

SUPPLEMENTO N. 1

ANNO 2008

**DELIBERAZIONI, DISPOSIZIONI
E COMUNICATI**

BEIBLATT NR. 1

JAHR 2008

**BESCHLÜSSE, BESTIMMUNGEN
UND MITTEILUNGEN**



**REGIONE AUTONOMA
TRENTINO - ALTO ADIGE**

**AUTONOME REGION
TRENTINO - SÜDTIROL**

COMUNICATO DELLA GIUNTA REGIONALE
1° dicembre 2008

**Contratto collettivo riguardante
il personale dell'area non dirigenziale
della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige
e delle Camere di Commercio, Industria
Artigianato e Agricoltura di Trento e Bolzano -
quadriennio giuridico 2008-2011
e biennio economico 2008-2009**

MITTEILUNG DES REGIONALAUSCHUSSES
vom 1. Dezember 2008

**Tarifvertrag betreffend das Personal,
ausgenommen die Führungskräfte, das
bei der Autonomen Region Trentino-Südtirol
und bei den Handels-, Industrie-, Handwerks-
und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen
Dienst leistet - Vierjahreszeitraum 2008-2011
(rechtlicher Teil) und Zweijahreszeitraum
2008-2009 (wirtschaftlicher Teil)**

SUPPLEMENTO N. 1

ANNO 2008

DELIBERAZIONI, DISPOSIZIONI
E COMUNICATI

BEIBLATT NR. 1

JAHR 2008

BESCHLÜSSE, BESTIMMUNGEN
UND MITTEILUNGENREGIONE AUTONOMA
TRENTINO - ALTO ADIGEAUTONOME REGION
TRENTINO - SÜDTIROLCOMUNICATO DELLA GIUNTA REGIONALE
1 dicembre 2008**Contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige e delle Camere di Commercio, Industria Artigianato e Agricoltura di Trento e Bolzano - quadriennio giuridico 2008-2011 e biennio economico 2008-2009**

A seguito della deliberazione della Giunta regionale n. 274 di data 7 ottobre 2008, con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione del testo concordato in data 11 settembre 2008, come modificato in data 25 settembre 2008, del contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige e delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e Bolzano per il quadriennio giuridico 2008-2011 e biennio economico 2008-2009, il giorno 1° dicembre 2008 ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione della parte pubblica rappresentata nell'occasione da:*
 - Lorenzo DELLAI
Presidente della Regione con funzioni di Presidente della delegazione
FIRMATO
 - rag. Fulvio ANDREATTA
membro esperto esterno con funzioni di Vice Presidente della delegazione
FIRMATO

MITTEILUNG DES REGIONALAUSSCHUSSES
vom 1. Dezember 2008**Tarifvertrag betreffend das Personal, ausgenommen die Führungskräfte, das bei der Autonomen Region Trentino-Südtirol und bei den Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen Dienst leistet - Vierjahreszeitraum 2008-2011 (rechtlicher Teil) und Zweijahreszeitraum 2008-2009 (wirtschaftlicher Teil)**

Infolge des Beschlusses des Regionalausschusses vom 7. Oktober 2008, Nr. 274, mit dem die Unterzeichnung des am 11. September 2008 vereinbarten und am 25. September 2008 geänderten Textes des Tarifvertrags betreffend das Personal, ausgenommen die Führungskräfte, das bei der Autonomen Region Trentino-Südtirol und bei den Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen Dienst leistet, für den Vierjahreszeitraum 2008-2011 (rechtlicher Teil) und für den Zweijahreszeitraum 2008-2009 (wirtschaftlicher Teil) genehmigt wurde, hat am 1. Dezember 2008 ein Treffen zwischen den nachstehenden Parteien stattgefunden:

- *Delegation der öffentlichen Körperschaft, vertreten durch die nachstehenden Personen:*
 - Lorenzo DELLAI
Präsident der Region mit den Aufgaben des Delegationsvorsitzenden
UNTERZEICHNET
 - Rag. Fulvio ANDREATTA
externer Experte mit den Aufgaben des stellvertretenden Delegationsvorsitzenden
UNTERZEICHNET

- dott.ssa Maria Chiara FAURI
Reggente della Ripartizione I - Risorse umane, strumentali e finanziarie
FIRMATO
- avv. Edith ENGL
Segretaria della Giunta regionale
FIRMATO
- Adriano DALPEZ
Presidente Camera di Commercio di Trento
FIRMATO
- ing. Marco ZANONI
Segretario generale Camera di Commercio di Trento
FIRMATO
- dott. Michl EBNER
Presidente Camera di Commercio di Bolzano
FIRMATO
- dott. Josef ROTTENSTEINER
Segretario generale Camera di Commercio di Bolzano
FIRMATO

e

- *la delegazione dei Sindacati rappresentata da:*

- Sindacato FPS CISL
FIRMATO
- Sindacato FP CGIL
FIRMATO
- Sindacato UIL
FIRMATO
- Sindacato ASGB Fachgruppe Region
FIRMATO
- Sindacato S.A.R.
FIRMATO
- Sindacato Fe.N.A.L.T.
NON FIRMATO
- Sindacato Autonomo
Camera di Commercio Trento
FIRMATO
- Sindacato FP CGIL
Camera di Commercio Trento
FIRMATO
- Sindacato FPS CISL
Camera di Commercio Bolzano
FIRMATO
- Sindacato FP CGIL
Camera di Commercio Bolzano
FIRMATO

- Dr. Maria Chiara FAURI
beauftragte Leiterin der Abteilung I - Human-, Finanz- und technische Ressourcen
UNTERZEICHNET
- RA Dr. Edith ENGL
Sekretär des Regionalausschusses
UNTERZEICHNET
- Adriano DALPEZ
Präsident der Handelskammer Trient
UNTERZEICHNET
- Ing. Marco ZANONI
Generalsekretär der Handelskammer Trient
UNTERZEICHNET
- Dr. Michl EBNER
Präsident der Handelskammer Bozen
UNTERZEICHNET
- Dr. Josef ROTTENSTEINER
Generalsekretär der Handelskammer Bozen
UNTERZEICHNET

und

- *der Delegation der Gewerkschaften, vertreten durch nachstehende Personen:*

- Gewerkschaft FPS CISL/SGB
UNTERZEICHNET
- Gewerkschaft FP CGIL/AGB
UNTERZEICHNET
- Gewerkschaft UIL/SGK
UNTERZEICHNET
- Gewerkschaft ASGB Fachgruppe Region
UNTERZEICHNET
- Gewerkschaft S.A.R.
UNTERZEICHNET
- Gewerkschaft Fe.N.A.L.T.
NICHT UNTERZEICHNET
- Autonome Gewerkschaft
der Handelskammer Trient
UNTERZEICHNET
- Gewerkschaft FP CGIL
Handelskammer Trient
UNTERZEICHNET
- Gewerkschaft FPS CISL/SGB
Handelskammer Bozen
UNTERZEICHNET
- Gewerkschaft FP CGIL/AGB
Handelskammer Bozen
UNTERZEICHNET

Sindacato Fe.N.A.L.T.
Camera di Commercio Trento

NON FIRMATO

Le parti:

- preso atto che il comma 14 dell'articolo "Disposizioni varie e norme finali" del testo concordato in data 11 settembre 2008, come modificato in data 25 settembre 2008, affida alla cura dell'Amministrazione la compilazione di un testo coordinato delle norme contrattuali che introducono nel testo base le correzioni tecniche richieste dalle nuove disposizioni;
- verificato il testo, sottoposto alle parti nella riunione del 20 novembre 2008, nel quale si è provveduto ad uniformare termini e riferimenti, alla correzione di errori materiali nonché alla modifica nella forma di alcuni articoli, come evidenziato nel verbale e riconosciuta la rispondenza al testo concordato in data 11 settembre 2008 e 25 settembre 2008;
- sottoscrivono il contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige e delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano, per il quadriennio giuridico 2008-2011 e il biennio economico 2008-2009, nel testo che segue:

Gewerkschaft Fe.N.A.L.T.
Handelskammer Trient

NICHT UNTERZEICHNET

Die Parteien:

- Nach Kenntnisnahme der Tatsache, dass laut Abs. 14 des Artikels "Verschiedene Bestimmungen und Schlussbestimmungen" des am 11. September 2008 vereinbarten und am 25. September geänderten Textes die Verwaltung einen koordinierten Text der Vertragsbestimmungen abfassen wird, mit denen im Ausgangstext die technischen Korrekturen aufgrund der neuen Bestimmungen angebracht werden;
- nach Überprüfung des in der Sitzung vom 20. November 2008 den Parteien unterbreiteten Textes, in dem Begriffe und Verweise vereinheitlicht wurden, die Korrektur von Fehlern und die Umformulierung von einigen Artikeln vorgenommen wurde - wie in der Niederschrift angegeben - und nach Feststellung der Übereinstimmung des am 11. September 2008 und am 25. September vereinbarten Textes;
- unterzeichnen den Tarifvertrag betreffend das Personal, ausgenommen die Führungskräfte, der Autonomen Region Trentino-Südtirol und der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen für den Vierjahreszeitraum 2008-2011 für den rechtlichen Teil und den Zweijahreszeitraum 2008-2009 für den wirtschaftlichen Teil in nachstehendem Wortlaut:

CONTRATTO COLLETTIVO RIGUARDANTE IL PERSONALE DELL'AREA NON DIRIGENZIALE DELLA REGIONE AUTONOMA TRENINO-ALTO ADIGE E DELLE CAMERE DI COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI TRENTO E BOLZANO

QUADRIENNIO GIURIDICO 2008-2011

BIENNIO ECONOMICO 2008-2009

Nota: per motivi di leggibilità nel presente contratto è stata usata di norma la forma maschile. Tuttavia le disposizioni in esso contenute si intendono riferite parimenti a persone di sesso maschile e femminile.

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

- Art. 1 Campo di applicazione e norme generali
 Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 3 Obiettivi e strumenti
 Art. 4 Informazione
 Art. 5 Livelli di contrattazione: materie e limiti
 Art. 6 Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato
 Art. 7 Delegazioni trattanti
 Art. 8 Concertazione
 Art. 9 Consultazione
 Art. 10 Forme di partecipazione
 Art. 11 Pari opportunità
 Art. 12 Rappresentanza del personale per la sicurezza

CAPO II PROCEDURE DI MEDIAZIONE E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

- Art. 13 Interpretazione e clausole di raffreddamento

CAPO III DIRITTI SINDACALI

- Art. 14 Diritto di associazione e di attività sindacale
 Art. 15 Permessi sindacali
 Art. 16 Assemblee sindacali
 Art. 17 Dirigenti sindacali
 Art. 18 Aspettativa per mandato sindacale
 Art. 19 Diritti sindacali diversi
 Art. 20 Diritto di affissione
 Art. 21 Utilizzo di locali

TARIFVERTRAG BETREFFEND DAS PERSONAL, AUSGENOMMEN DIE FÜHRUNGSKRÄFTE, DAS BEI DER AUTONOMEN REGION TRENINO-SÜDTIROL UND BEI DEN HANDELS-, INDUSTRIE-, HANDWERKS- UND LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN TRIENT UND BOZEN DIENST LEISTET

RECHTLICHER TEIL:

VIERJAHRESZEITRAUM 2008-2011

WIRTSCHAFTLICHER TEIL:

ZWEIJAHRESZEITRAUM 2008-2009

Anmerkung: Aus Gründen der Verständlichkeit wird in diesem Vertrag in der Regel nur die männliche Form verwendet. Die darin enthaltenen Bestimmungen beziehen sich dennoch sowohl auf männliche als auch auf weibliche Personen.

INHALTSVERZEICHNIS

I. TITEL - ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

I. KAPITEL

- Art. 1 Anwendungsbereich und allgemeine Bestimmungen
 Art. 2 Dauer, Beginn, Fristen und Verfahren bei der Anwendung des Vertrags

II. TITEL - BEZIEHUNGEN MIT DEN GEWERKSCHAFTEN

I. KAPITEL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

- Art. 3 Zielsetzungen und Mittel
 Art. 4 Mitteilung
 Art. 5 Verhandlungsebenen: Sachbereiche und Grenzen
 Art. 6 Fristen und Verfahren für den Abschluss oder die Erneuerung des dezentralen Kollektivvertrags
 Art. 7 Verhandlungsdelegationen
 Art. 8 Absprache
 Art. 9 Beratung
 Art. 10 Formen der Beteiligung
 Art. 11 Chancengleichheit
 Art. 12 Sicherheitssprecher des Personals

II. KAPITEL VERMITTLUNGSVERFAHREN UND ENTSCHEIDUNG VON STREITIGKEITEN

- Art. 13 Auslegung und Entschärfungsklauseln

III. KAPITEL GEWERKSCHAFTLICHE RECHTE

- Art. 14 Recht auf gewerkschaftlichen Zusammenschluss und gewerkschaftliche Betätigung
 Art. 15 Gewerkschaftsbeurlaubungen
 Art. 16 Gewerkschaftsversammlungen
 Art. 17 Leitende Gewerkschaftsfunktionäre
 Art. 18 Wartestand wegen Gewerkschaftsmandats
 Art. 19 Weitere gewerkschaftliche Rechte
 Art. 20 Anschlagrecht
 Art. 21 Benutzung von Räumlichkeiten

TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO**CAPO I COSTITUZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

- Art. 22 Contratto individuale di lavoro
 Art. 23 Periodo di prova
 Art. 24 Rapporti di lavoro a tempo parziale
 Art. 25 Contratto di lavoro a tempo determinato
 Art. 26 Telelavoro
 Art. 27 Risoluzione del rapporto di lavoro
 Art. 28 Riammissione in servizio
 Art. 29 Termine ed indennità di preavviso
- Art. 30 Indennità in caso di morte del dipendente
 Art. 31 Mobilità inter-enti

CAPO II STRUTTURA DEL RAPPORTO

- Art. 32 Ferie
 Art. 33 Riposo settimanale e festività
 Art. 34 Permessi retribuiti
 Art. 35 Orario di lavoro
 Art. 36 Prestazioni fuori orario
 Art. 37 Reperibilità
 Art. 38 Permessi brevi
 Art. 39 Assenze ingiustificate
 Art. 40 Assenze per malattia
 Art. 41 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio
 Art. 42 Tutela di persone in particolari condizioni psicofisiche
 Art. 43 Controlli sull'idoneità al servizio
 Art. 44 Inidoneità fisica autisti
 Art. 45 Aspettativa per richiamo alle armi
- Art. 46 Aspettativa per motivi personali, familiari o di studio
 Art. 47 Tutela della maternità e paternità
 Art. 48 Aspettativa per il personale con prole
 Art. 49 Assenze per mandato politico
 Art. 50 Assenze per sciopero
 Art. 51 Criteri per la realizzazione della mobilità interna
- Art. 52 Formazione
 Art. 53 Disciplina delle mansioni

CAPO III NORME DISCIPLINARI

- Art. 54 Doveri del dipendente
 Art. 55 Sanzioni, procedure disciplinari e conciliazione
- Art. 56 Codice disciplinare
 Art. 57 Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare
 Art. 58 Sospensione cautelare in corso di procedimento penale
 Art. 59 Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

TITOLO IV ORDINAMENTO PROFESSIONALE**CAPO I SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE**

- Art. 60 Aree di inquadramento
 Art. 61 Accesso dall'esterno

III. TITEL - ARBEITSVERHÄLTNIS**I. KAPITEL ERRICHTUNG UND AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES**

- Art. 22 Individualvertrag
 Art. 23 Probezeit
 Art. 24 Teilzeitbeschäftigung
 Art. 25 Vertrag mit befristetem Arbeitsverhältnis
 Art. 26 Telearbeit
 Art. 27 Auflösung des Arbeitsverhältnisses
 Art. 28 Wiederaufnahme in den Dienst
 Art. 29 Kündigungsfrist und Entschädigung bei Nichteinhalten der Kündigungsfrist
 Art. 30 Entschädigung bei Tod des Bediensteten
 Art. 31 Mobilität zwischen Körperschaften

II. KAPITEL EINZELNE ASPEKTE DES DIENSTVERHÄLTNISSES

- Art. 32 Urlaub
 Art. 33 Wöchentlicher Ruhetag und Feiertage
 Art. 34 Bezahlte Beurlaubungen
 Art. 35 Arbeitszeit
 Art. 36 Leistungen außerhalb der Arbeitszeit
 Art. 37 Bereitschaftsdienst
 Art. 38 Kurzbeurlaubungen
 Art. 39 Ungerechtfertigte Abwesenheiten
 Art. 40 Abwesenheiten wegen Krankheit
 Art. 41 Unfälle am Arbeitsplatz und dienstbedingte Krankheiten
 Art. 42 Schutz der Personen in besonderer psychophysischer Lage
 Art. 43 Kontrollen über die Arbeitstauglichkeit
 Art. 44 Körperliche Untauglichkeit der Fahrer
 Art. 45 Wartestand wegen Wiedereinberufung zum Wehrdienst
 Art. 46 Wartestand aus persönlichen, familiären oder Bildungsgründen
 Art. 47 Schutz der Mutterschaft und der Vaterschaft
 Art. 48 Wartestand für das Personal mit Kindern
 Art. 49 Abwesenheit wegen politischen Mandats
 Art. 50 Abwesenheit wegen Streik
 Art. 51 Kriterien für die Anwendung der internen Mobilität
 Art. 52 Weiterbildung
 Art. 53 Regelung der Aufgaben

III. KAPITEL DISZIPLINARBESTIMMUNGEN

- Art. 54 Pflichten des Bediensteten
 Art. 55 Disziplinarstrafen, Disziplinar- und Schlichtungsverfahren
 Art. 56 Disziplinarordnung
 Art. 57 Vorbeugende Enthebung vom Dienst während des Disziplinarverfahrens
 Art. 58 Vorbeugende Enthebung vom Dienst während eines Strafverfahrens
 Art. 59 Zusammenhang zwischen Disziplinarverfahren und Strafverfahren

IV. TITEL BERUFSORDNUNG**I. KAPITEL KLASSIFIZIERUNG**

- Art. 60 Einstufungsbereiche
 Art. 61 Zugang von außen

- Art. 62 Passaggi interni
 Art. 63 Passaggi tra le aree e alle posizioni A2 e B3
- Art. 64 Passaggi all'interno dell'area
 Art. 65 Progressione economica
 Art. 66 Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale
 Art. 67 Commissione paritetica per il sistema di classificazione

CAPO II TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 68 Struttura della retribuzione
 Art. 69 Corresponsione e disciplina della retribuzione
 Art. 70 Tredicesima mensilità
 Art. 71 Effetti delle nuove retribuzioni
 Art. 72 Stipendio tabellare
 Art. 73 Indennità integrativa speciale
 Art. 74 Retribuzione individuale di anzianità
 Art. 75 Indennità di bilinguità e trilinguità
 Art. 76 Indennità di funzione
 Art. 77 Indennità di direzione
 Art. 78 Indennità di coordinamento
 Art. 79 Indennità per incarichi speciali
 Art. 80 Lavoro straordinario
 Art. 81 Banca ore
 Art. 82 Indennità per prestazioni fuori orario
 Art. 83 Indennità di reperibilità
 Art. 84 Indennità di disagiata residenza
 Art. 85 Cumulabilità delle indennità
 Art. 86 Indennità rischio per conducenti di autoveicoli di proprietà dell'amministrazione
 Art. 87 Indennità per servizi particolari
 Art. 88 Indennità per centralinisti non vedenti
 Art. 89 Indennità di missione e trasferimento

