

**ANNO 72°
SEZIONE GENERALE**

**72. JAHRGANG
ALLGEMEINE SEKTION**

BOLLETTINO UFFICIALE - AMTSBLATT

DELLA  DER
REGIONE AUTONOMA  AUTONOMEN REGION
TRENINO-ALTO ADIGE/SÜDTIROL

N./Nr.

**13 maggio 2020
Numero Straordinario N. 5**

19

**13. Mai 2020
Sondernummer Nr. 5**

||2020||19||I-II||N5||

SOMMARIO

INHALTSVERZEICHNIS

Anno 2020

Jahr 2020

PARTE 1

1. TEIL

Accordi e contratti collettivi

Kollektivabkommen und -verträge

Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige

Autonome Provinz Bozen - Südtirol

[189076]

ACCORDO - CONTRATTO COLLETTIVO

del 7 maggio 2020

COVID-19 - Protocollo d'Intesa a livello
intercompartimentale per una maggiore
flessibilità dell'orario di lavoro durante lo
stato d'emergenza epidemiologico
(Deliberazione della Giunta Provinciale del
12/05/2020, n. 326) pag. 2

[189076]

KOLLEKTIVABKOMMEN UND -VERTRAG

vom 7. Mai 2020

COVID-19 - Einvernehmensprotokoll auf
bereichsübergreifender Ebene für eine
größere Flexibilisierung der Arbeitszeit
während des epidemiologischen Notstan-
des (Beschlusses der Landesregierung
vom 12.05.2020, Nr. 326) Seite 2

189076

Kollektivabkommen und -verträge - 1. Teil - Jahr 2020**Autonome Provinz Bozen - Südtirol
KOLLEKTIVABKOMMEN UND -VERTRAG
vom 7. Mai 2020****COVID-19 - Einvernehmensprotokoll auf bereichsübergreifender Ebene für eine größere Flexibilisierung der Arbeitszeit während des epidemiologischen Notstandes (Beschlusses der Landesregierung vom 12.05.2020, Nr. 326)**

Unterzeichnet am 07.05.2020
aufgrund des Beschlusses der Landesregierung vom 12.05.2020, Nr. 326

Einvernehmensprotokoll

Die öffentliche Delegation und die repräsentativen Gewerkschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages nehmen die bereits auf staatlicher und auf Landesebene getroffenen Maßnahmen zur Kenntnis, mit den verschiedenen Maßnahmen, u.a. der Beschluss des Ministerrats vom 31. Januar 2020 zur Vorbeugung und Bewältigung des epidemiologischen Notstandes aufgrund des COVID-19, das Gesetzesdekrets vom 23. Februar 2020, Nr. 6; die Dekrete des Ministerpräsidenten folgenden Datums: 1., 4., 8. und 9. März 2020, 1. April 2020; verschiedene Dringlichkeitsmaßnahmen bei Gefahr im Verzug des Landeshauptmanns, u.a. Nr. 13/2020 und Nr. 20/2020; das Gesetzesdekret vom 17. März 2020, Nr. 18; verschiedene Ministerialdirektiven und Rundschreiben der Generaldirektoren, u.a. das Rundschreiben des Ministers für die öffentliche Verwaltung vom 1. April 2020, Nr. 2.

Die öffentliche Delegation und die repräsentativen Gewerkschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages nehmen zur Kenntnis, dass die oben genannten Gesetzesdekrete, Verordnungen, Direktiven und Rundschreiben u.a. Notmaßnahmen zur Vorbeugung und Bewältigung des epidemiologischen Notstandes aufgrund des COVID-19 sowie Maßnahmen enthalten, welche vom Personal der öffentlichen Verwaltungen zu ergreifen sind; sie unterstreichen, dass die ergriffenen Maßnahmen u.a. das Ziel verfolgen, die Anwesenheit der öffentlich Bediensteten in den Ämtern zu reduzieren und deren Ortswechsel zu vermeiden, und gleichzeitig die Durchführung jener Verwaltungstätigkeiten nicht zu beeinträchtigen, welche eng funktional zur Bewältigung des Notstandes und den nicht aufschiebbaren Verwal-

