheidet vom Dienst aus (siehe Punkt 12).

- g) individuelle, begründete Freistellung vom Dienst, laut Artikel 87, Absatz 3 des Gesetzesdekrets Nr. 18/2020 vorgesehen, für jenes Personal, welches aufgrund der Art ihrer Tätigkeiten nicht in Smart-Working-Modalität arbeiten kann, um die Besoldung des Personals zu sichern, welches aufgrund der eng mit der Ausnahmesituation durch die Covid-19-Pandemie verbundenen Notwendigkeiten gezwungenermaßen abwesend sein muss.
- h) in Bezug auf die gemäß Art. 25 des GD. vom 17.3.2020, Nr. 18 außerordentliche Elternzeit wird spezifiziert, dass diese für fünfzehn Arbeitstage zusteht.

Die freiwillige Zurverfügungstellung an andere Körperschaften des BÜKV (Punkt 8) bzw. die Möglichkeit das Personal, welches nicht Dienst am eigenen Dienstsitz leisten kann, dazu berufen zu können seinen Dienst, der dieselbe oder ähnliche Tätigkeiten betrifft, an einem anderen Dienstsitz der eigenen Körperschaft auszuführen (Punkt 9).

Das Recht des Personals auch im Jahre 2020 einen Urlaub von durchgehenden 2 Wochen zu beanspruchen, auch wenn im Zeitraum seiner Inanspruchnahme die Urlaubstage nicht oder nur teilweise angereift sein sollten. (Punkt 11).

7. Punkt 13 enthält eine Verpflichtung für die Vertragspartner, innerhalb kurzer Zeit Verhandlungen zu beginnen, um dem Personal, das in vorderster Front an der Durchführung der Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Notstand Covid-19 beteiligt war, eine zusätzliche wirtschaftliche Anerkennung zuerkennen zu können.

8. Punkt 15 sieht die Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle bei der Personalabteilung des Landes vor, die für die korrekte und einheitliche Anwendung des Einvernehmensprotokolls sorgt.

recuperate in un momento successivo e comunque entro l'anno 2021

Qualora non fosse possibile procedere al recupero delle ore a debito le somme equivalenti saranno decurtate da spettanze al personale; questo avviene previo accordo con lo stesso, escluso il caso di cessazione dal servizio (vedi punto 12).

- g) individuale, motivata esenzione dal servizio ai sensi dell'articolo 87, comma 3 del decreto-legge n. 18/2020, per il personale che per la natura delle prestazioni svolte non può ricorrere allo smart working, al fine di salvaguardare la retribuzione complessiva di quel personale costretto ad assentarsi per evenienze strettamente correlate all'eccezionalità della pandemia da Covid-19.
- h) con riferimento al congedo parentale straordinario ai sensi dell'art. 25 del DL. Del 17 marzo 2020, n. 18 si specifica che lo stesso spetta per quindici giorni lavorativi.

La scelta volontaria di mettersi in disponibilità di altri enti dell'intercomparto (punto 8) risp. la possibilità di chiamare il personale impossibilitato ad espletare le proprie attività lavorative presso la propria sede di servizio ad espletare le stesse oppure attività simili presso un'altra sede di servizio dello stesso ente (punto 9).

Il diritto del personale di fruire anche nell'anno 2020 di 2 settimane consecutive di congedo ordinario, anche nel caso in cui nel periodo della sua fruizione le giornate di congedo non fossero ancora maturate o fossero maturate solo in parte (punto 11).

7. Il punto 13 contiene l'obbligo per le parti contrattuali di avviare, entro breve, trattative ai fini di poter riconoscere al personale coinvolto in prima linea nell'adempimento della gestione delle attività in merito all'emergenza epidemiologica da Covid-19 un ulteriore riconoscimento economico.

8. Il punto 15 prevede l'istituzione di un punto di riferimento centrale presso la ripartizione del personale dell'amministrazione provinciale il quale fornisce assistenza per garantire l'applicazione corretta e uniforme del presente protocollo d'intesa.

Die obgenannten Bestimmungen gelten für den gesamten Zeitraum des COVID-19-Notstandes.

Mit freundlichen Grüßen

Der Geschäftsführer
Il Direttore

Dr. Benedikt Galler

Anlage

- Einvernehmensprotokoll vom 07.05.2020

Le menzionate disposizioni hanno validità per tutto il periodo dell'emergenza epidemiologica COVID-19.

Distinti saluti

Der Präsident
Il Presidente

Andreas Schatzer

Allegato

- protocollo d'intesa del 07.05.2020