CAPO III PRODUTTIVITÀ

- Art. 90 Fondo per la produttività e la qualità della prestazione lavorativa

CAPO IV DISPOSIZIONI VARIE

- Art. 91 Trattamento economico nei casi di inquadramento in posizione economico-professionale diversa
 Art. 92 Trattamento economico del funzionario incaricato delle funzioni di segretario del Presidente della Regione e degli Assessori
 Art. 93 Trattamento economico del funzionario incaricato delle funzioni di capo di gabinetto o della direzione di una struttura organizzativa o della sostituzione del dirigente
 Art. 94 Trattamento economico del personale in posizione di comando
 Art. 95 Riconoscimento servizi
 Art. 96 Rimborso spese per acquisto dispositivi speciali di correzione
 Art. 97 Servizio alternativo di mensa
 Art. 98 Abbigliamento di servizio
 Art. 99 Copertura assicurativa

- Art. 62 Interner Aufstieg
 Art. 63 Aufstieg in den nächsthöheren Bereich und in die Berufs- und Besoldungsklassen A2 und B3
 Art. 64 Aufstieg innerhalb eines Bereichs
 Art. 65 Gehaltsentwicklung
 Art. 66 Fonds für die Finanzierung der Klassifizierung des Personals
 Art. 67 Paritätische Kommission für die Klassifizierung

II. KAPITEL BESOLDUNG

- Art. 68 Gliederung der Besoldung
 Art. 69 Entrichtung und Regelung der Besoldung
 Art. 70 Dreizehntes Monatsgehalt
 Art. 71 Wirkungen der neuen Gehälter
 Art. 72 Tarifgehalt
 Art. 73 Sonderergänzungszulage
 Art. 74 Dienstalterszulage
 Art. 75 Zwei- und Dreisprachigkeitszulage
 Art. 76 Funktionszulage
 Art. 77 Direktionszulage
 Art. 78 Zulage für Koordinierungsaufgaben
 Art. 79 Zulage für besondere Aufträge
 Art. 80 Überstunden
 Art. 81 Stundenbank
 Art. 82 Zulage für Leistungen außerhalb der Arbeitszeit
 Art. 83 Zulage für Bereitschaftsdienst
 Art. 84 Entfernungszulage
 Art. 85 Kumulierbarkeit der Zulagen
 Art. 86 Gefahrenzulage für Fahrer von Kraftfahrzeugen der Verwaltung
 Art. 87 Zulage für besondere Dienste
 Art. 88 Zulage für Telefonisten mit Sehbehinderung
 Art. 89 Vergütung für Außendienst und Versetzung an einen anderen Dienstsitz

III. KAPITEL PRODUKTIVITÄT

- Art. 90 Fonds für die Produktivität und die Qualität der Arbeitsleistung

IV. KAPITEL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

- Art. 91 Besoldung im Falle der Einstufung in eine andere Berufs- und Besoldungsklasse
 Art. 92 Besoldung des mit den Aufgaben eines persönlichen Referenten des Präsidenten der Region oder der Assessoren betrauten Beamten
 Art. 93 Besoldung des Beamten, der mit den Aufgaben des Kabinettschefs oder der Direktion einer Organisationseinheit oder der Vertretung eines Leiters betraut ist
 Art. 94 Besoldung des abgeordneten Personals
 Art. 95 Anerkennung von Dienstzeiten
 Art. 96 Rückerstattung der Spesen für den Erwerb von speziellen Sehhilfen
 Art. 97 Alternativer Mensadienst
 Art. 98 Dienstkleidung
 Art. 99 Versicherungsschutz

CAPO V DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ONERI RISARCITORI

- Art. 100 Interessi e rivalutazione monetaria
 Art. 101 Modalità di calcolo degli oneri risarcitori

CAPO VI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PREVIDENZA E DI TRATTAMENTO DI FINE SERVIZIO/RAPPORTO

- Art. 102 Integrazione del trattamento di fine servizio/rapporto
 Art. 103 Determinazione del trattamento di fine rapporto
 Art. 104 Anticipazione del trattamento di fine rapporto
 Art. 105 Previdenza complementare
 Art. 106 Adeguamento dei trattamenti integrativi pensionistici
 Art. 107 Trattamento integrativo a carico delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura di Trento e di Bolzano
 Art. 108 Trattamento di fine rapporto e di previdenza dei dipendenti delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura di Trento e di Bolzano

TITOLO V NORME TRANSITORIE E FINALI

- Art. 109 Disposizioni transitorie volte a favorire i processi di riorganizzazione dell'ente Regione
 Art. 110 Modalità di inquadramento nell'area A
 Art. 111 Modalità di inquadramento nell'area B
 Art. 112 Disposizioni varie e norme finali

Allegati**A) NORME DI GARANZIA SUL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

- Art. 1 Servizi pubblici essenziali
 Art. 2 Prestazioni indispensabili e contingenti di personale
 Art. 3 Modalità di effettuazione degli scioperi
 Art. 4 Sanzioni
 Art. 5 Applicabilità dell'accordo
 Art. 6 Pubblicità dell'accordo

B) CODICE DI COMPORTEMENTO

- Art. 1 Disposizioni di carattere generale
 Art. 2 Principi
 Art. 3 Regali e altre utilità
 Art. 4 Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni
 Art. 5 Obblighi di dichiarazione
 Art. 6 Obblighi di astensione
 Art. 7 Attività collaterali
 Art. 8 Imparzialità
 Art. 9 Comportamento nella vita sociale

V. KAPITEL BESTIMMUNGEN BETREFFEND DIE ERSTATTUNG VON BETRÄGEN

- Art. 100 Zinsen und Inflationsausgleich
 Art. 101 Modalitäten für die Berechnung der rückzuerstattenden Beträge

VI. KAPITEL BESTIMMUNGEN AUF DEN SACHGEBIETEN DER VORSORGE UND DER DIENSTABFERTIGUNG/ABFERTIGUNG

- Art. 102 Ergänzung zur Dienstabfertigung/Abfertigung
 Art. 103 Festsetzung der Abfertigung
 Art. 104 Vorschuss auf die Abfertigung
 Art. 105 Zusatzvorsorge
 Art. 106 Anpassung der Rentenergänzungen
 Art. 107 Ergänzungsbeträge zu Lasten der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen
 Art. 108 Abfertigung und Vorsorgeleistungen an die Bediensteten der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen

V. TITEL ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

- Art. 109 Übergangsbestimmungen zur Vereinfachung des Neuordnungsprozesses der Körperschaft Region
 Art. 110 Modalitäten für die Einstufung im Bereich A
 Art. 111 Modalitäten für die Einstufung im Bereich B
 Art. 112 Verschiedene Bestimmungen und Schlussbestimmungen

Anlagen**A) BESTIMMUNGEN ZUR AUFRECHTERHALTUNG DER WESENTLICHEN ÖFFENTLICHEN DIENSTE**

- Art. 1 Wesentliche öffentliche Dienste
 Art. 2 Unerlässliche Dienstleistungen und Personalkontingent
 Art. 3 Streikdurchführung
 Art. 4 Sanktionen
 Art. 5 Anwendungsbereich der Vereinbarung
 Art. 6 Offenkundigkeit der Vereinbarung

B) VERHALTENSREGELN

- Art. 1 Allgemeine Bestimmungen
 Art. 2 Grundsätze
 Art. 3 Geschenke und Ähnliches
 Art. 4 Mitgliedschaft bei Vereinigungen und anderen Organisationen
 Art. 5 Verpflichtung zur Abgabe von Erklärungen
 Art. 6 Stimmhaltungspflicht
 Art. 7 Nebentätigkeiten
 Art. 8 Unparteilichkeit
 Art. 9 Verhalten außerhalb des Berufslebens

- Art. 10 Comportamento in servizio
 Art. 11 Rapporto con il pubblico
 Art. 12 Contratti
 Art. 13 Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

C) CODICE DI COMPORTAMENTO CONTRO LE MOLESTIE E GLI ATTI LESIVI DELLA DIGNITÀ PERSONALE SUL LUOGO DI LAVORO

- Art. 1 Definizione di molestie
 Art. 2 Circostanze aggravanti
 Art. 3 Azioni contro le molestie
 Art. 4 Prevenzione
 Art. 5 Assistenza
 Art. 6 Nomina del Consigliere di fiducia
 Art. 7 Repressione
 Art. 8 Procedura per via privata o pacifica
 Art. 9 Procedura ufficiale
 Art. 10 Doveri dei dirigenti e dei direttori d'ufficio
 Art. 11 Doveri dei dipendenti
 Art. 12 Relazione annuale

D) TITOLI DI PREFERENZA PER LA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE E VICEVERSA

- Art. 1 Trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale
 Art. 2 Trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno

E) PERMESSI RETRIBUITI PER MOTIVI DI STUDIO

- Art. 1 Limiti per la concessione dei permessi
 Art. 2 Criteri di valutazione e ordine di precedenza
 Art. 3 Modalità per la fruizione dei permessi
 Art. 4 Periodi di assenza
 Art. 5 Obbligo di frequenza
 Art. 6 Termine per la presentazione delle certificazioni
 Art. 7 Particolari categorie di personale

F) CRITERI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGI PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE

G) TABELLA RIFLESSI RETRIBUTIVI INERENTI ALLE ASSENZE DAL SERVIZIO

H) DECLARATORIE DELLE POSIZIONI ECONOMICO-PROFESSIONALI E RICLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE NELLE AREE

I) TABELLA STIPENDIO TABELLARE ANNUO SPETTANTE DALL'1.8.2007 AL 31.12.2007

- Art. 10 Verhalten im Dienst
 Art. 11 Beziehungen zur Öffentlichkeit
 Art. 12 Verträge
 Art. 13 Verpflichtungen in Zusammenhang mit der Bewertung der Resultate

C) VERHALTENSREGELN ZUR BEKÄMPFUNG VON BELÄSTIGUNG UND VERSTÖßEN GEGEN DIE WÜRDE VON FRAUEN UND MÄNNERN AM ARBEITSPLATZ

- Art. 1 Begriffsbestimmung „Belästigung“
 Art. 2 Erschwerende Umstände
 Art. 3 Maßnahmen gegen Belästigung
 Art. 4 Vorbeugung
 Art. 5 Unterstützung
 Art. 6 Ernennung der Vertrauensperson
 Art. 7 Bekämpfung
 Art. 8 Informelle Problemlösung
 Art. 9 Formelles Beschwerdeverfahren
 Art. 10 Pflichten der Leiter der Organisationseinheiten und der Amtsdirektoren
 Art. 11 Pflichten der Bediensteten
 Art. 12 Jahresbericht

D) VORZUGSBERECHTIGUNG ZUR UMWANDLUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES VON VOLLZEIT- IN TEILZEITBESCHÄFTIGUNG UND VON TEILZEIT- IN VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG

- Art. 1 Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung
 Art. 2 Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung

E) BEZAHLTE BEURLAUBUNG AUS BILDUNGSGRÜNDEN

- Art. 1 Grenzen für die Gewährung der Beurlaubung
 Art. 2 Bewertungskriterien und Vorrang
 Art. 3 Modalitäten für die Inanspruchnahme der Beurlaubungen
 Art. 4 Abwesenheitszeiten
 Art. 5 Pflicht zum Unterrichtsbesuch
 Art. 6 Frist für die Einreichung der Bescheinigungen
 Art. 7 Besondere Personalkategorien

F) BEWERTUNGSKRITERIEN UND PUNKTE ZWECKS VERSETZUNG DES PERSONALS

G) AUSWIRKUNGEN DER ABWESENHEITEN VOM DIENST AUF DAS GEHALT

H) AUFGABENBESCHREIBUNG DER BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSEN SOWIE NEUEINSTUFUNG DES PERSONALS NACH BEREICHEN

I) TABELLE BETREFFEND DAS VOM 1.8.2007 BIS ZUM 31.12.2007 ZUSTEHENDE JÄHRLICHE TARIFGEHALT

J) TABELLA STIPENDIO TABELLARE ANNUO SPETTANTE DALL'1.1.2008 AL 31.8.2008**K) TABELLA STIPENDIO TABELLARE ANNUO SPETTANTE DALL'1.9.2008****L) TRATTAMENTO DI MISSIONE E TRASFERIMENTO**

- Art. 1 Definizioni e autorizzazione
- Art. 2 Indennità di missione all'estero
- Art. 3 Rimborso delle spese di vitto
- Art. 4 Rimborso delle spese di viaggio e pernottamento

- Art. 5 Uso del proprio automezzo per viaggi di servizio

- Art. 6 Disposizioni speciali
- Art. 7 Anticipazioni spese
- Art. 8 Liquidazione delle missioni
- Art. 9 Provvedimenti disciplinari
- Art. 10 Trasferimento di sede

M) MODALITÀ E CRITERI PER LA CONCESSIONE DELL'ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

- Art. 1 Requisiti
- Art. 2 Motivazioni
- Art. 3 Deroghe
- Art. 4 Modalità e termini per la presentazione delle domande
- Art. 5 Erogazione dell'anticipazione e documentazione probatoria di spesa

J) TABELLE BETREFFEND DAS VOM 1.1.2008 BIS ZUM 31.8.2008 ZUSTEHENDE JÄHRLICHE TARIFGEHALT**K) TABELLE BETREFFEND DAS AB 1.9.2008 ZUSTEHENDE JÄHRLICHE TARIFGEHALT****L) VERGÜTUNG FÜR AUSSENDIENST UND VERSETZUNG AN EINEN ANDEREN DIENSTSITZ**

- Art. 1 Definitionen und Genehmigung
- Art. 2 Vergütung für Dienstreisen ins Ausland
- Art. 3 Rückerstattung der Verpflegungskosten
- Art. 4 Rückerstattung der Reise- und Übernachtungskosten
- Art. 5 Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs für Dienstreisen
- Art. 6 Sonderbestimmungen
- Art. 7 Vorstreckung von Beträgen
- Art. 8 Auszahlung der Außendienstvergütung
- Art. 9 Disziplinarmaßnahmen
- Art. 10 Verlegung des Dienstsitzes

M) MODALITÄTEN UND KRITERIEN FÜR DIE gewährung des vorschusses auf die abfertigung

- Art. 1 Voraussetzungen
- Art. 2 Gründe
- Art. 3 Ausnahmeregelung
- Art. 4 Modalitäten und Fristen für die Einreichung der Anträge
- Art. 5 Auszahlung des Vorschusses und Unterlagen zur Bestätigung der Ausgaben

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1

Campo di applicazione e norme generali

1. Il presente contratto collettivo stipulato ai sensi dell'art. 4 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura di Trento e di Bolzano.

2. A detto personale si applicano le disposizioni ed i codici allegati al presente contratto, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale:

- norme di garanzia sul funzionamento dei servizi pubblici essenziali (Allegato A);
- codice di comportamento (Allegato B);
- codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo di lavoro (Allegato C);

nonché gli altri Allegati richiamati nelle rispettive disposizioni contrattuali.

3. A detto personale si applicano le norme riguardanti le incompatibilità, i comandi, i distacchi, la cui disciplina è stata demandata dalla legge regionale a regolamenti.

4. Al personale cui si applica il presente contratto compete esclusivamente il trattamento giuridico ed economico stabiliti dallo stesso. In caso di accertamento di maggiori oneri le parti firmatarie si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto ovvero la compensazione dei maggiori oneri sulle tornate contrattuali successive.

5. Nel prosieguo del presente contratto, ove si indicano organi dell'amministrazione regionale si intendono ad essi sostituiti i corrispondenti organi delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano, in relazione agli adempimenti di rispettiva competenza.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2008-31 dicembre 2011 per la parte giuridica e il periodo 1° gennaio 2008-31 dicembre 2009 per la parte economica nonché la chiusura del biennio economico 2006-2007.

I. TITEL
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

I. KAPITEL

Art. 1

Anwendungsbereich und allgemeine Bestimmungen

(1) Dieser im Sinne des Art. 4 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 abgeschlossene Tarifvertrag findet - mit Ausnahme der Führungskräfte - auf das gesamte Personal mit unbefristetem oder befristetem Arbeitsverhältnis der Autonomen Region Trentino-Südtirol und der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen Anwendung.

(2) Für genanntes Personal gelten die Bestimmungen und Verhaltensregeln, die diesem Tarifvertrag beiliegen, dessen ergänzender und wesentlicher Bestandteil sie sind:

- Bestimmungen zur Aufrechterhaltung der wesentlichen öffentlichen Dienste (Anlage A);
- Verhaltensregeln (Anlage B);
- Verhaltensregeln zur Bekämpfung von Belästigung und Verstößen gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (Anlage C);

sowie die weiteren Anlagen, auf die in den entsprechenden Bestimmungen des Vertrags verwiesen wird.

(3) Für genanntes Personal gelten die Bestimmungen über die Unvereinbarkeit, die Abordnungen und die Abstellungen, deren Regelung aufgrund eines Regionalgesetzes durch Verordnungen erfolgt.

(4) Dem Personal, auf das der vorliegende Tarifvertrag Anwendung findet, stehen ausschließlich die im Tarifvertrag festgelegte dienstrechtliche Stellung und Besoldung zu. Werden höhere finanzielle Aufwendungen festgestellt, so treffen sich die unterzeichnenden Parteien, um die Verlängerung der Gültigkeitsdauer des Vertrags zu vereinbaren bzw. den Ausgleich der höheren Kosten mit den künftigen Verträgen vorzunehmen.

(5) Die im vorliegenden Vertrag angegebenen Organe der Regionalverwaltung sind mit den entsprechenden Organen der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen zu ersetzen, wenn diese für die jeweiligen Amtshandlungen zuständig sind.

Art. 2

Dauer, Beginn, Fristen und Verfahren bei der Anwendung des Vertrags

(1) Dieser Vertrag umfasst für den rechtlichen Teil den Zeitraum 1. Jänner 2008-31. Dezember 2011 und für den wirtschaftlichen Teil den Zeitraum 1. Jänner 2008-31. Dezember 2009 sowie den Abschluss des wirtschaftlichen Teils des Zweijahreszeitraumes 2006-2007.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 60 giorni dalla data di cui al comma 2 salvo decorrenze diverse indicate nelle singole disposizioni contrattuali.

4. Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In caso di accertamento di maggiori oneri le parti firmatarie si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto ovvero la compensazione dei maggiori oneri sulle tornate contrattuali successive.

TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività, in relazione ai fini pubblici ai quali le amministrazioni sono preordinate.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, basato sulla contrattazione collettiva, sulla partecipazione e sulla consultazione nei casi e nelle forme previste, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali - sempre nel rispetto, in caso di conflitto, della garanzia dei servizi essenziali in applicazione della legge 12 giugno 1990, n. 146 - in grado di favorire la collaborazione tra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.

(2) Die rechtlichen Wirkungen gelten ab dem ersten Tag des Monats, der dem Tag des Abschlusses des Vertrags folgt, unbeschadet anders lautender, darin enthaltener Bestimmungen.

(3) Die bindenden und automatisch anwendbaren Rechtsinstitute wirtschaftlichen oder rechtlichen Inhalts sind innerhalb 60 Tagen ab dem Datum gemäß Abs. 2 anzuwenden, unbeschadet anders lautender in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebener Fristen.

(4) Die Vertragsbestimmungen bleiben zur Gänze in Kraft, bis sie durch den darauf folgenden Tarifvertrag ersetzt werden.

(5) Werden höhere finanzielle Aufwendungen festgestellt, so wird ein Treffen der unterzeichnenden Parteien anberaumt, um die Verlängerung der Gültigkeitsdauer des Vertrags zu vereinbaren bzw. den Ausgleich der höheren Kosten mit den künftigen Verträgen vorzunehmen.