Accordi e contratti collettivi - Parte 1 - Anno 2020**Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige
ACCORDO - CONTRATTO COLLETTIVO
del 7 maggio 2020****COVID-19 - Protocollo d'Intesa a livello intercompartimentale per una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro durante lo stato d'emergenza epidemico (Deliberazione della Giunta Provinciale del 12/05/2020, n. 326)**

Sottoscritto in data 07.05.2020
in base alla deliberazione della Giunta Provinciale del 12/05/2020, n. 326

Protocollo di intesa

La delegazione pubblica e le organizzazioni sindacali rappresentative del contratto collettivo intercompartimentale prendono atto dei provvedimenti già adottati a livello nazionale e provinciale, concernenti varie misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemologica da COVID-19, tra cui, Delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020, Decreto-Legge del 23 febbraio 2020, n. 6, DPCM dd. 1, 4, 8 e 9 marzo 2020, DPCM del 1° aprile 2020, varie ordinanze presidenziali contingibili e urgenti del Presidente della Provincia, tra cui n. 13/2020 e n. 20/2020, Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18, varie direttive ministeriali e circolari dei Direttori Generali, tra cui la circolare 2 del Ministro per la Pubblica Amministrazione 1° aprile 2020.

La delegazione pubblica e le organizzazioni sindacali rappresentative del contratto collettivo intercompartimentale prendono atto che i succitati Decreti-Legge, decreti, regolamenti, direttive e circolari contengono, tra l'altro, misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemologica da COVID-19 e misure da adottare dal personale delle amministrazioni pubbliche; ribadiscono che le misure adottate sono, fra l'altro, finalizzate a ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e ad evitare il loro spostamento e tuttavia non pregiudicano lo svolgimento dell'attività amministrativa strettamente funzionale alla gestione dell'emergenza e delle attività indifferibili; prendono atto che le misure adottate prevedono lo smart working quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione

tungsobliegenheiten sind; sie nehmen zur Kenntnis dass die ergriffenen Maßnahmen die Smart-Working-Modalität als ordnungsgemäße Arbeitsmodalität vorsehen und dass die öffentlichen Verwaltungen einen temporär vereinfachten Zugang zu den genannten Modalitäten gewährleisten.

Die öffentliche Delegation und die repräsentativen Gewerkschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages bekräftigen ihre Verpflichtung, die sie mit dem bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 12. Februar 2008 eingegangen sind, und zwar die vertraglich festgeschriebenen Leistungen den effektiv erbrachten Leistungen möglichst anzupassen und dabei auch flexible Arbeitszeitmodelle und Formen des Arbeitszeitmanagements ausfindig zu machen.

Die öffentliche Delegation und die repräsentativen Gewerkschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages halten es für grundlegend, gemeinsame und geteilte Ausrichtungen voranzutreiben, um die betroffenen öffentlichen Verwaltungen bei der ausdrücklichen Anwendung von Organisationsmodellen des smarten Arbeitens und von Sicherheitsplänen zur Nichtansteckung zu unterstützen; damit wird das Ergreifen jener Maßnahmen gefördert und erleichtert, welche die Ausbreitung und Ansteckung vermeiden und die Arbeitsplätze und öffentlich zugänglichen Bereiche absichern, und gleichzeitig die Kontinuität der Dienstleistungen und der Bezahlung des betroffenen Personals gewährleisten.

In Anbetracht der Tatsache, dass der gegenwärtige Notstand eine größere Flexibilisierung der Arbeitszeit notwendig macht, treffen die öffentliche Delegation und die repräsentativen Gewerkschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages, im Rahmen der eigenen Zuständigkeit und des rechtlichen Rahmens für den Zeitraum des Notstandes (bis zum 31. Juli 2020, vorbehaltlich Verlängerung) folgende

Vereinbarung:

1. Die öffentlichen Verwaltungen fördern Modalitäten zur Kommunikation und Vergleich mit den repräsentativen Gewerkschaften, zu den in diesem Protokoll angeführten Punkten, um die Informationen und Maßnahmen zum Schutz des Personals zu teilen.
2. Es ist absolut notwendig und zielführend, die Arbeitsmodalität in Smart-Working als übliche Arbeitsmodalität zu verwenden, sowohl um die Verbreitung der Ansteckung vorzubeugen und die

lavorativa e che le pubbliche amministrazioni garantiscono modalità semplificate e temporanee di accesso;

La delegazione pubblica e le organizzazioni sindacali del contratto collettivo intercompartimentale confermano il loro impegno assunto con il contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008, ossia migliorare qualitativamente e quantitativamente il rapporto tra le prestazioni contrattualmente dovute e quelle effettivamente rese, identificando articolazioni e modalità di gestione flessibile dell'orario di lavoro.

La delegazione pubblica e le organizzazioni sindacali del Contratto collettivo intercompartimentale ritengono fondamentale promuovere orientamenti comuni e condivisi per agevolare le amministrazioni pubbliche interessate, nell'estesa adozione di modalità organizzative di lavoro agile e piani di sicurezza anti-contagio, al fine di promuovere e agevolare il ricorso a misure necessarie a contenere la diffusione del contagio e mettere in sicurezza gli ambienti di lavoro e di accesso al pubblico e contestualmente a garantire la continuità dei servizi e i livelli retributivi del personale interessato.

In considerazione del fatto che l'attuale stato emergenziale necessita una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro la delegazione pubblica e le organizzazioni sindacali del Contratto collettivo intercompartimentale, nei limiti di propria competenza e nel rispetto della normativa vigente,

convengono:

per la durata dello stato di emergenza (fino al 31 luglio 2020, salvo proroghe):

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono modalità di comunicazione e confronto con le organizzazioni sindacali rappresentative sui punti del presente protocollo al fine di condividere informazioni e azioni volte a contemperare la necessità di tutela del personale.
2. È assolutamente necessario ed opportuno utilizzare la modalità lavorativa dello smart working come forma ordinaria del lavoro, sia per contenere la diffusione del contagio e mettere in sicurezza

Arbeitsplätze und die öffentlich zugänglichen Bereiche abzusichern als auch um die Kontinuität der Dienstleistungen und der Bezahlung des betroffenen Personals zu gewährleisten. Die agile Arbeitsform wird auch auf die Möglichkeit zum Besuch verschiedener verpflichtender Weiterbildungskurse online ausgedehnt.

3. Die öffentlichen Verwaltungen fördern die weitestgehende Nutzung der Smart-Working-Modalität. Die damit verbundenen Entscheidungen stehen, soweit mit dem Organisationsmodell der betroffenen Körperschaft, dem/der verantwortlichen Abteilungsdirektor/in bzw. Direktor/in der Organisationseinheit zu, bzw. obliegen dem/der für das Personal zuständigen Verantwortlichen.

4. Die öffentlichen Verwaltungen legen die Tätigkeiten fest, welche nicht in der Smart-Working-Modalität durchgeführt werden können und bestimmen punktuell die unerlässlichen und nicht aufschiebbaren Tätigkeiten, welche vor Ort am Arbeitsplatz durchgeführt werden müssen.

5. Die unerlässlichen und nicht aufschiebbaren Tätigkeiten, welche vor Ort am Arbeitsplatz durchgeführt werden müssen, und ebenso die Tätigkeiten, welche in der Smart-Working-Modalität durchgeführt werden können, werden unter Zuhilfenahme der Prinzipien der Turnusse und/oder der Rotation auf das betroffene Personal verteilt. Es werden abgestufte Eingangs- und Ausgangszeiten vorgesehen, um Kontakte in den gemeinschaftlichen Räumlichkeiten weitestgehend zu vermeiden.

6. Die öffentlichen Verwaltungen gewährleisten die zweckmäßigsten Voraussetzungen für die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitsplätze, an denen das Personal die Tätigkeiten vor Ort erbringt, wobei vorzusehen ist, das Personal mit der Schutzausrüstung auszustatten, welche von den geltenden Bestimmungen vorgesehen ist bzw. von den zuständigen Behörden, in Bezug auf die spezifischen Arbeitsumfelder, in welchen die Tätigkeiten durchgeführt werden, vorgeschrieben wird.