II. TITEL BEZIEHUNGEN MIT DEN GEWERKSCHAFTEN

I. KAPITEL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 3 Zielsetzungen und Mittel

(1) Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Rolle und Verantwortung der Verwaltungen und der Gewerkschaften zielen die Beziehungen mit diesen darauf ab, das Interesse der Bediensteten an besseren Arbeitsbedingungen und Weiterbildungsmöglichkeiten mit dem Erfordernis der Verwaltung in Einklang zu bringen, ihre Wirksamkeit und Effizienz sowie ihre Dienste an die Bürger im Rahmen der von den öffentlichen Verwaltungen anzustrebenden Ziele zu steigern sowie auf einem hohen Niveau zu halten.

(2) Damit genanntes Ziel von beiden Parteien angestrebt werden kann, müssen stabile Beziehungen zu den Gewerkschaften hergestellt werden, die auf den Tarifverhandlungen und auf der Einbeziehung und Beratung fußen, und zwar in den vorgesehenen Fällen und in den entsprechenden Formen. Voraussetzung sind Korrektheit und Transparenz der Parteien, die die Vermeidung von Konflikten auch mittels bilateraler Verhandlungen anstreben, durch die die Zusammenarbeit zwischen Regierung und Sozialpartnern zur Erreichung der in den Gesetzen und Protokollen vorgesehenen Zielsetzungen gefördert werden soll. Dabei ist im Konfliktfall zu beachten, dass die laut Gesetz vom 12. Juni 1990, Nr. 146 garantierten wesentlichen Dienste zu gewährleisten sind.

3. In coerenza con i commi 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva: si svolge sulle materie, con i tempi e le procedure indicate agli artt. 3 e 4 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3. Il contratto è stipulato se sottoscritto oltre che dalla parte negoziale pubblica dalle Organizzazioni sindacali che rappresentino almeno la maggioranza assoluta del personale regionale e camerale sindacalizzato. Essa si articola in contrattazione di comparto e decentrata. La piena e corretta applicazione della contrattazione è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'articolo 13 del presente contratto;
- b) concertazione: si svolge sulle materie per le quali la legge ed il contratto la prevedono, con le modalità stabilite dall'articolo 8 del presente contratto;
- c) consultazione: si svolge sulle materie per le quali la legge o il presente contratto la prevedono. In tali casi l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce il parere dei soggetti sindacali;
- d) informazione: allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali, le amministrazioni informano i soggetti sindacali, quando lo richieda la legge o il presente contratto. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Nei casi di urgenza o su materie riservate possono essere adottate modalità e forme diverse da quelle previste alla presente lettera;
- e) conciliazione: procedure finalizzate alla risoluzione delle controversie interpretative e al raffreddamento dei conflitti secondo le disposizioni di cui all'articolo 13 del presente contratto.

4. Sono considerati soggetti sindacali ai fini dell'applicazione della normativa di cui al comma 3, lettere b), c), d), tutte le Organizzazioni sindacali rappresentative del personale.

Art. 4 Informazione

1. Ciascuna amministrazione fornisce - anche a richiesta - tutte le informazioni sugli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

2. Nelle seguenti materie l'amministrazione fornisce ai soggetti sindacali un'informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:

(3) Den Abs. 1 und 2 entsprechend sind folgende Formen von Beziehungen vorgesehen:

- a) Tarifverhandlungen: Sie werden in Bezug auf die Sachgebiete für die Dauer und gemäß den Verfahren abgeschlossen, die in Art. 3 und 4 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 angegeben sind. Der Vertrag gilt als abgeschlossen, wenn er von den Vertretern der Verwaltungen und von den Gewerkschaften unterzeichnet wird, die mindestens die absolute Mehrheit des einer Gewerkschaft angehörenden Personals der Region und der Handelskammern vertreten. Sie werden nach Bereich und dezentral geführt. Die vollständige und korrekte Anwendung des Vertrags wird von den Parteien auch durch die Verfahren zur Beilegung von Streitfällen in Bezug auf die Auslegung der Abkommen gewährleistet, wie im Art. 13 dieses Vertrags vorgesehen;
- b) Absprache: Sie erfolgt in Bezug auf die Sachgebiete, für die das Gesetz und der Vertrag dies vorsehen und gemäß den im Art. 8 dieses Vertrags festgesetzten Modalitäten;
- c) Beratung: Sie erfolgt in Bezug auf die Sachgebiete, für die das Gesetz und dieser Vertrag dies vorsehen. In diesen Fällen holt die Verwaltung nach angemessener Mitteilung die Stellungnahme der betroffenen Gewerkschaften ein;
- d) Mitteilung: Für einen transparenteren und konstruktiveren Vergleich mit den Gewerkschaften auf allen Ebenen erhalten diese von den Verwaltungen in den im Gesetz oder in diesem Vertrag vorgesehenen Fällen Mitteilungen. Die Mitteilungen sind schriftlich und zeitgerecht zu liefern. In dringenden Fällen oder in vertraulichen Angelegenheiten können Modalitäten angewandt werden, die von den unter diesem Buchstaben angeführten Modalitäten abweichen;
- e) Schlichtung: Verfahren zur Beilegung der Streitfälle in Bezug auf die Auslegung und zur Entschärfung von Streitigkeiten gemäß den Bestimmungen laut Art. 13 dieses Vertrags.

(4) Sämtliche Gewerkschaften, die das Personal vertreten, gelten für die Zwecke der Anwendung der Bestimmungen laut Abs. 3 Buchst. b), c) und d) als Gewerkschaften, zu denen die Verwaltung Beziehungen unterhält.

Art. 4 Mitteilung

(1) Jede Verwaltung liefert - auch auf Antrag - sämtliche Informationen über die Akte, die Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben.

(2) In Bezug auf nachstehende Bereiche gibt die Verwaltung den betroffenen Gewerkschaften Vorabinformationen, indem sie die erforderlichen Unterlagen unverzüglich übermittelt:

- a) articolazione dell'orario e delle turnazioni;
- b) chiusura degli uffici in giorni lavorativi;
- c) definizione, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, dei criteri per la determinazione delle dotazioni organiche;
- d) determinazione delle posizioni economico-professionali e dei profili professionali nell'ambito della definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro;
- e) istituzione, soppressione, definizione dei profili professionali;
- f) criteri generali di organizzazione e processi di riorganizzazione degli uffici aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
- g) verifica periodica della produttività degli uffici;
- h) misure per favorire pari opportunità e modalità di attuazione delle azioni positive;
- i) criteri generali di distribuzione del lavoro straordinario e deroga al limite di spesa per il lavoro straordinario (articolo 80, comma 4);
- j) distribuzione del Fondo per la produttività e qualità della prestazione lavorativa;
- k) criteri generali di programmazione della mobilità;
- l) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
- m) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- n) introduzione di nuove tecnologie;
- o) concessione in appalto di attività proprie dell'amministrazione nell'ambito della disciplina fissata dalla legge;
- p) applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e i rapporti con l'utenza.

Art. 5

Livelli di contrattazione: materie e limiti

1. Il sistema della contrattazione collettiva è strutturato sui seguenti livelli:

- a) contratto di comparto;
- b) contratto decentrato.

2. Presso ciascuna delle amministrazioni contraenti, evitando sovrapposizioni o frammentazioni della contrattazione, può concludersi, a livello decentrato, un contratto sulle seguenti materie:

- a) specifici progetti di produttività;
- b) trattamenti incentivanti e correlati ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo incrementi di produttività con verifica a consuntivo dei risultati;
- c) criteri volti a definire il calcolo e le modalità di distribuzione delle economie di gestione;

- a) Gliederung der Arbeitszeit und der Turnusse;
- b) Schließung der Ämter an Werktagen;
- c) Bestimmung der Kriterien im Rahmen der Personalplanung für die Festsetzung der Planstellen;
- d) Festlegung der Berufs- und Besoldungsklassen sowie der Berufsbilder im Rahmen der Kriterien für die Festsetzung und Verteilung des Arbeitspensums;
- e) Errichtung, Abschaffung und Definition der Berufsbilder;
- f) allgemeine Organisationskriterien und Verfahren für die Neuordnung der Ämter, die sich auf die Arbeitsorganisation im Allgemeinen auswirken;
- g) regelmäßige Überprüfung der Produktivität der Ämter;
- h) Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Modalitäten für die Durchführung positiver Maßnahmen;
- i) allgemeine Kriterien für die Verteilung der Überstunden und Abweichung vom Ausgabenhöchstbetrag für Überstunden (Art. 80 Abs. 4);
- j) Aufteilung des Fonds für die Produktivität und die Qualität der Arbeitsleistung;
- k) allgemeine Kriterien für die Planung der Mobilität;
- l) Initiativen für die Verbesserung der Sozialdienste an das Personal;
- m) Maßnahmen auf dem Sachgebiet der Hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz;
- n) Einführung neuer Technologien;
- o) Vergabe von verwaltungsinternen Tätigkeiten im Rahmen der mit Gesetz festgesetzten Regelung;
- p) Anwendung der Parameter betreffend die Qualität und Produktivität der Dienste sowie die Beziehungen mit den Bürgern.

Art. 5

Verhandlungsebenen: Sachbereiche und Grenzen

(1) Die Tarifverhandlungen laufen auf den nachstehenden Ebenen ab:

- a) Bereichsverhandlung;
- b) dezentrale Verhandlung.

(2) Bei einer jeden vertragsabschließenden Verhandlung kann - unter Vermeidung von Überschneidungen oder Zersplitterungen der Verhandlungen - auf dezentraler Ebene ein Vertrag über nachstehende Sachbereiche abgeschlossen werden:

- a) spezifische Projekte über die Produktivität,
- b) Förderungszulagen in Verbindung mit den Ergebnissen infolge der Realisierung von Programmen und Projekten zur Steigerung der Produktivität mit abschließender Überprüfung der Ergebnisse;
- c) Kriterien für die Berechnung der Einsparungen und Festsetzung der entsprechenden Verteilungsmodalitäten;

- d) modalità e criteri per la corresponsione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività che comportino responsabilità o particolari oneri o disagi, anche integrando istituti già previsti dal presente contratto in relazione alle specificità dei singoli enti;
- e) linee di indirizzo dei piani per l'attività di formazione e aggiornamento professionale;
- f) criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
- g) linee di indirizzo e criteri per garantire il miglioramento dell'ambiente, dell'igiene e della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro;
- h) criteri di determinazione della composizione qualitativa e quantitativa dei contingenti di personale chiamati a garantire le prestazioni indispensabili in caso di sciopero;
- i) uso in concessione al personale dipendente degli alloggi di servizio per l'espletamento di servizi di custodia, portineria, vigilanza e altri servizi similari;
- j) eventuale introduzione di forme di telelavoro;
- k) negli altri casi previsti dal presente contratto.

3. I contratti collettivi decentrati devono garantire il rispetto delle disponibilità economiche stabilite e non possono comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal contratto di comparto.

4. Alla contrattazione decentrata è destinato il 15% delle risorse del Fondo di cui all'articolo 90 del presente contratto, aumentate degli importi già destinati all'indennità di maneggio denaro, di cui all'art. 81 del contratto collettivo 10 ottobre 2003 rivalutati del 5%.

Art. 6

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

1. La contrattazione decentrata deve riferirsi agli istituti contrattuali attribuiti a tale livello.

2. La delegazione trattante di parte pubblica deve essere costituita entro trenta giorni dall'entrata in vigore del contratto di comparto e la trattativa si avvia entro trenta giorni dalla presentazione di una piattaforma contrattuale.

3. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione e, se non disdettati tre mesi prima della scadenza, prorogano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti decentrati.

- d) Modalitäten und Kriterien für die Entrichtung der zusätzlichen Besoldungselemente, die mit der effektiven Ausübung von Tätigkeiten verbunden sind, die Verantwortung oder besondere Schwierigkeiten oder Problematiken mit sich bringen, wobei auch in diesem Vertrag bereits vorgesehene Rechtsinstitute in Bezug auf die Besonderheit der einzelnen Körperschaften ergänzt werden können;
- e) Richtlinien für die Tätigkeit im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
- f) allgemeine Kriterien für die Wahrnehmung von Sozialdiensten an das Personal;
- g) Richtlinien und Kriterien für die Verbesserung der Arbeitsumgebung, der Hygiene sowie der Sicherheit und Unfallverhütung am Arbeitsplatz;
- h) Kriterien für die Festsetzung der qualitativen und quantitativen Zusammensetzung des Kontingents des Personals, welches bei Streik die unerlässlichen Dienste gewährleisten muss;
- i) Zurverfügungstellung von Dienstwohnungen an die Bediensteten zwecks Durchführung des Aufsichts-, Pförtner- und Überwachungsdienstes sowie ähnlicher Dienste;
- j) eventuelle Einführung von Formen der Telearbeit;
- k) andere in diesem Vertrag vorgesehene Fälle.

(3) Die dezentralen Tarifverträge müssen die zur Verfügung gestellten Mittel berücksichtigen und dürfen weder direkt noch indirekt zusätzliche Kosten zu Lasten auch der darauf folgenden Haushaltsjahre im Vergleich zu den im Bereichsvertrag vorgesehenen mit sich bringen.

(4) Für die dezentralen Verhandlungen sind 15% der Mittel des Fonds laut Art. 90 dieses Vertrags bestimmt, zu denen die um 5% aufgewerteten Beträge hinzukommen, die für die Handhabung von Geldbeträgen laut Art. 81 des Tarifvertrags vom 10. Oktober 2003 bestimmt waren.

Art. 6

Fristen und Verfahren für den Abschluss oder die Erneuerung des dezentralen Kollektivvertrags

(1) Die dezentralen Tarifverhandlungen müssen sich auf die dieser Ebene entsprechenden Bereiche beziehen.

(2) Die Delegation der öffentlichen Verwaltung muss binnen dreißig Tagen ab Inkrafttreten des Bereichsvertrags eingesetzt werden und die Verhandlungen werden binnen dreißig Tagen nach der Vorlegung der Verhandlungsplattform eingeleitet.

(3) Die dezentralen Verträge müssen eigene Klauseln bezüglich der Fristen, Modalitäten und Verfahren zur Überprüfung ihrer Durchführung enthalten und deren Wirksamkeit wird bis zum Abschluss der darauf folgenden dezentralen Tarifverhandlungen - wenn sie nicht drei Monate vor Ablauf gekündigt werden - verlängert.

4. Il contratto decentrato si attua tempestivamente, di norma entro trenta giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione.

5. I contratti decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dal contratto collettivo di comparto.

6. I contratti decentrati sono trasmessi entro dieci giorni dalla loro sottoscrizione corredati di una relazione sui costi, alla Giunta regionale.

7. I contratti decentrati degli enti del comparto vengono inviati, per la successiva messa a disposizione delle delegazioni trattanti nell'ambito del comparto, alla segreteria della struttura regionale competente in materia di personale.

Art. 7

Delegazioni trattanti

1. Il contratto di comparto ha luogo tra le delegazioni trattanti che rappresentano la Regione, le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano e le Organizzazioni sindacali rappresentative del personale.

2. Per la contrattazione decentrata la delegazione trattante è costituita, per la parte pubblica, dal titolare del potere di rappresentanza dell'ente o da un suo delegato e per la parte sindacale da non più di due componenti per ciascuna delle Organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del contratto di comparto.

Art. 8

Concertazione

1. Ciascuna delle Organizzazioni sindacali rappresentative del personale, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, del presente contratto, può chiedere, in forma scritta, l'attivazione delle procedure di concertazione per l'esame delle materie oggetto d'informazione preventiva.

2. Della richiesta è data notizia alle altre Organizzazioni sindacali.

3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta, escluse le giornate non lavorative. Durante il periodo di durata della concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. Agli incontri è ammesso un solo componente designato da ciascuna delle Organizzazioni sindacali.

5. La concertazione si conclude nel termine tassativo di giorni quindici dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per obiettivi

(4) Der dezentrale Tarifvertrag wird unverzüglich angewandt, und zwar in der Regel binnen dreißig Tagen nach dessen Abschluss, d.h. nach seiner Unterzeichnung.

(5) Die dezentralen Verträge dürfen nicht in Widerspruch zu den im Bereichstarifvertrag festgehaltenen Verpflichtungen stehen.

(6) Die dezentralen Verträge werden dem Regionalausschuss binnen zehn Tagen nach ihrer Unterzeichnung mit einem Kostenbericht übermittelt.

(7) Die dezentralen Verträge der Bereichskörperschaften werden dem Sekretariat der für Personalwesen zuständigen regionalen Organisationseinheit übermittelt, damit sie den im Rahmen des Bereiches verhandelnden Delegationen zur Verfügung gestellt werden.

Art. 7

Verhandlungsdelegationen

(1) Die Bereichsverhandlungen finden zwischen den Verhandlungsdelegationen der Region, der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen und den Gewerkschaften des Personals statt.

(2) In der dezentralen Tarifverhandlung besteht die Delegation der Verwaltung aus dem amtierenden Vertreter der Körperschaft oder seinem Bevollmächtigten und die Gewerkschaftsdelegation aus nicht mehr als zwei Vertretern für eine jede der den Bereichsvertrag unterzeichnenden Gewerkschaft.

Art. 8

Absprache

(1) Jede Gewerkschaft, die das Personal vertritt, kann nach Erhalt der Mitteilung im Sinne des Art. 4 Abs. 2 dieses Vertrags schriftlich eine Absprache für die Überprüfung der Sachgebiete beantragen, für welche die Vorabinformation vorgesehen ist.

(2) Über den Antrag werden die anderen Gewerkschaften unterrichtet.

(3) Die Absprache findet im Rahmen eigens dazu anberaumter Treffen statt, die innerhalb achtundvierzig Stunden - ausgeschlossen die arbeitsfreien Tage - ab dem Erhalt des Antrages beginnt. Während des Zeitraumes, in dem die Absprache stattfindet, haben sich die Parteien an den Grundsatz der Verantwortlichkeit, der Korrektheit und der Transparenz zu halten.

(4) Für die Teilnahme an den Treffen darf von jeder Gewerkschaft nur ein einziges Mitglied namhaft gemacht werden.

(5) Die Absprache ist bindend innerhalb von fünfzehn Tagen nach Erhalt der Mitteilung oder - in dringenden Fällen - innerhalb einer kürzeren Frist

motivi di urgenza, con un verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

6. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità nelle stesse materie dell'amministrazione.

7. Durante il periodo in cui si svolge la concertazione l'amministrazione non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto della concertazione e le Organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

*Art. 9
Consultazione*

1. L'amministrazione, con le modalità previste dall'articolo 3, comma 3, lettera c), del presente contratto, procede alla consultazione:

- dei soggetti sindacali, nei casi previsti da disposizioni di legge o dal contratto;
- dei rappresentanti o del rappresentante per la sicurezza, nei casi previsti dalla normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

*Art. 10
Forme di partecipazione*

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, la formazione, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, a richiesta delle Organizzazioni sindacali che rappresentino almeno un terzo del personale sindacalizzato, sono costituite Commissioni bilaterali o Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi agli argomenti trattati - che l'amministrazione è tenuta a fornire - o di formulare proposte in ordine agli stessi temi. Per la pari opportunità continua ad operare il Comitato di cui all'articolo 11 del presente contratto.

2. Negli organismi di cui al comma 1, che non hanno natura negoziale e che devono comprendere una adeguata presenza femminile, tutte le Organizzazioni sindacali abilitate alla contrattazione hanno titolo alla partecipazione.

*Art. 11
Pari opportunità*

1. Il Comitato per le pari opportunità, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'articolo 10 del presente contratto, svolge i seguenti compiti:

- a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'amministrazione è tenuta a fornire;

abzuschließen, wobei ein Protokoll abzufassen ist, aus dem die Stellungnahmen der Parteien hervorgehen.

(6) Unbeschadet bleiben die endgültige autonome Entscheidung und die Verantwortung der Verwaltung auf genannten Sachgebieten.

(7) Während des Zeitraumes der Absprache trifft die Verwaltung keine unilateralen Maßnahmen hinsichtlich der zu klärenden Sachgebiete. Die in die Absprache einbezogenen Gewerkschaften lösen diesbezüglich keine Konfliktsituationen aus.

*Art. 9
Beratung*

(1) Gemäß den Modalitäten laut Art. 3 Abs. 3 Buchst. c) dieses Vertrags sorgt die Verwaltung für die Beratung mit

- den Gewerkschaften, und zwar in den Fällen laut den Gesetzesbestimmungen oder den Bestimmungen des Vertrags;
- den Sicherheitssprechern oder dem Sicherheitssprecher, und zwar in den Fällen laut den geltenden Bestimmungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

*Art. 10
Formen der Beteiligung*

(1) Zur eingehenden Überprüfung spezieller Problematiken, wie insbesondere die Arbeitsorganisation, die Weiterbildung, die Arbeitsumgebung, die Hygiene und die Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Sozialdienste werden auf Antrag der Gewerkschaften, die mindestens ein Drittel des einer Gewerkschaft angehörenden Personals vertreten, bilaterale Kommissionen oder Beobachtungsstellen errichtet, welche die Aufgabe haben, Daten in Bezug auf die behandelten Themen zu sammeln, die von der Verwaltung zur Verfügung zu stellen sind, oder hinsichtlich dieser Themen Vorschläge zu unterbreiten. Was die Chancengleichheit anbelangt, ist weiterhin das im Sinne des Art. 11 dieses Vertrags errichtete Komitee tätig.

(2) An den Gremien laut Abs. 1, die nicht zu Verhandlungen zugelassen sind und die eine angemessene Anzahl von weiblichen Mitgliedern aufweisen müssen, können sich alle verhandlungsfähigen Gewerkschaften beteiligen.

*Art. 11
Chancengleichheit*

(1) Das Komitee für Chancengleichheit befasst sich im Rahmen der im Art. 10 dieses Vertrags vorgesehenen Formen der Beteiligung mit nachstehenden Aufgaben:

- a) Sammlung der Daten betreffend die Sachgebiete, für die das Komitee zuständig ist, welche von der Verwaltung zur Verfügung gestellt werden müssen;

- b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi di cui alla lettera a);
- c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive, ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125.

2. Il Comitato è costituito da un componente designato da ciascuna Organizzazione sindacale rappresentativa e da un pari numero di componenti in rappresentanza dell'amministrazione. Il Comitato è presieduto da un rappresentante nominato dall'amministrazione. Il Comitato nomina il vicepresidente su designazione dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali.

Il Comitato è composto per almeno la metà da donne.

3. Nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per ciascuna delle materie sottoindicate, sentite le proposte formulate dal Comitato per le pari opportunità, sono previste misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

4. L'amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. In particolare, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dallo stesso. Il Comitato è tenuto a svolgere una relazione annuale sulle condizioni delle lavoratrici all'interno delle amministrazioni.

5. Il Comitato per le pari opportunità rimane in carica per la durata di un quadriennio e comunque fino alla costituzione del nuovo. Il Comitato provvede ad adottare le norme regolamentari per il suo funzionamento.

6. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, nonché le modalità di attuazione delle azioni positive, sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale concertazione, con le procedure individuate dagli articoli 4 e 8 del presente contratto.

7. Al fine di favorire l'attività di ricerca e di approfondimento delle specifiche problematiche connesse alle pari opportunità, ai membri del Comitato possono essere concessi, su richiesta del Presidente del Comitato, dei permessi retribuiti nei limiti di 36 ore annue individuali.

8. Le parti si impegnano a verificare l'opportunità della costituzione di un unico Comitato di comparto. In tal caso, con successivo provvedimento, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali si provvederà a definirne la composizione.

- b) Abfassung von Vorschlägen in Bezug auf die unter Buchst. a) angegebenen Sachgebiete;
- c) Förderung von Initiativen für die Umsetzung der Richtlinien der Europäischen Union, um die Gleichberechtigung der Arbeitnehmer zu gewährleisten, und positiven Maßnahmen im Sinne des Gesetzes vom 10. April 1991, Nr. 125.

(2) Das Komitee besteht aus einem Mitglied, das von jeder repräsentativen Gewerkschaft namhaft gemacht wird, und aus einer gleich hohen Anzahl von Mitgliedern, welche die Verwaltung vertreten. Den Vorsitz des Komitees führt ein Vertreter, der von der Verwaltung ernannt wird. Das Komitee ernennt den Vizepräsidenten auf Namhaftmachung der Gewerkschaftsvertreter.

Das Komitee besteht mindestens zur Hälfte aus Frauen.

(3) Auf den verschiedenen Ebenen der Beziehungen mit den Gewerkschaften, die für jedes unten erwähnte Sachgebiet vorgesehen sind, sind - nach Anhören der Vorschläge des Komitees für Chancengleichheit - Maßnahmen zur Förderung der effektiven Chancengleichheit bei der Arbeit und in der Berufsentwicklung vorgesehen.

(4) Die Verwaltung fördert die Tätigkeit des Komitees und gewährleistet, dass ihm sämtliche Mittel für deren Durchführung zur Verfügung stehen. Insbesondere wertet sie am Arbeitsplatz mit jedem Mittel die Ergebnisse seiner Tätigkeit auf und bringt sie der Öffentlichkeit zur Kenntnis. Das Komitee ist verpflichtet, einen jährlichen Bericht über die Lage der Arbeitnehmerinnen in den Verwaltungen abzufassen.

(5) Das Komitee für Chancengleichheit bleibt vier Jahre und auf jeden Fall bis zur Errichtung des neuen Komitees im Amt. Das Komitee gibt sich eine Geschäftsordnung.

(6) In Bezug auf die Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz und in der beruflichen Entwicklung sowie hinsichtlich der Modalitäten betreffend die Durchführung positiver Maßnahmen sind mittels den Verfahren laut Art. 4 und 8 dieses Vertrags Vorabinformationen zu geben und eine eventuelle Absprache einzuleiten.

(7) Um die Forschungs- und Vertiefungstätigkeit bezüglich der spezifischen Problemkreise zu fördern, die mit der Chancengleichheit zusammenhängen, können den Mitgliedern des Komitees auf Antrag des Präsidenten des Komitees bezahlte Beurlaubungen im Höchstausmaß von 36 Stunden jährlich pro Person gewährt werden.

(8) Die Parteien verpflichten sich, die Zweckmäßigkeit eines einzigen Bereichskomitees zu überprüfen. In diesem Falle wird dessen Zusammensetzung nach Vereinbarung mit den Gewerkschaften durch eine spätere Maßnahme bestimmt.

*Art. 12**Rappresentanza del personale per la sicurezza*

1. In applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, i rappresentanti del personale per la sicurezza sono così individuati:

- a) per l'amministrazione regionale in numero di tre unità, delle quali due appartenenti al gruppo linguistico italiano e una appartenente al gruppo linguistico tedesco. In carenza di candidati appartenenti al gruppo linguistico riservatario subentrano candidati eletti appartenenti ad altro gruppo linguistico;
- b) per le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano in una unità per ciascuna amministrazione.

2. I rappresentanti sono scelti con elezione diretta da parte del personale fra una rosa di candidati indicati dalle Organizzazioni sindacali. Il voto è limitato ad un solo nominativo.

3. Per svolgere i compiti assegnati dalla normativa richiamata nel comma 1, i rappresentanti hanno diritto a 40 ore retribuite annue pro capite.

4. Le amministrazioni, anche su indicazione dei rappresentanti, metteranno a disposizione testi e altro materiale informativo in materia di sicurezza e salute dei lavoratori e promuoveranno la partecipazione a corsi di formazione secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

5. I rappresentanti durano in carica quattro anni.

6. Ai rappresentanti spetta, per l'espletamento dei compiti previsti dalla normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio previsti dal presente contratto, ove ne sussistano i presupposti. I rappresentanti del personale per la sicurezza per poter ottenere l'autorizzazione alla missione dovranno inviare, di norma nelle 24 ore precedenti all'effettuazione della stessa, comunicazione alla struttura competente in materia di personale, indicante i motivi della missione, il luogo e la presunta durata della stessa, nonché i mezzi che intendono utilizzare.

*Art. 12**Sicherheitssprecher des Personals*

(1) In Anwendung der geltenden Bestimmungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird die Anzahl der Sicherheitssprecher wie folgt festgesetzt:

- a) drei für die Regionalverwaltung, von denen zwei der italienischen Sprachgruppe und einer der deutschen Sprachgruppe angehören. Sollten für eine der Sprachgruppen keine Kandidaten zur Verfügung stehen, so treten die für die andere Sprachgruppe gewählten Kandidaten an deren Stelle.
- b) je ein Sprecher für die Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Trient und Bozen.

(2) Die Sprecher werden in direkter Wahl vom Personal aus einer von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Reihe von Kandidaten gewählt. Die Stimme darf für nur einen Kandidaten abgegeben werden.

(3) Um die aufgrund der im Abs. 1 genannten Gesetzesbestimmungen zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen, haben die Sicherheitssprecher jährlich pro Kopf auf 40 bezahlte Stunden Anrecht.

(4) Die Verwaltungen haben, auch auf Hinweis der Sicherheitssprecher, Texte und anderes Informationsmaterial betreffend das Sachgebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes für die Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen und die Teilnahme an Weiterbildungskursen gemäß den geltenden Bestimmungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu fördern.

(5) Die Sicherheitssprecher bleiben vier Jahre im Amt.

(6) Den Sicherheitssprechern steht für die Durchführung der in den geltenden Bestimmungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz vorgesehenen Aufgaben die Außendienstvergütung und die in diesem Vertrag vorgesehene Rückerstattung der Reisekosten laut diesem Vertrag zu, wenn die dafür erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Die Sicherheitssprecher des Personals müssen, um die Ermächtigung zur Dienstreise zu erhalten, in der Regel in den 24 Stunden vor deren Beginn, eine Mitteilung an die für Personalwesen zuständige Organisationseinheit senden, in der die Gründe der Dienstreise, der Ort und die voraussichtliche Dauer sowie die Verkehrsmittel angegeben werden müssen, die sie zu benutzen beabsichtigen.

CAPO II
PROCEDURE DI MEDIAZIONE E RAFFREDDAMENTO
DEI CONFLITTI

Art. 13

Interpretazione e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, le parti, durante il periodo in cui si svolge la concertazione o la consultazione, non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo sulle materie oggetto delle stesse.

3. Quando insorgono controversie sull'interpretazione del contratto, le parti firmatarie si incontrano, entro 20 giorni lavorativi dalla data di ricevimento della richiesta di cui al comma 4, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

4. Al fine di cui al comma 3 la parte interessata invia all'altra apposita richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

5. L'eventuale accordo, stipulato e approvato con le procedure del contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto. L'accordo è realizzato con la sottoscrizione di tutte le parti firmatarie del contratto originale.

CAPO III
DIRITTI SINDACALI

Art. 14

*Diritto di associazione
e di attività sindacale*

1. I dipendenti hanno diritto di costituire Organizzazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale all'interno dei luoghi di lavoro.

2. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'Organizzazione sindacale da loro prescelta per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dipendente o dell'Organizzazione sindacale interessata.

II. KAPITEL
VERMITTLUNGSVERFAHREN UND ENTSCHÄRFUNG
VON STREITIGKEITEN

Art. 13

Auslegung und Entschärfungsklauseln

(1) Die gewerkschaftlichen Beziehungen basieren auf den Grundsätzen der Verantwortlichkeit, der Korrektheit, der Verhaltenspflicht nach Treu und Glauben und der Transparenz des Verhaltens und haben die Vorbeugung von Streitigkeiten zum Ziel.

(2) Die Parteien ergreifen während des der Absprache oder der Beratung gewidmeten Zeitraumes unter Beachtung der oben genannten Grundsätze keine unilateralen Initiativen und führen keine direkten Aktionen durch. Ferner bemühen sie sich, eine Einigung über die anstehenden Themen zu finden.

(3) Treten Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung des Vertrags auf, so treffen sich die Parteien, die den Vertrag unterzeichnet haben, innerhalb 20 Arbeitstagen nach Erhalt des Antrages laut Abs. 4, um die beanstandete Klausel einvernehmlich auszulegen.

(4) Für die Zwecke des Abs. 3 hat die betreffende Partei der Gegenpartei mittels Einschreibebrief einen schriftlichen Antrag zu übermitteln. Dieser muss eine kurzgefasste Beschreibung der Tatsachen und der Rechtsgrundlagen, auf die er sich stützt, enthalten. Er muss sich jedenfalls auf Probleme der Auslegung und Anwendung allgemeiner Bedeutung beziehen.

(5) Die eventuelle Vereinbarung, die gemäß den Vertragsverfahren zu treffen und zu genehmigen ist, ersetzt die beanstandete Klausel ab Geltungsbeginn des Vertrags. Die Vereinbarung wird mit der Unterzeichnung seitens sämtlicher Unterzeichnerparteien des Bezugsvertrags abgeschlossen.

III. KAPITEL
GEWERKSCHAFTLICHE RECHTE

Art. 14

*Recht auf gewerkschaftlichen Zusammenschluss
und gewerkschaftliche Betätigung*

(1) Die Bediensteten haben das Recht, Gewerkschaften zu gründen, ihnen beizutreten und an ihrer Arbeitsstätte gewerkschaftliche Tätigkeit zu betreiben.

(2) Die Bediensteten können zugunsten der von ihnen bestimmten Gewerkschaft die Vollmacht für den Abzug vom Gehalt eines monatlichen Betrages als Gewerkschaftsbeitrag erteilen, der dem von den statutenmäßig zuständigen Gewerkschaftsorganen bestimmten Betrag entspricht. Die Vollmacht wird schriftlich erteilt und vom Bediensteten oder der jeweiligen Gewerkschaft an die Verwaltung weitergeleitet.

3. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 2 inoltrando la relativa comunicazione all'amministrazione di appartenenza ed all'Organizzazione sindacale interessata. Gli effetti della delega o della revoca decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello in cui gli atti pervengono all'amministrazione.

4. Le trattenute devono essere operate dall'amministrazione sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate alle Organizzazioni sindacali interessate secondo le modalità concordate con l'amministrazione.

5. In caso di pluralità di deleghe il dipendente deve esplicitare l'opzione a favore dell'Organizzazione sindacale dalla quale intende farsi rappresentare, ferme restando le trattenute a favore di tutte le organizzazioni cui abbia aderito. Nel caso di mancata opzione la delega di rappresentanza non verrà attribuita ad alcuna Organizzazione sindacale.

6. Ai fini dell'applicazione dei vari istituti sindacali, l'amministrazione, previa informazione alle Organizzazioni sindacali, determina entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno la rappresentatività di ciascuna delle Organizzazioni sindacali regionali, in base al numero degli iscritti con contratto a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno medesimo.

7. Sono considerate rappresentative e partecipano alle trattative contrattuali le Organizzazioni sindacali cui aderiscano un numero di iscritti non inferiore al 5% delle deleghe complessivamente rilasciate alle amministrazioni del comparto per la ritenuta del contributo sindacale, e alla Confederazione sindacale di cui al all'articolo 9, comma 3, del DPR 6 gennaio 1978, n. 58. La delegazione sindacale è composta da un rappresentante per ogni 5% delle deleghe complessivamente rilasciate con il limite massimo di 4 rappresentanti per ogni Organizzazione sindacale.

8. Non sono considerate le deleghe per la ritenuta sindacale che prevedono un contributo inferiore alla metà del valore medio delle ritenute effettuate a carico di tutte le Organizzazioni sindacali. Al fine di evitare tale eventualità, entro il 31 ottobre di ogni anno l'amministrazione informa le Organizzazioni sindacali del valore medio della contribuzione riferita al mese di settembre e le stesse possono adeguare la ritenuta sindacale entro il 31 dicembre con valenza per l'anno successivo.

9. Per quanto non previsto dalle vigenti leggi regionali e dal presente contratto trovano applicazione le disposizioni previste dall'art. 43 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

(3) Die Vollmacht ist ab dem ersten Tag des Monats nach dem Ausstellungsdatum wirksam. Der Bedienstete kann jederzeit die laut Abs. 2 erteilte Vollmacht widerrufen, indem er dies der eigenen Verwaltung und der jeweiligen Gewerkschaft entsprechend mitteilt. Die Vollmacht oder deren Widerruf ist ab dem ersten Tag des Monats nach dem Tag wirksam, an dem die Verwaltung die entsprechenden Unterlagen erhalten hat.

(4) Die Abzüge müssen von der Verwaltung auf die Gehälter der Bediensteten aufgrund der erhaltenen Vollmachten getätigt werden und werden gemäß den mit der Verwaltung vereinbarten Regeln an die entsprechenden Gewerkschaften überwiesen.

(5) Bei mehrfachen Vollmachten muss der Bedienstete entscheiden, von welcher Gewerkschaft er sich vertreten lassen möchte, unbeschadet des Einbehalts der Beiträge zugunsten jeder Gewerkschaft, der er beigetreten ist. Sollte keine Entscheidung getroffen werden, wird keiner Gewerkschaft die Vollmacht zur Vertretung zugewiesen.

(6) Die Verwaltung stellt zum Zweck der Anwendung der verschiedenen gewerkschaftlichen Institute - nach Mitteilung an die Gewerkschaften - innerhalb des Monats Februar eines jeden Jahres die Repräsentativität jeder regionalen Gewerkschaft aufgrund der Anzahl deren Mitglieder mit unbefristetem Vertrag zum 1. Jänner desselben Jahres fest.

(7) An den Vertragsverhandlungen nehmen die Gewerkschaften teil, die aufgrund einer Mitgliederanzahl von mindestens 5% der insgesamt bei den Verwaltungen des Bereiches für den Einbehalt des Gewerkschaftsbeitrages ausgestellten Vollmachten bzw. beim Gewerkschaftsbund laut Art. 9 Abs. 3 des DPR vom 6. Jänner 1978, Nr. 58 als repräsentativ betrachtet werden. Der Gewerkschaftsdelegation steht pro 5% der insgesamt ausgestellten Vollmachten ein Vertreter zu. Jede Gewerkschaft hat höchstens 4 Vertreter.

(8) Die Vollmachten für den Einbehalt eines Gewerkschaftsbeitrages unter der Hälfte des Durchschnittswerts der für sämtliche Gewerkschaften vorgenommenen Abzüge werden nicht berücksichtigt. Um das Eintreten eines solchen Umstandes zu vermeiden, informiert die Verwaltung die Gewerkschaften innerhalb 31. Oktober eines jeden Jahres über den im Monat September festgestellten Durchschnittswert des Gewerkschaftsbeitrages, der somit innerhalb 31. Dezember mit Wirkung ab dem darauf folgenden Jahr angepasst werden kann.

(9) Was die Fälle anbelangt, die in den geltenden Regionalgesetzen und in diesem Vertrag nicht vorgesehen sind, gelten die im Art. 43 des gesetzesvertretenden Dekretes vom 30. März 2001, Nr. 165 enthaltenen Bestimmungen.