7. Vorbehaltlich des Rechts, die außerordentliche Elternzeit sowie die Verlängerung der laut Gesetz Nr. 104/1992 zustehenden Freistellungstage zu beantragen, wird die Abwesenheit für das Personal, 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, unter Zuhilfenahme der nachstehend angeführten Institute begründet, in der nachstehend angeführten Reihenfolge:

za gli ambienti di lavoro e di accesso al pubblico sia per garantire la continuità dei servizi e i livelli retributivi del personale interessato. La forma agile di attività lavorativa è estesa anche alla possibilità di frequenza a diversi corsi formativi on line obbligatori.

3. Le pubbliche amministrazioni promuovono il più ampio ricorso possibile alla modalità lavorativa dello smart working. Le rispettive decisioni competono, per quanto compatibile con l'organizzazione dell'ente interessato, al/alla responsabile direttore/direttrice di ripartizione o di unità organizzativa ovvero al responsabile del personale.

4. Le pubbliche amministrazioni individuano le attività che non possono essere espletate nella modalità dello smart working e definiscono puntualmente le attività indispensabili e indifferibili da prestare in forma di presenza fisica sul posto di lavoro.

5. Le attività indispensabili e indifferibili da prestare in presenza fisica sul posto di lavoro e le attività eseguibili nella metodologia di smart working, vengono ripartite tra il personale interessato con il metodo della turnazione e/o rotazione. Vengono previsti orari di ingresso e uscita scaglionati in modo da evitare il più possibile contatti nelle zone comuni.

6. Le pubbliche amministrazioni garantiscono le più opportune condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro in cui le attività devono essere svolte in presenza del personale, prevedendo che il personale, per adempiere alle proprie attività lavorative, sia dotato di adeguati dispositivi di protezione individuale previsti dalla normativa e secondo le disposizioni delle competenti autorità in relazione alla specificità dei comparti e delle attività svolte.

7. Fermo restando il diritto di richiedere il congedo parentale straordinario nonché il prolungamento dei giorni di permesso ex legge n. 104/1992, per il 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, l'assenza dal lavoro viene giustificata con l'utilizzo degli istituti giuridici di seguito indicati, seguendo il seguente ordine:

- 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,
- g) individuelle, begründete Freistellung vom Dienst, so wie in Artikel 87, Absatz 3 des Gesetzesdekrets Nr. 18/2020 vorgesehen, für jenes Personals, 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) hinsichtlich der in diesem Punkt angeführte außerordentliche Elternzeit wird spezifiziert, dass diese für fünfzehn Arbeitstage zusteht.

8. Das Personal, einschließlich das im vorhergehenden Absatz 7 genannte, kann seine Verfügbarkeit erklären, anderen Körperschaften des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags zur Verfügung gestellt zu werden, welches aufgrund des Notstandes einen entsprechenden Bedarf haben sollte.

9. Das Personal, welches nicht die Möglichkeit hat, seine Arbeitstätigkeit am eigenen Dienstsitz auszuführen, kann berufen werden, diese oder ähnliche Arbeitstätigkeiten an einem anderen

- 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;
- g) individuale, motivata esenzione dal servizio come previsto dall'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 indicato al presente punto si specifica che lo stesso spetta per quindici giorni lavorativi.

8. Il personale, incluso quello di cui al precedente comma 7, può dichiarare la propria disponibilità per essere messo a disposizione di altri enti facenti parte del contratto collettivo interpartimentale che, in base allo stato di emergenza, ne avessero bisogno.

9. Il personale impossibilitato ad espletare le proprie attività lavorative presso la propria sede di servizio può essere chiamato ad espletare le stesse oppure attività simili presso un'altra sede

Dienstsitz der eigenen Körperschaft auszuführen oder freiwillig entscheiden ob es seine Arbeitstätigkeit aufgrund eines spezifischen Antrages, an einem Dienstsitz einer anderen Körperschaft desselben Bereichs ausführen will, sofern die absolute Notwendigkeit dafür besteht, um den Covid-19-Notstand zu bekämpfen.

10. Das Personal, welches in Anwendung der Ziffer g) des vorhergehenden Punktes 7. freigestellt ist, kann dazu angewiesen werden, seine oder ähnliche Arbeitstätigkeiten an einem anderen Dienstsitz derselben Körperschaft oder, aufgrund eines spezifischen Antrags, an einem Dienstsitz einer anderen Körperschaft auszuführen, auch wenn diese nicht dem selben Bereich angehört, sofern dies absolut zur Bekämpfung des Covid-19-Notstandes erforderlich ist.

11. Im Jahr 2020 behält das Personal das Recht bei, auf Antrag einen ordentlichen Urlaub von durchgehend 10 (5-Tage-Woche) bzw. 12 (6-Tage-Woche) aufeinanderfolgenden Arbeitstagen zu beanspruchen, gemäß den im Artikel 23, Absatz 3 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 12. Februar 2008 vorgesehenen Modalitäten, auch wenn im Zeitraum seiner Inanspruchnahme die Urlaubstage nicht oder nur teilweise angereift sein sollten.

12. Falls es nicht möglich ist, die geschuldeten Stunden einzubringen werden die entsprechenden Beträge vom Anspruch des Personals abgezogen, in Absprache mit letzterem, sofern das betroffene Personal nicht vom Dienst ausscheidet.

13. Die öffentliche Delegation und die repräsentativen Gewerkschaften verpflichten sich, binnen kurzer Zeit einen Verhandlungstisch zu eröffnen, um dem Personal, das besonders an der Durchführung der Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem epidemiologischen Notstand Covid-19 beteiligt war, eine zusätzliche wirtschaftliche Anerkennung im Zuge der Festlegung der Produktivitätsprämie 2020 vorzusehen und welches nicht unter dem Personal gehört, das gemäß Artikel 29 des Landesgesetzes vom 16. April 2020, Nr. 3 direkt oder indirekt mit der Betreuung von Covid-19 Erkrankten betraut war. Für die wirtschaftliche Anerkennung in Bezug auf das Personal im Gesundheits- und Sozialbereich, laut Art. 29 Landesgesetzes 3/2020. Die wirtschaftliche Anerkennung in Bezug auf das Personal im Gesundheits- und Sozialbereich, laut Artikel 29 des Landesgesetzes Nr. 3/2020 erfolgt nach Diskussion und Abstimmung mit den jeweiligen Gewerkschaftsorganisationen des betroffenen Bereiches.

di servizio dello stesso ente oppure scegliere volontariamente ad espletare la propria attività lavorativa presso una sede di un altro ente dello stesso comparto, qualora ne sussista l'assoluta necessità per far fronte allo stato di emergenza Covid-19 e dietro specifica richiesta.

10. Il personale da esentare dal servizio in forza dell'applicazione dell'esenzione di cui alla lettera g) del precedente punto 7. può essere chiamato ad espletare le proprie attività lavorative o attività lavorative simili presso un'altra sede di servizio dello stesso ente o presso una sede di servizio di un altro ente, anche non appartenente allo stesso comparto, qualora ne sussista l'assoluta necessità per contrastare lo stato di emergenza Covid-19 e dietro specifica richiesta.

11. Nell'anno 2020 il personale conserva il diritto di fruire, a richiesta, un periodo di congedo ordinario di 10 giorni di lavoro consecutivi nel caso di un orario di servizio settimanale articolato su 5 giorni e di 12 giorni di lavoro consecutivi nel caso di un orario di servizio settimanale articolato su 6 giorni secondo le modalità previste dall'articolo 23, comma 3 del contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008, anche nel caso in cui nel periodo della sua fruizione le giornate di congedo non fossero ancora maturate o fossero maturate solo in parte.

12. Qualora non fosse possibile procedere al recupero delle ore a debito le somme equivalenti vengono decurtate da spettanze al personale, previo accordo con lo stesso, qualora lo stesso non cessi dal servizio.