Art. 15
Permessi sindacali

1. Allo scopo di assicurare il libero svolgimento delle attività sindacali, sono concessi ad ogni Organizzazione sindacale di natura associativa, alla quale aderiscono i dipendenti, permessi sindacali in ragione di 15 ore annue fisse, aumentate di 5 minuti settimanali per ciascun iscritto, secondo quanto stabilito dai commi 6 e 7 dell'articolo 14 del presente contratto; in aggiunta al monte ore sopra indicato sono riconosciute fino ad un massimo di 75 ore annue per gli impegni derivanti dalla partecipazione ad organismi rappresentativi della categoria di livello superiore rispetto a quelli interni. La comunicazione di permesso sindacale deve pervenire in forma scritta alla struttura competente in materia di personale di regola 24 ore prima della fruizione.

2. La partecipazione a trattative sindacali su convocazione dell'amministrazione, ivi compresa la concertazione, la consultazione, l'informazione e la conciliazione di cui all'articolo 3 del presente contratto, non rientra nei permessi di cui al comma 1 ed è considerata a tutti gli effetti presenza in servizio.

3. Vengono computati nell'orario di lavoro i tempi effettivi dell'attività sindacale di cui al comma 1 nonché dell'attività di cui al comma 2, senza comportare il riconoscimento di lavoro straordinario.

4. Ai dipendenti che si assentano dall'ufficio per svolgere attività sindacale in base ai commi 1 e 2 competono, oltre al trattamento economico fondamentale, le indennità accessorie di cui alle lettere g), h), i), j) e s) dell'articolo 68 del presente contratto. I periodi di assenza sono utili a tutti gli altri effetti giuridici ed economici.

5. Oltre il monte ore determinato ai sensi del comma 1, salvo che non ostino eccezionali e motivate esigenze di servizio, i rappresentanti sindacali hanno diritto a permessi non retribuiti per l'attività sindacale.

6. Le assenze di cui al comma 5 sono utili agli effetti giuridici e della progressione economica, ma comportano la decurtazione del trattamento economico come le assenze per sciopero.

Art. 16
Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di riunirsi nei locali concordati con l'amministrazione che di norma li mette a disposizione gratuitamente durante l'orario di lavoro, nei limiti di 12 ore annue individuali e con diritto alla retribuzione, secondo le modalità e nei limiti sotto precisati:

- a) le riunioni, che possono riguardare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette sing-

Art. 15
Gewerkschaftsbeurlaubungen

(1) Um die freie Ausübung der Gewerkschaftstätigkeit zu gewährleisten, werden jeder Gewerkschaft mit Vereinigungscharakter, der die Bediensteten beigetreten sind, Gewerkschaftsbeurlaubungen für 15 Stunden jährlich gewährt, wobei gemäß den im Art. 14 Abs. 6 und 7 dieses Vertrags enthaltenen Bestimmungen 5 Minuten pro Woche für jedes eingetragene Mitglied hinzuzufügen sind; neben der oben genannten festgelegten Zeit werden bis höchstens 75 Stunden jährlich für die Verpflichtungen zuerkannt, die sich aus der Teilnahme an Vertretungsorganen ergeben, die einer höheren Kategorie als die der internen Organe angehören. Die schriftliche Mitteilung betreffend die Gewerkschaftsbeurlaubung muss in der Regel 24 Stunden vor der Inanspruchnahme bei der für das Personalwesen zuständigen Organisationseinheit einlangen.

(2) Die Teilnahme an Gewerkschaftsverhandlungen, die von der Verwaltung einberufen werden, einschließlich der Absprache, der Beratung, der Mitteilung und der Schlichtung gemäß Art. 3 dieses Vertrags, fällt nicht unter die Beurlaubungen laut Abs. 1 und gilt für sämtliche Wirkungen als Anwesenheit im Dienst.

(3) Als Arbeitszeit wird die effektive Dauer der gewerkschaftlichen Tätigkeit laut Abs. 1 sowie der Tätigkeit laut Abs. 2 - ohne Anrecht auf Zuerkennung von Überstunden - berechnet.

(4) Den Bediensteten, die aufgrund der Gewerkschaftstätigkeit gemäß Abs. 1 und 2 vom Amt abwesend sind, stehen die Grundbesoldung sowie die zusätzlichen Besoldungselemente gemäß Art. 68 Buchst. g), h), i), j) und s) dieses Vertrags zu. Die Abwesenheitszeiten gelten für sämtliche weiteren Wirkungen dienst- und besoldungsrechtlicher Art.

(5) Neben der im Abs. 1 festgelegten Stundenzahl haben die Vertreter der Gewerkschaften Anrecht auf nicht bezahlte Beurlaubungen für die gewerkschaftliche Tätigkeit, es sei denn, es liegen außerordentliche und begründete Diensterfordernisse vor.

(6) Die im Abs. 5 genannten Abwesenheiten gelten für die dienstrechtlichen Zwecke und für die Gehaltsentwicklung. Die Besoldung wird jedoch wie bei Abwesenheiten wegen Streik gekürzt.

Art. 16
Gewerkschaftsversammlungen

(1) Die Bediensteten haben das Recht, sich in den mit der Verwaltung vereinbarten und in der Regel unentgeltlich von dieser während der Arbeitszeit zur Verfügung gestellten Räumen für höchstens 12 Stunden jährlich pro Person mit Anrecht auf das Gehalt gemäß nachstehenden Modalitäten und innerhalb folgender Grenzen zu versammeln:

- a) Nach Mitteilung an die Verwaltung werden die Versammlungen, die an die Allgemeinheit der

olarmente o congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali di cui ai precedenti articoli, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, previa comunicazione all'amministrazione;

- b) i dipendenti che intendono partecipare all'assemblea devono darne comunicazione al direttore dell'ufficio di assegnazione al fine del computo delle ore usufruite individualmente; il direttore dell'ufficio ne darà comunicazione al dirigente della ripartizione di assegnazione ed alla struttura competente in materia di personale;
- c) qualora il dipendente intendesse partecipare ad assemblee durante l'orario di servizio, pur avendo terminato il proprio monte ore, dovrà recuperare le ore di assenza entro il mese successivo e dell'avvenuto recupero dovrà essere data comunicazione da parte del direttore dell'ufficio di assegnazione al dirigente della ripartizione competente e al dirigente della struttura competente in materia di personale; in caso contrario si provvederà ad operare sullo stipendio la relativa trattenuta per le ore di assemblea usufruite secondo le modalità stabilite dalle vigenti norme per gli scioperi brevi;
- d) ai fini di cui ai punti b) e c), le ore da computarsi saranno riferite, nell'ambito dell'orario di servizio, esclusivamente alla durata dell'assemblea stabilita dalle Organizzazioni sindacali che la richiedono e a quella del tempo necessario a raggiungere il luogo della riunione definito forfaitariamente in un minuto per chilometro di distanza determinata secondo le modalità in uso per le missioni;
- e) alle assemblee possono partecipare, previo avviso all'amministrazione, dirigenti delle federazioni e delle confederazioni sindacali;
- f) le modalità necessarie per assicurare, durante lo svolgimento delle assemblee, il funzionamento dei servizi essenziali e la salvaguardia dei beni patrimoniali, devono essere concordate tra l'amministrazione e le Organizzazioni sindacali operanti nella medesima.

2. Le assemblee indette in periodi non coincidenti con il normale orario di servizio del personale o di parte del personale interessato danno diritto all'attribuzione delle ore corrispondenti alla durata dell'assemblea stessa; la partecipazione all'assemblea sarà certificata secondo forme concordate fra amministrazione e Organizzazioni sindacali.

3. La comunicazione di cui al comma 1, lettera a), deve pervenire di regola almeno tre giorni prima dell'inizio dell'assemblea.

Bediensteten oder an Gruppen von ihnen gerichtet sind und deren Tagesordnung Sachgebiete betrifft, die mit der Gewerkschaft und mit der Arbeit in Zusammenhang stehen, von den in vorstehenden Artikeln genannten Gewerkschaften einzeln oder gemeinsam anberaumt;

- b) Die Bediensteten, die an den Versammlungen teilzunehmen beabsichtigen, müssen den Direktor des Amtes, dem sie zugeteilt sind, zwecks Berechnung der individuell beanspruchten Stunden davon in Kenntnis setzen. Der Amtsdirektor informiert seinerseits den Leiter seiner Abteilung und die für Personalwesen zuständige Organisationseinheit;
- c) Falls der Bedienstete beabsichtigt, während der Arbeitszeit an Versammlungen teilzunehmen, obwohl er bereits die gesamte zustehende Zeit in Anspruch genommen hat, so muss er die Abwesenheitszeit innerhalb des darauf folgenden Monats nachholen. Der Direktor des Amtes, dem der Bedienstete zugeteilt ist, hat den Leiter der zuständigen Abteilung sowie den Leiter der für Personalwesen zuständigen Organisationseinheit über das erfolgte Nachholen der Stunden in Kenntnis zu setzen. Andernfalls wird das Gehalt gemäß den in den geltenden Bestimmungen für Kurzstreike festgelegten Modalitäten proportional zu den in Anspruch genommenen Versammlungsstunden gekürzt;
- d) Für die Zwecke der Buchst. b) und c) umfasst die Berechnung der Stunden im Rahmen der Arbeitszeit ausschließlich die von den einberufenden Gewerkschaften festgelegte Dauer der Versammlung sowie die Zeit, die erforderlich ist, um den Versammlungsort zu erreichen, welche pauschal auf eine Minute pro Kilometer Entfernung gemäß den für den Außendienst angewandten Modalitäten festgelegt wird.
- e) Nach Mitteilung an die Verwaltung können die Leiter der Gewerkschaftsverbände und der Gewerkschaftsbünde an den Versammlungen teilnehmen;
- f) Die für die Gewährleistung der wesentlichen Dienste und des Schutzes der Vermögensgüter während der Dauer der Versammlungen einzuhaltenden Modalitäten sind zwischen der Verwaltung und den in der Verwaltung tätigen Gewerkschaften zu vereinbaren.

(2) Die Versammlungen, die außerhalb der üblichen Arbeitszeit des Personals oder eines Teils des betroffenen Personals anberaumt werden, ziehen das Anrecht auf Zuerkennung der Stunden nach sich, die der Dauer derselben Versammlung entsprechen; die Teilnahme an der Versammlung wird gemäß den zwischen der Verwaltung und den Gewerkschaften vereinbarten Formen bescheinigt.

(3) Die Mitteilung gemäß Abs. 1 Buchst. a) muss in der Regel mindestens drei Tage vor dem Beginn der Versammlung einlangen.

Art. 17
Dirigenti sindacali

1. I dirigenti sindacali non sono soggetti alla subordinazione gerarchica stabilita da leggi o regolamenti quando espletano le loro funzioni e non possono essere trasferiti ad uffici situati in comuni o stabili diversi senza il preventivo nulla-osta dell'Organizzazione sindacale di appartenenza.

2. L'eventuale rifiuto di concedere il nulla-osta deve essere motivato.

3. Le garanzie in materia di trasferimento si applicano fino ad un anno dopo la cessazione dell'incarico nei confronti dei dipendenti che abbiano svolto l'incarico stesso per un periodo continuativo non inferiore ad un anno. Esse non trovano applicazione nel caso di trasferimento dell'intero nucleo operativo di appartenenza.

4. Ai fini della particolare tutela di cui all'articolo 22 della legge 20 maggio 1970, n. 300, si qualificano come dirigenti sindacali i dirigenti riconosciuti tali dagli ordinamenti statutari delle Organizzazioni di cui agli articoli precedenti.

5. Il numero di dirigenti di ciascuna Organizzazione sindacale ammessi alla tutela di cui al comma 1 viene computato dall'amministrazione nel limite di un dirigente per ogni dieci iscritti alla propria Organizzazione. In ogni caso viene riconosciuto un dirigente a ciascuna Organizzazione con almeno cinque iscritti.

Art. 18
Aspettativa per mandato sindacale

1. I dipendenti chiamati a ricoprire cariche sindacali nazionali, regionali o provinciali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la durata del mandato, ai sensi e con le modalità di cui all'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Il periodo di aspettativa di cui al comma 1 è utile ai fini dell'anzianità di servizio.

Art. 19
Diritti sindacali diversi

1. Le amministrazioni consentono lo svolgimento di referendum ai sensi dell'articolo 21 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 17
Leitende Gewerkschaftsfunktionäre

(1) Bei der Ausführung ihrer Aufgaben unterliegen die leitenden Gewerkschaftsfunktionäre nicht der in Gesetzen oder Verordnungen festgelegten Hierarchie. Sie dürfen nicht ohne vorherige Unbedenklichkeitserklärung seitens ihrer Gewerkschaft zu Ämtern in anderen Gemeinden oder Gebäuden versetzt werden.

(2) Eine eventuelle Verweigerung der Unbedenklichkeitserklärung muss begründet werden.

(3) Die Garantien im Zusammenhang mit Versetzungen werden bis zu einem Jahr nach Beendigung des Auftrages auf Bedienstete angewandt, die diesen Auftrag ohne Unterbrechungen für einen Zeitraum von mindestens einem Jahr innehatten. Im Falle einer Verlegung der gesamten Verwaltungseinheit, in dem die betreffende Person tätig ist, finden die oben genannten Garantien dagegen keine Anwendung.

(4) Für die Zwecke des besonderen Schutzes gemäß Art. 22 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300 werden jene Personen als leitende Gewerkschaftsfunktionäre bezeichnet, die laut den Statuten der Gewerkschaften gemäß den vorhergehenden Artikeln als solche anerkannt werden.

(5) Die Anzahl der leitenden Funktionäre jeder Gewerkschaft, die unter die Schutzbestimmung gemäß Abs. 1 fallen, wird von der Verwaltung auf einen leitenden Funktionär je zehn in die entsprechende Gewerkschaft eingetragenen Mitglieder festgesetzt. Auf jeden Fall wird jeder Gewerkschaft mit mindestens fünf Mitgliedern ein leitender Funktionär zuerkannt.

Art. 18
Wartestand wegen Gewerkschaftsmandats

(1) Bedienstete, die Gewerkschaftsmandate auf gesamtstaatlicher, regionaler oder provinzieller Ebene ausüben, können auf Antrag für die gesamte Dauer des Mandats im Sinne und gemäß den Modalitäten des Art. 31 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300 in unbezahlten Wartestand versetzt werden.

(2) Der im Wartestand laut Abs. 1 verbrachte Zeitraum wird für die Zwecke des Dienstalters berücksichtigt.

Art. 19
Weitere gewerkschaftliche Rechte

(1) Die Verwaltungen gestatten die Durchführung von Befragungen im Sinne des Art. 21 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300.

Art. 20
Diritto di affissione

1. In ogni sede di lavoro è riconosciuto a tutte le Organizzazioni sindacali alle quali aderiscono dipendenti, l'uso gratuito di appositi spazi per l'affissione di manifesti, giornali, notiziari, circolari ed altri scritti o stampati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro, utilizzando, ove disponibili, anche sistemi informatici come la bacheca elettronica.

2. Alle Organizzazioni sindacali è consentito, se richiesto, l'uso delle reti telefoniche ed informatiche. Le modalità di utilizzo delle attrezzature vanno determinate con contratto decentrato e non possono comportare disagio organizzativo né aggravio di spesa, per la quale è fatta salva la possibilità per l'amministrazione di chiedere il rimborso.

Art. 21
Utilizzo di locali

1. L'amministrazione concorda con le Organizzazioni sindacali del personale l'utilizzo di idonei locali da parte delle rappresentanze interne per lo svolgimento di attività sindacale.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
COSTITUZIONE E RISOLUZIONE
DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 22
Contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto, nel rispetto degli articoli 3, 5 e 6 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, delle disposizioni di legge e della normativa della Unione Europea.

2. Nel contratto di lavoro, per il quale è richiesta la forma scritta, anche non contestuale, sono comunque indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) identità delle parti;
- c) data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) area di inquadramento e posizione economico-

Art. 20
Anschlagrecht

(1) Sämtlichen Gewerkschaften, bei denen Be-
dienstete eingeschrieben sind, steht in jedem Dienst-
sitz die unentgeltliche Benutzung von Flächen zu, die
für den Anschlag von Plakaten, Zeitungen, Mitteil-
ungsblättern, Rundschreiben sowie weiteren Schrei-
ben oder Veröffentlichungen betreffend Sachgebiete
von gewerkschaftlichem und arbeitsbezogenem
Interesse bestimmt sind. Es können auch - sofern
vorhanden - EDV-Systeme wie die elektronische
Anschlagtafel benutzt werden.

(2) Den Gewerkschaften ist es auf Antrag gestat-
tet, die Telephon- und EDV-Netze zu verwenden. Die
Modalitäten für die Verwendung von Geräten sind
mit dezentralem Vertrag zu vereinbaren und dürfen
weder organisationstechnische Schwierigkeiten noch
eine Kostenbelastung mit sich bringen, unbeschadet
der Möglichkeit für die Verwaltung, die Kostenrücker-
stattung zu verlangen.

Art. 21
Benutzung von Räumlichkeiten

(1) Die Verwaltung vereinbart mit den Gewerk-
schaften die Benutzung geeigneter Räumlichkeiten, in
welchen die verwaltungsinternen Vertreter ihrer Ge-
werkschaftstätigkeit nachgehen können.

III. TITEL
ARBEITSVERHÄLTNIS

I. KAPITEL
ERRICHTUNG UND AUFLÖSUNG
DES ARBEITSVERHÄLTNISES

Art. 22
Individualvertrag

(1) Das befristete oder unbefristete Arbeitsver-
hältnis wird aufgrund eines Individualvertrags sowie
aufgrund des vorliegenden Vertrags unter Beachtung
der Art. 3, 5 und 6 des Regionalgesetzes vom 21. Juli
2000, Nr. 3, der gesetzlichen Bestimmungen und der
Bestimmungen der Europäischen Union eingegangen
und geregelt.

(2) Der Arbeitsvertrag, der auch zu einem späte-
ren Zeitpunkt in schriftlicher Form abgefasst werden
kann, muss auf jeden Fall folgende Angaben enthal-
ten:

- a) Art des Arbeitsverhältnisses;
- b) Identität der Parteien;
- c) Beginn des Arbeitsverhältnisses;
- d) Einstufungsbereich und Anfangsstufe der Berufs-

- professionale iniziale;
- e) profilo professionale e relative mansioni;
- f) durata del periodo di prova;
- g) sede di servizio di prima assegnazione;
- h) termine finale in caso di contratto di lavoro a tempo determinato;
- i) orario di lavoro settimanale;
- j) richiamo generale all'ordinamento del personale, ivi compreso il termine di preavviso in caso di recesso.

3. Il contratto individuale di lavoro specifica che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del contratto collettivo vigente anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro. È in ogni modo condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'articolo 24 del presente contratto.

5. Il personale è tenuto a presentare la documentazione richiesta per l'assunzione in servizio nei termini previsti dalla normativa regolamentare per l'accesso all'impiego. Nel contratto di assunzione il personale deve dichiarare di non trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità previste dalla normativa in vigore. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'amministrazione comunica di non dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. In caso di recesso dal contratto di lavoro il personale e l'amministrazione devono rispettare il termine di preavviso di cui all'articolo 29 del presente contratto.

Art. 23 Periodo di prova

1. Il personale assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è di otto mesi.

2. Il periodo di prova decorre dalla data di effettiva assunzione in servizio e non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

3. La valutazione della prestazione durante il periodo di prova è effettuata dal responsabile della struttura o della relativa articolazione presso cui il dipendente ha prestato la propria attività lavorativa. Decorsa la metà del periodo di prova, qualora la prestazione del dipendente risulti insoddisfacente, il responsabile provvede, informando l'interessato, a

- und Besoldungsklasse;
- e) Berufsbild und entsprechende Aufgaben;
- f) Dauer der Probezeit;
- g) zugewiesener Dienstsitz;
- h) Endtermin im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses;
- i) wöchentliche Arbeitszeit;
- j) allgemeinen Verweis auf die Personalordnung, einschließlich der Kündigungsfrist im Falle des Rücktritts.