13. La delegazione pubblica e le organizzazioni sindacali rappresentative si impegnano ad avviare, entro breve, l'apertura di un tavolo di contrattazione collettiva ai fini di prevedere un ulteriore riconoscimento economico in sede di definizione del premio di produttività 2020 da destinare al personale che è stato particolarmente coinvolto nell'adempimento della gestione delle attività in merito all'emergenza epidemiologica da Covid-19 e che non rientra tra il personale incaricato dell'assistenza sia diretta che indiretta di persone affette da Covid-19 di cui all'articolo 29 della legge provinciale 16 aprile 2020, n. 3. Per il riconoscimento economico del personale dell'ambito sanitario e sociale, ai sensi dell'art. 29 della legge provinciale 3/2020. Il riconoscimento economico per il personale dell'ambito sanitario e sociale di cui all'articolo 29 della legge provinciale n. 3/2020 avviene previa discussione in coordinamento con le rispettive organizzazioni sindacali del relativo comparto.

14. Das Personal des Bereichs Sanität, welches Mehrstunden leistet, werden diese auch in dem im Zeitraum, der in den Buchstaben f) und g) des obgenannten Punkts 7. angeführt wird, ausbezahlt.

Sie müssen jedoch in dem Zeitraum effektiv geleistet werden, der für die Einholung der Negativstunden im Zeitkonto vorgesehen ist.

15. Für die Unterzeichner dieses Einvernehmensprotokolls wird eine zentrale Anlaufstelle bei der Personalabteilung der Landesverwaltung eingerichtet. Diese Stelle sorgt für die Unterstützung bei der korrekten und einheitlichen Anwendung dieses Einvernehmensprotokolls.

14. Al personale del comparto sanità che presta ore di plusorario le stesse sono retribuite anche nel periodo di cui alle lettere f) e g) del succitato punto 7.

Le stesse, devono tuttavia essere effettivamente svolte nel periodo di recupero delle ore negative accumulate in debito nella banca d'ore.

15. Per i firmatari del presente protocollo d'intesa, viene istituito un punto di riferimento centrale presso la ripartizione personale dell'Amministrazione provinciale. Tale organismo fornisce assistenza per garantire l'applicazione corretta e uniforme del presente protocollo d'intesa.

Bozen, den 07. Mai 2020

Bolzano, li 07 maggio 2020

Der Generaldirektor des Landes

Il Direttore Generale della Provincia

(unterzeichnet)/(firmato)

Der Direktor der Landesabteilung
Personal

Il Direttore della Ripartizione provinciale
Personale

(unterzeichnet)/(firmato)

Die Direktorin des Landesamtes für
Gesundheitsordnung

La Direttrice dell'Ufficio provinciale
Ordinamento Sanitario

(unterzeichnet)/(firmato)

Der Direktor der Betriebsabteilung Personal des
Südtiroler Sanitätsbetriebes

Il Direttore della Ripartizione aziendale Personale
dell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige

(unterzeichnet)/(firmato)

Der Präsident des Südtiroler
Gemeindeverbandes

Il Presidente del Consorzio dei
Comuni della Provincia di Bolzano

(unterzeichnet)/(firmato)

Für den Verhandlungsbereich Gemeinden und
Südtiroler Gemeindenverband

Per il comparto comuni e consorzio dei comuni
della Provincia

(unterzeichnet)/(firmato)

Der Direktor des Personalamtes und Organisation
des Institutes für den sozialen Wohnbau
des Landes Südtirol

Il Direttore dell'Ufficio Personale e
organizzazione dell'Istituto per
l'edilizia sociale

(unterzeichnet)/(firmato)

Der Präsident des Verbandes der Seniorenwohn-
heime Südtirols

Il Presidente dell'Associazione delle Residenze
per Anziani dell'Alto Adige

(unterzeichnet)/(firmato)

Für den Bereich des Personals des Verkehrsam-
tes von Bozen und der Kurverwaltung von Meran

Per il comparto del personale dell'Azienda di sog-
giorno e turismo di Bolzano e dell'Azienda di sog-
giorno, cura e turismo di Merano.

Die Gewerkschaftsorganisationen

Le Organizzazioni Sindacali

SAG-GS-AGO

(nicht unterzeichnet)/(non firmato)

ASGB unterzeichnet
(unterzeichnet)/(firmato)

CGIL/AGB

(nicht unterzeichnet)/(non firmato)

SGB/CISL
(unterzeichnet)/(firmato)

UIL/SGK nein

(nicht unterzeichnet)/(non firmato)

NURSING UP
(unterzeichnet)/(firmato)