(3) Im Individualvertrag wird festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis - auch was die Auflösungsgründe desselben betrifft - durch den geltenden Tarifvertrag geregelt wird. Der Vertrag wird auf jeden Fall ohne Pflicht der Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst, wenn das Einstellungsverfahren, welches die Voraussetzung für die Aufnahme darstellt, annulliert wird.

(4) Die Einstellung kann mit Vollzeit- oder mit Teilzeitarbeitsverhältnis erfolgen. In diesem letzten Fall ist im Individualvertrag laut Abs. 1 auch die Gliederung der zugewiesenen Arbeitszeit im Rahmen der im Art. 24 dieses Vertrags vorgesehenen Möglichkeiten anzugeben.

(5) Das Personal muss, die für die Einstellung in den Dienst erforderlichen Unterlagen innerhalb der in den Verordnungsbestimmungen für den Zugang zum Dienst vorgesehenen Fristen vorlegen. Im Einstellungsvertrag muss das Personal erklären, dass keine der in den geltenden Bestimmungen angegebenen Unvereinbarkeiten vorliegt. Andernfalls ist zusammen mit den Unterlagen die ausdrückliche Erklärung abzugeben, dass für die neue Verwaltung optiert wurde.

(6) Verfällt die Frist laut Abs. 5, ohne dass die Unterlagen vorgelegt werden, teilt die Verwaltung mit, dass sie den Vertrag nicht abschließen wird.

(7) Im Falle des Rücktrittes vom Arbeitsvertrag müssen das Personal und die Verwaltung die im Art. 29 dieses Vertrags vorgesehene Kündigungsfrist einhalten.

Art. 23 Probezeit

(1) Das auf unbefristete Zeit in den Dienst eingestellte Personal hat eine Probezeit von acht Monaten zu leisten.

(2) Die Probezeit läuft ab dem Tag der effektiven Einstellung in den Dienst und kann bei Ablauf weder erneuert noch verlängert werden.

(3) Die Bewertung der Leistung während der Probezeit wird vom Verantwortlichen der Organisationseinheit oder des entsprechenden Amtes vorgenommen, in der oder in dem der Bedienstete gearbeitet hat. Sollte die Leistung des Bediensteten nach Ablauf der Hälfte der Probezeit nicht zufriedenstellend sein, so wird er vom Verantwortlichen darüber informiert.

darne comunicazione all'ufficio competente in materia di personale, tramite il dirigente della struttura.

4. Ai fini del compimento del periodo di prova di cui al comma 3 si tiene conto del servizio effettivamente prestato. I periodi di assenza dal servizio non sono utili ai fini del compimento del periodo di prova.

5. Durante il periodo di prova il personale può essere trasferito, su richiesta o d'ufficio, sempreché ci sia la vacanza del posto e la necessità di coprirlo.

6. Le parti possono recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva durante il primo quadrimestre del periodo di prova e con preavviso di dieci giorni durante il secondo quadrimestre. Il recesso dell'amministrazione deve essere adeguatamente motivato. Al personale spettano comunque le ferie ed il trattamento economico maturati.

7. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione a tempo indeterminato diviene definitiva. Il servizio prestato nel periodo di prova si computa nell'anzianità di servizio.

8. Il personale assunto in servizio a tempo determinato è soggetto ad un periodo di prova di due mesi. Compiuto il periodo di prova l'assunzione diventa definitiva per il periodo previsto.

9. Il personale a tempo indeterminato che consegue l'inquadramento in un profilo professionale ricompreso nelle posizioni economico-professionali A2, B1, B3 e C1 per effetto di procedure concorsuali o a seguito di passaggi interni di cui all'articolo 62, è soggetto al periodo di prova previsto dal comma 1. Qualora il dipendente al termine del periodo di prova venga giudicato sfavorevolmente è mantenuto in servizio nella posizione ricoperta prima dell'inquadramento nella posizione superiore.

Art. 24

Rapporti di lavoro a tempo parziale

1. I posti di organico del ruolo unico regionale possono essere trasformati nel limite minimo del 5% e massimo del 30% in posti di lavoro a tempo parziale con prestazione pari alla metà, ai due terzi o ai cinque sestimi dell'orario settimanale di lavoro del personale a tempo pieno.

2. La determinazione dei posti a tempo parziale è effettuata, tenuto conto delle esigenze di servizio, con provvedimento della Giunta previa informazione alle Organizzazioni sindacali del personale fermo restando che la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il monte ore complessivo dei posti di organico a tempo pieno trasformati.

3. Al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, salvo quanto disposto nei commi seguenti,

Der Verantwortliche benachrichtigt das für Personalwesen zuständige Amt über den Leiter der Organisationseinheit.

(4) Für die Zwecke der Probezeit laut Abs. 3 gilt der tatsächlich geleistete Dienst. Zeiten der Abwesenheit vom Dienst werden bei der Berechnung der Probezeit nicht berücksichtigt.

(5) Während der Probezeit kann das Personal auf Antrag oder von Amts wegen versetzt werden, vorausgesetzt, es besteht eine freie Stelle sowie die Notwendigkeit deren Besetzung.

(6) Die Parteien können während der ersten Hälfte der Probezeit vom Vertrag zurücktreten, ohne die Kündigungsfrist einzuhalten oder eine Entschädigung zahlen zu müssen. In der zweiten Hälfte der Probezeit müssen sie eine Kündigungsfrist von zehn Tagen einhalten. Der Rücktritt seitens der Verwaltung muss entsprechend begründet sein. Dem Personal stehen auf jeden Fall der angereifte Urlaub und die angereifte Besoldung zu.

(7) Nach Ablauf der Probezeit wird die unbefristete Einstellung endgültig. Der in der Probezeit geleistete Dienst gilt für die Berechnung des Dienstalters.

(8) Das auf befristete Zeit in den Dienst eingestellte Personal hat eine Probezeit von zwei Monaten abzuleisten. Nach Beendigung der Probezeit wird die Einstellung für den vorgesehenen Zeitraum endgültig.

(9) Das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis, das aufgrund von Wettbewerben oder infolge internen Aufstiegs laut Art. 62 in ein Berufsbild der Berufs- und Besoldungsklassen A2, B1, B3 und C1 eingestuft wird, muss die Probezeit laut Abs. 1 leisten. Wird die Probezeit des Bediensteten bei deren Beendigung als nicht zufriedenstellend bewertet, so behält er die Klasse bei, die ihm vor der Einstufung in die höhere Klasse zustand.

Art. 24

Teilzeitbeschäftigung

(1) Von den Planstellen im Einheitsstellenplan der Region können mindestens 5% und höchstens 30% in Stellen mit Teilzeitbeschäftigung mit einer Arbeitszeit entsprechend der Hälfte, zwei Dritteln oder fünf Sechsteln der wöchentlichen Arbeitszeit des Personals mit Vollzeitbeschäftigung umgewandelt werden.

(2) Die Anzahl der Stellen mit Teilzeitbeschäftigung wird unter Berücksichtigung der Diensterfordernisse - nach Mitteilung an die Gewerkschaften des Personals - mit Maßnahme des Regionalausschusses festgesetzt, wobei die Summe der Bruchteile von Stellen mit Teilzeitbeschäftigung die Gesamtstundenzahl der umgewandelten Planstellen mit Vollzeitbeschäftigung nicht überschreiten darf.

(3) Auf die Teilzeitbeschäftigung werden unbeschadet der Bestimmungen laut der nachstehenden

tutte le disposizioni previste per il personale con rapporto a tempo pieno, ivi comprese quelle relative all'accesso, alla progressione, ai diritti e ai doveri.

4. L'amministrazione può consentire al personale preposto alle articolazioni delle strutture organizzative la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, con orario settimanale non inferiore ai due terzi di quello prestato dal personale a tempo pieno, in presenza di idonee condizioni organizzative e di gravi documentate situazioni personali o di importanti esigenze di cura familiare.

L'amministrazione stabilisce la decorrenza e la durata del periodo di prestazione a tempo parziale in relazione alle necessità organizzative; il venir meno delle situazioni che hanno dato luogo alla concessione del tempo parziale comporta la trasformazione del rapporto a tempo pieno.

5. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata e dell'articolazione della prestazione lavorativa stabilito d'intesa con il dipendente.

6. Il tempo parziale può essere realizzato:

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).

7. I titoli di preferenza per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sono stabiliti dall'Allegato D).

8. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può fruire di benefici che comportino riduzioni di orario di lavoro solo se previste espressamente da disposizioni di legge o contrattuali.

9. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto alle ferie, ai permessi e alle ore di partecipazione alle assemblee sindacali previsti per il personale a tempo pieno proporzionalmente ridotti in relazione all'orario settimanale di lavoro.

10. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è corrisposto il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo pieno in misura proporzionale all'orario settimanale di lavoro, salvo l'assegno per il nucleo familiare.

Absätze sämtliche für das Personal mit Vollzeitbeschäftigung vorgesehenen Bestimmungen angewandt, einschließlich jener über den Zugang zum Dienst, den Aufstieg sowie über die Rechte und Pflichten.

(4) Die Verwaltung kann dem Personal, das die Ämter der Organisationseinheiten leitet, die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zwei Dritteln der wöchentlichen Arbeitszeit des Personals mit Vollzeitbeschäftigung gewähren, sofern die organisatorischen Bedingungen es erlauben und schwerwiegende und nachgewiesene persönliche Probleme oder eine effektive Notwendigkeit der Betreuung von Familienangehörigen vorliegen.

Die Verwaltung legt den Beginn und die Dauer der Teilzeitbeschäftigung unter Berücksichtigung der organisatorischen Erfordernisse fest. Fallen die Gründe, die der Gewährung der Teilzeitbeschäftigung stattgegeben haben, weg, so wird das Dienstverhältnis von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung umgewandelt.

(5) Das Arbeitsverhältnis mit Teilzeitbeschäftigung ist schriftlich festzuhalten, das die Dauer und die im Einvernehmen mit dem Bediensteten festgelegte Gliederung der Arbeitszeit enthalten muss.

(6) Die Teilzeitbeschäftigung kann wie folgt gegliedert werden:

- a) gekürzte Arbeitszeit an allen Arbeitstagen (horizontale Arbeitszeit);
- b) Dienst an einigen Tagen der Woche, des Monats oder in verschiedenen Zeiträumen des Jahres (vertikale Arbeitszeit), und zwar in einem Ausmaß, welches die für die Teilzeitbeschäftigung vorgesehene durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im betrachteten Zeitraum (Woche, Monat oder Jahr) berücksichtigt.

(7) Die Vorzugskriterien zwecks Umwandlung der Arbeitsverhältnisse von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung sind in der Anlage D) festgesetzt.

(8) Das Personal mit Teilzeitbeschäftigung hat nur dann Anspruch auf Begünstigungen, die eine Kürzung der Arbeitszeit mit sich bringen, wenn sie ausdrücklich in Gesetzes- oder Vertragsbestimmungen vorgesehen sind.

(9) Das Personal mit Teilzeitbeschäftigung hat Anrecht auf Urlaub, Beurlaubungen und auf die für die Teilnahme an Gewerkschaftsversammlungen vorgesehenen Stunden, wobei das dem Personal mit Vollzeitbeschäftigung zustehende Ausmaß proportional zur wöchentlichen Arbeitszeit gekürzt wird.

(10) Dem Personal mit Teilzeitbeschäftigung wird die Besoldung des Personals mit Vollzeitbeschäftigung im Verhältnis zur wöchentlichen Arbeitszeit entrichtet. Von dieser proportionalen Berechnung ist die Familienzulage ausgenommen.

11. Fermo restando che le assunzioni a tempo parziale non preconstituiscono diritto ad ottenere la trasformazione del rapporto a tempo pieno, i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno e quelli con rapporto di lavoro a tempo parziale possono chiedere, dopo aver conseguito l'assunzione a tempo indeterminato, la trasformazione del rapporto, rispettivamente, a tempo parziale ed a tempo pieno, purché nelle dotazioni organiche relative allo stesso profilo professionale esistano disponibilità di posti.

12. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale o a tempo pieno è disposta tenuto conto delle esigenze dell'amministrazione, con decorrenza rispettivamente dal 1° gennaio o dal 1° luglio successivi alla data di accoglimento della richiesta.

13. In considerazione dei motivi della richiesta o in presenza di particolari esigenze organizzative, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale può essere concessa per un periodo di tempo limitato.

14. Il diniego della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa, deve essere motivato.

15. Nel caso di passaggio ad una posizione economico-professionale o profilo professionale per i quali non vi sia la disponibilità di posti a tempo parziale, il rapporto viene trasformato in rapporto a tempo pieno. Nel caso in cui il personale chieda di passare dal rapporto a tempo parziale a quello a tempo pieno - e viceversa - si applicano, ai fini della valutazione dell'anzianità di servizio, le disposizioni di cui alla legge 29 dicembre 1988, n. 554 e quelle di cui al DPCM 17 marzo 1989, n. 117, e successive modificazioni.

16. Per tutto quanto attiene al diritto al trattamento pensionistico e di fine servizio/rapporto trova applicazione la disciplina in materia contenuta nella normativa statale.

17. Per esigenze riconducibili a gravi situazioni personali o familiari può essere concessa, su domanda del dipendente, la riduzione alla metà, ai due terzi o ai cinque sestimi dell'orario settimanale per un periodo determinato comunque non inferiore a due mesi e non superiore a sei mesi con l'applicazione delle disposizioni di cui ai commi 3, 6, 8, 9, 10, 15 e 16.

18. Per la durata della riduzione d'orario, concessa ai sensi del comma 17, è ammessa l'assunzione di personale supplente con prestazione di lavoro pari a diciotto ore settimanali.

19. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare entro il limite individuale fissato per il personale a tempo pieno e ridotto in proporzione all'orario di lavoro prestato.

(11) Unbeschadet dessen, dass Einstellungen mit Teilzeitbeschäftigung kein Recht auf die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in Vollzeitbeschäftigung darstellen, können die Bediensteten mit Vollzeitbeschäftigung und jene mit Teilzeitbeschäftigung nach der Einstellung auf unbefristete Zeit die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in Teilzeitbeschäftigung bzw. in Vollzeitbeschäftigung beantragen, sofern im Stellenplan für das entsprechende Berufsbild Stellen verfügbar sind.

(12) Die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung wird unter Berücksichtigung der Erfordernisse der Verwaltung mit Wirkung ab dem auf die Annahme des Antrags folgenden 1. Jänner bzw. 1. Juli verfügt.

(13) Unter Berücksichtigung der Antragsgründe oder angesichts besonderer Organisationserfordernisse kann die Umwandlung in Teilzeitbeschäftigung für einen beschränkten Zeitraum gewährt werden.

(14) Die Ablehnung der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung oder umgekehrt muss begründet werden.

(15) Falls bei Aufstieg in eine Berufs- und Besoldungsklasse oder bei Übergang in ein Berufsbild keine Stellen mit Teilzeitbeschäftigung frei sind, so wird das Arbeitsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis mit Vollzeitbeschäftigung umgewandelt. Beantragt das Personal die Umwandlung von Teilzeitbeschäftigung in Vollzeitbeschäftigung und umgekehrt, so werden für die Bewertung des Dienstalters die Bestimmungen laut Gesetz vom 29. Dezember 1988, Nr. 554 und jene laut Dekret des Präsidenten des Ministerrates vom 17. März 1989, Nr. 117 mit ihren späteren Änderungen angewandt.

(16) Was das Recht auf die Rente und auf die Dienststafertigung/Abfertigung anbelangt, wird die in den staatlichen Bestimmungen enthaltene Regelung angewandt.

(17) Auf Antrag des Bediensteten kann angesichts schwerwiegender persönlicher oder familiärer Probleme unter Anwendung der Bestimmungen laut Abs. 3, 6, 8, 9, 10, 15 und 16 die Kürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Hälfte, auf zwei Drittel oder auf fünf Sechstel gewährt werden, und zwar für eine begrenzte Zeit, die nicht weniger als zwei Monate und nicht mehr als sechs Monate betragen darf.

(18) Für die Dauer der Inanspruchnahme der gekürzten Arbeitszeit im Sinne des Abs. 17 kann Ersatzpersonal mit einer Arbeitszeit von 18 Wochenstunden eingestellt werden.

(19) Vom Personal mit horizontaler Teilzeitarbeit kann eine zusätzliche Arbeitsleistung verlangt werden, und zwar innerhalb der für das vollzeitbeschäftigte Personal festgelegten individuellen Höchstgrenze, die im Verhältnis zur wöchentlich geleisteten Teilzeitarbeit gekürzt wird.

20. Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla corrispondente tariffa per il lavoro straordinario normale ovvero festivo e/o notturno; i relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

21. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale con articolazione verticale dell'orario possono essere richieste prestazioni di lavoro straordinario nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa, entro il limite individuale fissato per il personale a tempo pieno e ridotto in proporzione all'orario di lavoro prestato.

Art. 25

Contratto di lavoro a tempo determinato

1. L'amministrazione può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato in applicazione del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e successive modificazioni. I contratti a tempo determinato possono essere stipulati per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo ed, in particolare, nei seguenti casi:

- a) per la sostituzione di personale comunque assente, ivi compreso il personale comandato, quello chiamato a far parte delle segreterie particolari del Presidente della Regione e degli Assessori nonché dell'Ufficio di Gabinetto, quello adibito a mansioni superiori ai sensi dell'articolo 53, comma 5, del presente contratto, nonché per coprire le eventuali momentanee carenze che si determinano a seguito dell'accoglimento delle richieste di trasformazione del posto da tempo pieno a tempo parziale;
- b) per lo svolgimento delle funzioni di Segretario e di addetto alle segreterie del Presidente e degli Assessori, nei limiti stabiliti dalla legge regionale;
- c) per fronteggiare particolari punte di attività non ricorrenti;
- d) per ragioni di carattere tecnico o per l'esecuzione di attività aventi carattere occasionale o straordinario e per far fronte ad innovazioni organizzative, quando alle stesse non sia possibile provvedere con il personale in servizio.

2. Nei casi di cui al comma 1, lettere c) e d), il limite massimo delle assunzioni è fissato al 5% della dotazione complessiva del personale a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore.

(20) Die Stunden zusätzlicher Arbeitsleistung werden mit einem Entgelt vergütet, das dem Tarif für normale Überstunden oder für Sonntags-, Feiertags- und/oder Nacharbeit entspricht. Die diesbezüglichen Ausgaben werden durch die für die Vergütung von Überstunden bestimmten Mittel gedeckt.

(21) Die Leistung von Überstunden kann vom Personal mit vertikaler Teilzeitarbeit ausschließlich an den Tagen, an denen es effektiv arbeitet, verlangt werden, und zwar innerhalb der für das vollzeitbeschäftigte Personal festgelegten individuellen Höchstgrenze, die im Verhältnis zur wöchentlich geleisteten Teilzeitarbeit gekürzt wird.

Art. 25

Vertrag mit befristetem Arbeitsverhältnis

(1) Die Verwaltung kann Individualverträge für die Einstellung von Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis in Anwendung des gesetzesvertretenden Dekretes vom 6. September 2001, Nr. 368 mit seinen späteren Änderungen abschließen. Die Individualverträge mit befristetem Arbeitsverhältnis können aus technischen Gründen, aus mit Produktivität, Organisation oder Ersetzungen zusammenhängenden Gründen und insbesondere in den nachstehenden Fällen abgeschlossen werden:

- a) Ersetzung von - aus welchem Grund auch immer - abwesendem Personal, einschließlich des abgeordneten Personals, des Personals, das in das Sekretariat des Präsidenten der Region bzw. in die Sekretariate der Assessoren sowie in das Kabinettsamt berufen wird, des im Sinne des Art. 53 Abs. 5 dieses Vertrags höheren Aufgaben zugewiesenen Personals sowie Deckung des eventuellen zeitbeschränkten Mangels an Personal, der sich infolge der Annahme der Anträge auf Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung ergibt;
- b) Ausübung der Aufgaben eines persönlichen Referenten bzw. eines Bediensteten des Sekretariates des Präsidenten bzw. der Assessoren, und zwar innerhalb der mit Regionalgesetz festgesetzten Grenzen;
- c) Bewältigung außerordentlicher Tätigkeitsengpässe;
- d) technische Gründe oder Ausführung gelegentlicher oder außerordentlicher Tätigkeiten und Bewältigung organisatorischer Neuerungen, sofern diese nicht durch die Bediensteten wahrgenommen werden können.

(2) In den Fällen laut Abs. 1 Buchst. c) und d) wird die Höchstgrenze für die Einstellungen auf 5% der Gesamtzahl der Stellen des Personals mit unbefristetem Arbeitsverhältnis festgesetzt, wobei auf die nächsthöhere Einheit aufgerundet wird.

3. Il personale a tempo determinato sarà scelto, per quanto possibile, fra gli appartenenti ad un gruppo linguistico che non raggiunga la proporzione stabilita dall'articolo 15 della legge regionale 28 settembre 1958, n. 23.

4. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta, di norma prima dell'inizio della prestazione lavorativa, e consegnato al dipendente. La scrittura non è necessaria quando la durata del rapporto di lavoro non sia superiore a dodici giorni.

5. La sostituzione è disposta per l'intero periodo di assenza del titolare, compreso l'eventuale periodo di ferie fra un periodo e l'altro, purché non vi sia effettivo rientro in servizio da parte dello stesso.

6. Qualora l'amministrazione abbia sostituito il dipendente assente secondo il disposto dell'articolo 53 può provvedere ad una assunzione sostitutiva nella posizione economico-professionale di accesso del personale cui sono attribuite le funzioni superiori.

7. L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di lavoratori assenti per eventi prevedibili può avvenire anche con anticipo di due mesi rispetto all'effettivo inizio dell'assenza.

8. Il personale supplente deve essere in possesso dei requisiti generali per l'ammissione all'impiego presso la Regione. La selezione del personale da reclutare, le procedure selettive - anche semplificate - e la durata delle graduatorie sono disciplinate dai regolamenti adottati da ciascuna amministrazione.

9. Al contratto a tempo determinato si applica la disciplina prevista dagli articoli 22 e 23 del presente contratto. In ogni caso, nell'ipotesi in cui il responsabile della struttura di assegnazione abbia espresso parere negativo sull'esito del servizio prestatato, confermato con atto motivato dal dirigente della struttura competente in materia di personale o dalla corrispondente struttura camerale, nessun nuovo rapporto a tempo determinato può essere instaurato con lo stesso soggetto per un periodo di tre anni.

10. Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato trovano applicazione, compatibilmente con la natura del contratto a termine, le disposizioni vigenti per il personale a tempo indeterminato, salvo che il presente contratto e il contratto individuale dispongano diversamente. In particolare, spettano, in proporzione alla durata del rapporto, le ferie, i permessi retribuiti, escluse le assenze per diritto allo studio (150 ore) e per diritto allo studio delle lingue italiana, tedesca e ladina (50 ore), previsti per il personale a tempo indeterminato. I permessi per esami spettano nei limiti previsti all'articolo 34, comma 1, del presente contratto; i medesimi sono peraltro retribuiti solo in proporzione alla durata del rapporto di lavoro. Al personale a tem-

(3) Das Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis wird - sofern möglich - unter den Angehörigen einer Sprachgruppe ausgewählt, die nicht den mit Art. 15 des Regionalgesetzes vom 28. September 1958, Nr. 23 festgesetzten Proporz erreicht.

(4) Der Vertrag ist in schriftlicher Form, in der Regel vor Beginn der Arbeitsleistung, abzufassen und ist dem Bediensteten zu übergeben. Die schriftliche Form ist bei Arbeitsverhältnissen, die höchstens zwölf Tage dauern, nicht notwendig.

(5) Die Ersetzung wird für den gesamten Abwesenheitszeitraum des zu ersetzenden Bediensteten verfügt, einschließlich des eventuellen Urlaubs zwischen zwei Zeiträumen, vorausgesetzt, dass dieser den Dienst effektiv nicht wieder aufnimmt.

(6) Hat die Verwaltung den aufgrund des Art. 53 abwesenden Bediensteten ersetzt, so kann sie eine weitere Einstellung in der Berufs- und Besoldungsklasse vornehmen, die für den Zugang von außen für die Ersetzung des höhere Funktionen ausführenden Bediensteten erforderlich ist.

(7) Die Einstellung von Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis in Ersetzung von aus vorhersehbaren Gründen abwesendem Personal kann auch zwei Monate vor dem effektiven Beginn der Abwesenheit vorgenommen werden.

(8) Das Ersatzpersonal muss die allgemeinen Voraussetzungen für die Zulassung zum Dienst bei der Region erfüllen. Die Auswahl des einzustellenden Personals, die - auch vereinfachten - Auswahlverfahren und die Gültigkeitsfrist der Rangordnungen werden mit eigenen Verordnungen seitens jeder Verwaltung geregelt.

(9) Auf den Vertrag mit befristetem Arbeitsverhältnis werden die in den Art. 22 und 23 dieses Vertrags vorgesehenen Bestimmungen angewandt. Auf jeden Fall kann mit dem Bediensteten - falls der Verantwortliche der Organisationseinheit, welcher dieser zugeteilt ist, eine negative Bewertung über die geleistete Arbeit abgibt, die mit begründeter Maßnahme des Leiters der für Personalwesen zuständigen Organisationseinheit oder der entsprechenden Struktur der Handelskammer bestätigt wird, - vor Ablauf eines dreijährigen Zeitraumes kein neues befristetes Arbeitsverhältnis eingegangen werden.

(10) Für das Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis finden - sofern es mit der Art des Vertrags auf Zeit vereinbar ist - die für das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen Anwendung, vorbehaltlich der Tatsache, dass mit diesem Vertrag und mit dem Individualvertrag anders verfügt wird. Insbesondere stehen - mit Ausschluss der Abwesenheiten wegen Recht auf Bildung (150 Stunden) und wegen Recht auf Erlernen der italienischen, der deutschen und der ladinischen Sprache (50 Stunden) - der Urlaub und die bezahlten Beurlaubungen im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses zu, die für das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis vorgesehen sind. Die Beurlaubungen für Prüfungen stehen in den Grenzen gemäß Art. 34 Abs. 1

po determinato non spetta la progressione economica di carriera.

11. Nei casi di assenza per malattia, al personale assunto con contratto a tempo determinato è corrisposta, per un periodo non superiore a quello di attività lavorativa svolta nei 12 mesi immediatamente precedenti l'evento morboso, la retribuzione fondamentale, salva la risoluzione del rapporto alla scadenza del contratto. Qualora il lavoratore non possa far valere, nei 12 mesi precedenti, periodi lavorativi superiori a 30 giorni, la retribuzione spettante durante il periodo di malattia sarà concessa per un periodo massimo di 30 giorni nell'anno solare. Nei casi di infortunio sul lavoro sono applicate le disposizioni previste per il personale a tempo indeterminato e, salva la risoluzione del rapporto alla scadenza del contratto, durante tale assenza è corrisposta, per un anno, la retribuzione, con il recupero per detto periodo dell'indennità spettante all'infortunato dall'INAIL. Il periodo di conservazione del posto senza assegni non è utile ai fini della maturazione delle ferie. Nessuna indennità è dovuta per i periodi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare i limiti di cui all'articolo 40, comma 9, del presente contratto.

12. Il licenziamento prima della scadenza del termine e le altre sanzioni per motivi disciplinari sono disposti, previa contestazione dell'addebito, in base alla procedura e alle regole di cui agli articoli 54 e seguenti del presente contratto; in tali casi i termini sono ridotti alla metà.

13. La proroga o il rinnovo del contratto a tempo determinato sono regolati dal D.Lgs. 368/2001 e successive modificazioni.

Il limite di 36 mesi di cui all'articolo 5, comma 4-bis, del D.Lgs. 368/2001 è derogabile:

- a) per i contratti a tempo determinato per la sostituzione di personale assente a condizione che il supplente sia stato assunto da una graduatoria in corso di validità;
- b) per le restanti tipologie di contratti a tempo determinato nel limite di un ulteriore contratto a termine della durata di un anno. Il periodo di un anno di cui alla presente lettera b) si computa comunque dal 1° aprile 2009.

Il comma 4-bis dell'art. 5 del D.Lgs. sopraccitato non si applica nei casi di cui al comma 1, lett. b), del presente articolo.

dieses Vertrags zu; dieselben werden allerdings nur im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses vergütet. Dem Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis steht keine Gehaltsentwicklung in Bezug auf die Karriere zu.

(11) Im Falle von Abwesenheit wegen Krankheit wird dem mit befristetem Arbeitsverhältnis eingestellten Personal die Grundbesoldung für einen Zeitraum entrichtet, der denjenigen nicht überschreiten darf, in dem in den 12 Monaten unmittelbar vor Eintreten der Krankheit gearbeitet wurde, vorbehaltlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Ablauf des Vertrags. Kann der Arbeitnehmer in den vorhergehenden 12 Monaten keine Arbeitszeiten über 30 Tage geltend machen, wird die ihm während des Zeitraumes der Krankheit zustehende Besoldung für höchstens 30 Tage im Kalenderjahr gewährt. Bei Arbeitsunfall werden die für das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis vorgesehenen Bestimmungen angewandt und, vorbehaltlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Ablauf des Vertrags, wird während dieser Abwesenheitszeit für ein Jahr die Besoldung entrichtet, und zwar mit der Wiedereinbringung der Zulage, die dem Verunglückten für den genannten Zeitraum seitens des INAIL zusteht. Der Zeitraum der Beibehaltung der Stelle ohne Bezüge gilt nicht für die Zwecke des Urlaubs. Für die Zeiträume nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht keinerlei Zulage zu. Der Zeitraum der Beibehaltung der Stelle stimmt mit der Dauer des Vertrags überein und kann auf keinen Fall die Grenzen laut Art. 40 Abs. 9 dieses Vertrags überschreiten.

(12) Die Entlassung vor Ablauf der Frist und die weiteren Strafen aus Disziplargründen werden nach Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens aufgrund des Verfahrens und der Regeln gemäß Art. 54 ff. dieses Vertrags verfügt; in diesen Fällen werden die Fristen auf die Hälfte gekürzt.

(13) Die Verlängerung oder die Erneuerung des Vertrags mit befristetem Arbeitsverhältnis ist durch das gesetzesvertretende Dekret Nr. 368/2001 mit seinen späteren Änderungen geregelt.

Von der Grenze von 36 Monaten laut Art. 5 Abs. 4-bis des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 368/2001 kann in den nachstehenden Fällen abgewichen werden:

- a) bei befristeten Arbeitsverträgen zwecks Ersetzung von abwesendem Personal, vorausgesetzt die Ersatzperson wurde aufgrund einer gültigen Rangordnung eingestellt;
- b) was die anderen Arten von befristeten Arbeitsverträgen anbelangt, kann ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag von der Dauer eines Jahres abgeschlossen werden. Der Einjahreszeitraum laut diesem Buchstaben wird jedenfalls mit Wirkung vom 1. April 2009 berechnet.

Der Art. 5 Abs. 4-bis des oben genannten gesetzesvertretenden Dekrets wird in den Fällen laut Abs. 1 Buchst. b) dieses Artikels nicht angewandt.

Le disposizioni del presente comma conservano la loro validità fino ad eventuali modifiche del D.Lgs. 368/2001 che superino tali previsioni.

14. Il contratto a termine è nullo e produce unicamente gli effetti di cui all'articolo 2126 del codice civile quando:

- a) l'apposizione del termine non risulta da atto scritto;
- b) sia stipulato al di fuori delle ipotesi previste.

15. Per quanto concerne il trattamento di fine servizio/rapporto si applicano le disposizioni di cui agli articoli 102, 103 e 104 del presente contratto.

16. La violazione di disposizioni riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori da parte dell'amministrazione non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative.

*Art. 26
Telelavoro*

1. Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, l'amministrazione può avvalersi di forme di lavoro a distanza, secondo le modalità organizzative disciplinate nel presente articolo.

2. Per telelavoro s'intende la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce.

3. Quando risulti proficuo dal punto di vista dell'organizzazione del lavoro, l'amministrazione può proporre al dipendente di svolgere una prestazione di telelavoro. L'amministrazione predispone a tal fine una lettera d'incarico affinché il dipendente possa valutare se accettare o meno l'incarico di telelavoro. In caso di accettazione il lavoratore controfirma la lettera d'incarico. Il lavoratore si impegna a consegnare, alla conclusione dell'incarico di telelavoro, una relazione consuntiva sull'attività svolta.

4. L'assegnazione d'incarichi di telelavoro non muta la natura dei rapporti di lavoro in atto; tale assegnazione è revocabile a richiesta del lavoratore quando sia trascorso il periodo di tempo indicato nel progetto o nel rispetto di ulteriori condizioni even-

Die Gültigkeit der Bestimmungen dieses Absatzes besteht bis zum Eintritt eventueller Änderungen zum gesetzesvertretenden Dekret Nr. 368/2001, durch die besagte Bestimmungen ihre Wirkung verlieren.

(14) Der Vertrag auf Zeit ist nichtig und bewirkt einzig die Wirkungen gemäß Art. 2126 des italienischen Zivilgesetzbuches, wenn

- a) die Frist nicht schriftlich festgelegt wurde;
- b) er nicht im Rahmen der vorgesehenen Fälle abgeschlossen wurde.

(15) Was die Dienststabfertigung/Abfertigung anbelangt, gelten die Bestimmungen laut den Art. 102, 103 und 104 dieses Vertrags.

(16) Die Verletzung von Bestimmungen betreffend die Einstellung oder den Einsatz von Arbeitnehmern seitens der Verwaltung kann nicht die Einrichtung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen bewirken, unbeschadet jeder Verantwortung und Strafe. Der betroffene Arbeitnehmer hat Anrecht auf Wiedergutmachung des Schadens, der sich aus der Arbeitsleistung in Verletzung von zwingenden Vorschriften ergibt.

*Art. 26
Telearbeit*

(1) Die Verwaltung kann durch einen flexiblen Einsatz der menschlichen Ressourcen eine rationellere Arbeitsorganisation und Kosteneinsparungen realisieren. Dabei kann sie auf Arbeitsformen zurückgreifen, die an entfernten Arbeitsstätten erfolgen, und zwar gemäß den in diesem Artikel angeführten organisatorischen Modalitäten.

(2) Telearbeit ist eine Arbeitsleistung, die vom Bediensteten an einem außerhalb des Dienstsitzes liegenden Ort ausgeführt wird, an dem die Leistung technisch möglich ist und mittels Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgt, welche die Verbindung mit der arbeitgebenden Verwaltung garantieren.

(3) Sofern es vom organisatorischen Gesichtspunkt aus rentabel erscheint, kann die Verwaltung dem Bediensteten die Telearbeit vorschlagen. Die Verwaltung fasst eine dementsprechende Vereinbarung, damit der Bedienstete entscheiden kann, ob er der Telearbeit zustimmt oder nicht. Bei Annahme gegenzeichnet der Arbeitnehmer die Vereinbarung. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, bei Abschluss der Telearbeit, einen Bericht über die abgewickelte Tätigkeit zu erstatten.

(4) Die Zuweisung der Telearbeit führt zu keinerlei Änderung des bestehenden Arbeitsverhältnisses; die Zuweisung kann auf Antrag des Arbeitnehmers nach Ablauf der im Projekt angegebenen Zeitspanne oder unter Berücksichtigung der weiteren im Projekt

tualmente previste nello stesso o d'ufficio da parte dell'amministrazione. In tale ultimo caso la riassegnazione alla sede di lavoro originaria deve avvenire con modalità e in tempi compatibili con le esigenze del lavoratore oppure nel termine previsto dal progetto.

5. La scelta e l'acquisizione delle attrezzature è competenza dell'amministrazione. Le spese per l'installazione e la manutenzione della postazione di telelavoro, che può essere utilizzata esclusivamente per le attività attinenti al rapporto di lavoro, sono a carico dell'amministrazione; sono, del pari, a carico dell'amministrazione le spese relative al mantenimento dei livelli di sicurezza. Le attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, necessarie per lo svolgimento del telelavoro, vengono concesse in comodato gratuito al lavoratore, ex articolo 1803 del codice civile salvo diverse pattuizioni, per la durata del progetto. I collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione devono essere attivati a cura e spese dell'amministrazione, la quale dovrà provvedere ad un'adeguata copertura assicurativa delle attrezzature e del loro uso.

6. Fermo restando che nessun dispositivo di controllo può essere attivato all'insaputa dei lavoratori, l'amministrazione è tenuta ad indicare nella lettera d'incarico le modalità attraverso le quali avviene la valutazione del lavoro prestato. I dati raccolti per la valutazione della prestazione del lavoratore, nel rispetto di tali modalità, possono essere utilizzati ai fini dell'esercizio dei poteri datoriali e non costituiscono violazione dell'articolo 4 della legge 300/1970 e delle norme contrattuali, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.

7. La lettera d'incarico può prevedere la possibilità che siano disposti rientri periodici del lavoratore presso la sede di lavoro. Il telelavoratore deve partecipare alle riunioni che si svolgeranno presso la sede dell'amministrazione. Le suddette riunioni saranno comunicate al telelavoratore entro la giornata precedente.

8. L'amministrazione provvede ad informare i lavoratori sul corretto uso degli strumenti alla luce della normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e, nell'ambito delle attività formative, prevede l'effettuazione di iniziative di formazione generale e specifica, tendente a garantire un adeguato livello di professionalità e socializzazione per gli addetti al telelavoro.

9. Debbono essere assicurate forme di comunicazione tempestiva, ivi compreso l'utilizzo della posta elettronica, per rendere il lavoratore partecipe delle informazioni di carattere amministrativo più direttamente connesse con le sue legittime aspettative.

selbst oder von Amts wegen von der Verwaltung vorgesehenen Bedingungen widerrufen werden. In diesem Falle wird die ursprüngliche Arbeitsstelle entweder gemäß den Modalitäten und den Zeiten, die mit den Erfordernissen des Arbeitnehmers vereinbar sind, oder innerhalb der im Projekt vorgesehenen Frist wieder zugeteilt.

(5) Die Verwaltung hat für die Wahl und den Erwerb der Ausstattung zu sorgen. Die Kosten für die Installation und die Wartung des Telearbeitsplatzes, der ausschließlich für Tätigkeiten verwendet werden darf, die in engem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, gehen zu Lasten der Verwaltung; ebenso gehen die Kosten für die Maßnahmen in Sachen Sicherheit zu Lasten der Verwaltung. Die Informations- und Kommunikationsausstattung sowie die weiteren für die Ausführung der Telearbeit notwendigen Geräte werden dem Arbeitnehmer aufgrund des Art. 1803 des Zivilgesetzbuches für die Dauer des Projektes geliehen, unbeschadet anders lautender Abmachungen. Die für die Leistung der Telearbeit notwendigen telematischen Anschlüsse sind von der Verwaltung zu aktivieren und gehen zu deren Lasten. Sie muss außerdem eine angemessene Versicherung für die Ausstattung und deren Gebrauch abschließen.

(6) Unbeschadet der Tatsache, dass keinerlei Kontrolle vorgenommen werden kann, ohne die Arbeitnehmer zu benachrichtigen, ist die Verwaltung dazu angehalten, in der Vereinbarung die Modalitäten für die Bewertung der geleisteten Arbeit anzuführen. Die Daten, die für die Bewertung der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung dieser Modalitäten gesammelt werden, können für die Ausübung der Kontrollbefugnisse verwendet werden und stellen keinerlei Verletzung des Art. 4 des Gesetzes Nr. 300/1970 und der Vertragsbestimmungen dar, da sie im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden.

(7) In der Vereinbarung kann die Möglichkeit vorgesehen werden, dass sich der Arbeitnehmer regelmäßig zur Arbeitsstelle begibt. Der Telearbeiter muss an den Sitzungen, die bei der Verwaltung stattfinden teilnehmen. Über genannte Sitzungen wird der Telearbeiter am Vortag informiert.

(8) Die Verwaltung informiert die Arbeitnehmer über den korrekten Gebrauch der Geräte im Sinne der geltenden Bestimmungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und sieht im Rahmen der Ausbildung die Durchführung von Initiativen für die allgemeine sowie für die spezifische Schulung vor, damit angemessene berufliche Fähigkeiten und soziale Beziehungen der mit der Telearbeit beauftragten Personen gewährleistet werden.

(9) Es sind Formen der direkten Kommunikation - einschließlich der Verwendung der elektronischen Post - zu gewährleisten, damit der Arbeitnehmer die mit seinen rechtmäßigen Erwartungen direkt verbundenen verwaltungsbezogenen Informationen erhält.

10. Il telelavoratore è tenuto a prestare la propria opera con diligenza e riservatezza, attenendosi alle istruzioni ricevute, al rispetto delle norme di sicurezza vigenti, al dovere di non manomettere gli impianti e di non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.

11. Le modalità di svolgimento della prestazione di telelavoro vengono concordate nell'incarico di telelavoro. Il lavoratore è libero di auto-organizzare, nel contesto del limite massimo delle 36 ore settimanali o di quello inferiore se il suo rapporto è a tempo parziale, i tempi e i modi di realizzazione del risultato previsto nell'incarico di telelavoro.

12. Resta ferma la stessa quantità oraria globale prevista per il personale che presta la sua attività nella sede. Eventuali brevi periodi di interruzione del circuito telematico o fermo macchina dovuti a guasti non imputabili al lavoratore saranno considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro. In caso di fermi prolungati per cause strutturali, è facoltà dell'amministrazione richiedere il temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro.

13. Il lavoratore, nel caso in cui la postazione sia ubicata presso la sua abitazione, è tenuto a consentire, con modalità concordate, l'accesso alle attrezzature di cui ha l'uso da parte degli addetti alla manutenzione nonché del responsabile di prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza, per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di telelavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Il lavoratore deve strettamente attenersi alle norme di sicurezza vigenti e alle istruzioni impartite.

14. Al lavoratore, la cui postazione di lavoro è ubicata presso la sua abitazione, dovrà essere corrisposta una somma che potrà per alcune spese essere anche forfetaria, a titolo di rimborso delle spese connesse ai consumi energetici e telefonici, nonché delle eventuali altre spese connesse all'effettuazione della prestazione. L'importo di tale somma, corrisposta a titolo di rimborso, da erogarsi con cadenza predeterminata, è fissato dal contratto di instaurazione del rapporto di telelavoro e sarà rideterminato con riferimento all'andamento dei prezzi e delle tariffe dei servizi indispensabili per l'effettuazione del telelavoro.

15. È garantito l'esercizio dei diritti sindacali. Il lavoratore deve poter essere informato e deve poter partecipare all'attività sindacale che si svolge presso l'amministrazione.

(10) Der Telearbeiter ist dazu verpflichtet, seine Arbeit mit Fleiß und Diskretion zu leisten, wobei er sich an die erhaltenen Anweisungen und an die geltenden Sicherheitsmaßnahmen zu halten hat; ferner darf er die Anlagen nicht verändern und deren Gebrauch anderen nicht gestatten.

(11) Die Modalitäten für die Leistung der Telearbeit werden in der entsprechenden Vereinbarung festgehalten. Der Arbeitnehmer ist frei, im Rahmen des Höchstmaßes von 36 Stunden wöchentlich oder im niedrigeren Ausmaß, wenn er teilzeitbeschäftigt ist, die Durchführungszeiten und -arten zwecks Erzielung des in der Vereinbarung über die Telearbeit vorgesehenen Ergebnisses selbst zu gestalten.

(12) Es gilt dieselbe für das im Dienstsitz tätige Personal vorgesehene Gesamtarbeitszeit. Eventuelle kurze Unterbrechungen der telematischen Verbindungen oder der Maschinenstillstand wegen technischer Defekte, die nicht dem Arbeitnehmer angelastet werden können, werden für die Zwecke der vollständigen Ableistung der Arbeitszeit berechnet. Bei längeren strukturell bedingten Unterbrechungen kann die Verwaltung die zeitweilige Rückkehr des Arbeitnehmers zur Arbeitsstelle verlangen.

(13) Der Arbeitnehmer muss - sofern er eine häusliche Arbeitsstätte hat - aufgrund vereinbarter Modalitäten den Zugang zu der von ihm verwendeten Ausstattung von Seiten der für die Wartung zuständigen Personen sowie des Leiters der Dienststelle für Arbeitsschutz und des Sicherheitssprechers gestatten, um die korrekte Anwendung der Bestimmungen über die Sicherheit in Bezug auf die Telearbeitsstätte und die mit dieser zusammenhängende technische Ausstattung zu überprüfen. Der Arbeitnehmer hat sich strengstens an die geltenden Sicherheitsmaßnahmen sowie an die ihm erteilten Vorschriften zu halten.

(14) Dem Arbeitnehmer, der eine häusliche Arbeitsstätte hat, ist ein Betrag - der für einige Ausgaben auch ein Pauschalbetrag sein kann - zwecks Rückerstattung der Kosten zu entrichten, die mit dem Stromverbrauch und Telefongebrauch sowie mit den eventuellen weiteren Ausgaben zwecks der Leistungserbringung verbunden sind. Die Höhe dieses Betrages, der als Kostenrückerstattung gilt und mit vorbestimmter Frist auszuzahlen ist, wird in der Vereinbarung über die Telearbeit festgesetzt und wird in Bezug auf den Verlauf der Preise und der Tarife der für die Erbringung der Telearbeit unbedingt notwendigen Dienste neu festgesetzt.

(15) Die gewerkschaftlichen Rechte werden gewährleistet. Der Arbeitnehmer hat das Recht, informiert zu werden und an der gewerkschaftlichen Tätigkeit teilzunehmen, die bei der Verwaltung stattfindet.

*Art. 27**Risoluzione del rapporto di lavoro*

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato cessa, oltre che nei casi specifici previsti nel presente contratto:

- a) al raggiungimento dei limiti di età;
- b) per dimissioni del dipendente;
- c) per decesso del dipendente;
- d) nei casi stabiliti dal codice disciplinare;
- e) nei casi di accertata inabilità al servizio per infermità;
- f) per superamento del periodo di comportamento ai sensi dell'articolo 40, comma 16, del presente contratto.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, lettera a), il rapporto di lavoro si risolve automaticamente a decorrere dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del 65esimo anno di età, fatta salva la facoltà dell'amministrazione, a domanda dell'interessato da presentarsi almeno sei mesi prima del verificarsi del termine previsto, di trattenere in servizio il dipendente oltre il 65esimo anno di età, per un periodo massimo di anni due. L'amministrazione comunica comunque per iscritto l'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro.

3. Nell'ipotesi di cui al comma 1, lettera e), il rapporto di lavoro si risolve con effetto dal giorno successivo a quello di notifica all'amministrazione del relativo verbale di accertamento medico-legale.

4. Nel caso di dimissioni, anche se trattasi di rapporto a tempo determinato, il personale deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i prescritti termini di preavviso.

*Art. 28**Riammissione in servizio*

1. Il dipendente dimessosi dal rapporto di lavoro può essere riammesso in servizio qualora presenti domanda e il posto precedentemente dallo stesso occupato, o altro posto del medesimo profilo professionale, sia vacante.

2. Il dipendente riammesso è ricollocato nella medesima posizione retributiva precedentemente in godimento, con riconoscimento ai fini giuridici e della progressione economica dell'anzianità pregressa e attribuzione della retribuzione individuale di anzianità goduta alla data di cessazione dal servizio.

*Art. 27**Auflösung des Arbeitsverhältnisses*

(1) Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet außer in den besonderen in diesem Vertrag vorgesehenen Fällen

- a) bei Erreichen der Altersgrenze;
- b) bei Kündigung durch den Bediensteten;
- c) bei Tod des Bediensteten;
- d) in den in der Disziplinarordnung festgesetzten Fällen;
- e) in den Fällen, in denen die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit festgestellt wurde;
- f) bei Überschreiten der Zeiten im Sinne des Art. 40 Abs. 16 dieses Vertrags.

(2) In den Fällen laut Abs. 1 Buchst. a) gilt das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats nach dem Tag, an dem das 65. Lebensjahr erreicht wird, als aufgelöst, vorbehaltlich der Möglichkeit seitens der Verwaltung - auf Antrag des Betroffenen, der mindestens sechs Monate vor Erreichen der Altersgrenze einzureichen ist, - das Arbeitsverhältnis des Bediensteten nach Erreichen des 65. Lebensjahres für höchstens zwei weitere Jahre zu verlängern. Die Verwaltung teilt auf jeden Fall die Auflösung des Arbeitsverhältnisses schriftlich mit.

(3) In dem Fall laut Abs. 1 Buchst. e) gilt das Arbeitsverhältnis ab dem Tag nach jenem, an dem die Niederschrift über die amtsärztliche Untersuchung bei der Verwaltung eingeht, als aufgelöst.

(4) Bei Kündigung durch den Bediensteten muss er die Verwaltung, auch im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses, schriftlich davon in Kenntnis setzen und die vorgeschriebene Kündigungsfrist einhalten.

*Art. 28**Wiederaufnahme in den Dienst*

(1) Der Bedienstete, der gekündigt hat, kann auf Antrag wieder in den Dienst aufgenommen werden, sofern die vorher von ihm besetzte Stelle oder eine andere Stelle mit demselben Berufsbild frei ist.

(2) Dem wieder aufgenommenen Bediensteten wird die vorher eingenommene besoldungsrechtliche Stellung zuerkannt, wobei für die dienstrechtlichen Zwecke und für die Gehaltsentwicklung das bereits erreichte Dienstalter anerkannt und die bei Beendigung des Dienstverhältnisses bezogene Dienstalterszulage zuerkannt werden.

Art. 29
Termine ed indennità
di preavviso

1. Per il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, il relativo termine è fissato in giorni 30 di calendario, decorrente dalla data di ricevimento della comunicazione di recesso dal rapporto.

2. Il personale con contratto di lavoro a tempo determinato è tenuto ad un preavviso pari a dieci giorni di calendario, il cui termine decorre dalla data di ricevimento della comunicazione di recesso dal rapporto.

3. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 versa all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione ha diritto di trattenere l'importo corrispondente dagli emolumenti spettanti al personale, salvo l'esercizio di ogni altra azione diretta al recupero del relativo credito.

4. È facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 3.

5. La fruizione delle ferie può avvenire durante il periodo di preavviso. In caso di diniego si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

6. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

7. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione utile agli effetti della tredicesima mensilità.

8. L'indennità sostitutiva del preavviso è corrisposta dall'amministrazione nei casi di decesso del dipendente nonché di accertata inabilità al lavoro di cui all'articolo 40, comma 16, del presente contratto se l'infermità è riconosciuta dipendente da causa di servizio.

Art. 30
Indennità in caso di morte del dipendente

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per decesso del dipendente, l'indennità sostitutiva del preavviso e delle ferie non fruite, i ratei di stipendio e/o di tredicesima lasciati insoluti, nonché gli arretrati a qualsiasi titolo spettanti maturati successivamente alla data di decesso del dante causa, spettano al coniuge o, in caso di mancanza o di separazione

Art. 29
Kündigungsfrist und Entschädigung bei
Nichteinhalten der Kündigungsfrist

(1) Für das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis ist in sämtlichen in diesem Vertrag vorgesehenen Fällen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Kündigungsfrist oder die Entrichtung der Entschädigung bei Nichteinhalten der Kündigungsfrist vorgesehen. Die entsprechende Frist ist auf 30 Kalendertage festgesetzt und läuft ab dem Tag des Erhalts der Mitteilung des Rücktritts vom Arbeitsverhältnis.

(2) Das Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis muss eine Kündigungsfrist von zehn Kalendertagen einhalten, welche ab dem Tag des Erhalts der Mitteilung des Rücktritts vom Arbeitsverhältnis läuft.

(3) Die Partei, die das Arbeitsverhältnis auflöst, ohne dabei die Fristen laut Abs. 1 und 2 einzuhalten, entrichtet der anderen Partei eine Entschädigung, die dem Betrag der Besoldung entspricht, die für die nicht berücksichtigte Kündigungsfrist zusteht. Die Verwaltung hat das Recht, den entsprechenden Betrag von den dem Personal zustehenden Bezügen abzuziehen, vorbehaltlich der Klagemöglichkeit zur Rückforderung des entsprechenden Guthabens.

(4) Die Partei, die die Mitteilung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erhält, kann das Arbeitsverhältnis sowohl bei Beginn als auch während der Kündigungsfrist im Einvernehmen mit der anderen Partei auflösen. In diesem Fall wird der Abs. 3 nicht angewandt.

(5) Der Urlaub kann während der Kündigungsfrist in Anspruch genommen werden. Bei Ablehnung wird der nicht in Anspruch genommene Urlaub vergütet.

(6) Die Kündigungsfrist gilt für sämtliche Wirkungen für die Berechnung des Dienstalters.

(7) Bei der Berechnung der Entschädigung bei Nichteinhalten der Kündigungsfrist ist die für die Wirkungen des dreizehnten Monatsgehalts zustehende Besoldung zu berücksichtigen.

(8) Die Entschädigung bei Nichteinhalten der Kündigungsfrist wird von der Verwaltung bei Tod des Bediensteten sowie bei festgestellter Arbeitsunfähigkeit laut Art. 40 Abs. 16 dieses Vertrags entrichtet, wenn es sich um eine dienstbedingte Krankheit handelt.

Art. 30
Entschädigung bei Tod des Bediensteten

(1) Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Tod des Bediensteten stehen die Entschädigung bei Nichteinhalten der Kündigungsfrist, die Ersatzvergütung für den nicht in Anspruch genommenen Urlaub, die nicht ausbezahlten Gehaltsraten und/oder die Raten des nicht ausbezahlten dreizehn-

niuge o, in caso di mancanza o di separazione legale, ai figli.

2. Qualora non esistano i soggetti indicati nel comma 1, detti emolumenti sono devoluti a favore degli eredi del dipendente.

3. Le norme contenute nel presente articolo si applicano anche nel caso di decesso del dipendente già cessato dal servizio per l'eventuale corresponsione di arretrati e si estendono anche agli assegni integrativi erogati in base alle vigenti norme regionali.

4. Nel caso di decesso del titolare di assegno integrativo nel corso del mese, ai superstiti di cui al comma 1 compete l'intera mensilità.

*Art. 31
Mobilità inter-Enti*

1. La Giunta regionale, previa informazione alle Organizzazioni sindacali, con apposito regolamento disciplina le modalità di attuazione della mobilità fra la Regione e gli altri enti pubblici quando questa concretizzi l'accesso all'impiego regionale. Il dipendente è inquadrato nella posizione economico-professionale e profilo professionale corrispondenti alla qualifica e profilo rivestiti presso l'ente di provenienza all'atto del passaggio. Ove non esista corrispondenza di profilo, l'inquadramento è effettuato nel profilo corrispondente alle funzioni svolte presso la Regione. Al dipendente spetta il trattamento economico previsto per la posizione economico-professionale d'inquadramento presso la Regione con riconoscimento dell'anzianità maturata presso l'ente di provenienza sia ai fini giuridici che economici, oltre alle eventuali indennità spettanti a norma di contratto. Qualora detto trattamento, comprensivo dell'indennità integrativa speciale e delle indennità accessorie aventi carattere di generalità, risulti inferiore a quello acquisito presso l'ente di provenienza, la differenza viene conservata a titolo di assegno personale. L'eventuale attribuzione delle indennità di cui agli articoli 77, 78 e 79 del presente contratto riduce l'assegno personale per il periodo in cui sono corrisposte.

2. La mobilità d'ufficio del personale verso altri enti pubblici avviene in caso di esubero d'organico ed è disciplinata dalle disposizioni seguenti.

3. L'amministrazione che rilevi eccedenze di personale è tenuta ad informare preventivamente le Organizzazioni Sindacali e ad adottare tutte le misure idonee a ricollocare i dipendenti in esubero nell'ambito dell'amministrazione medesima.

ten Monatsgehaltes sowie die aus jedwedem Grund zustehenden nach dem Todestag des Bediensteten angereiften Nachzahlungen dem hinterbliebenen Ehegatten oder - bei dessen Fehlen oder bei gesetzlicher Trennung - den Kindern zu.

(2) Sollten die im Abs. 1 genannten Personen nicht existieren, so gehen genannte Bezüge zugunsten der Erben des Bediensteten.

(3) Die in diesem Artikel enthaltenen Bestimmungen werden für die eventuelle Entrichtung der Nachzahlungen auch bei Tod eines bereits aus dem Dienst ausgeschiedenen Bediensteten angewandt. Dies gilt auch für die aufgrund der geltenden Regionalbestimmungen ausgezahlten Ergänzungsbeträge.

(4) Bei Tod des Beziehers des Ergänzungsbetrags steht den Hinterbliebenen laut Abs. 1 das gesamte für den Monat gebührende Ausmaß zu.

*Art. 31
Mobilität zwischen Körperschaften*

(1) Der Regionalausschuss bestimmt - nach Mitteilung an die Gewerkschaften - mittels eigener Verordnung die Modalitäten betreffend die Mobilität zwischen der Region und anderen öffentlichen Körperschaften, sofern diese den Zugang zum Dienst bei der Regionalverwaltung bewirkt. Der Bedienstete wird in die Berufs- und Besoldungsklasse sowie in das Berufsbild eingestuft, die dem in der Herkunftskörperschaft bekleideten Funktionsrang und Berufsbild zum Zeitpunkt des Übergangs entsprechen. Sofern keine übereinstimmenden Berufsbilder vorhanden sind, erfolgt die Einstufung in das Berufsbild, dessen Aufgaben jenen entsprechen, die bei der Region ausgeübt werden. Dem Bediensteten steht die für die Berufs- und Besoldungsklasse des Einstufungsbereiches vorgesehene Besoldung zu. Neben den eventuellen aufgrund des Vertrags zustehenden Zulagen wird das bei der Herkunftskörperschaft angereifte Dienstalter sowohl für die dienst- als auch für die besoldungsrechtlichen Zwecke anerkannt. Sollte genannte Besoldung, welche die Sonderergänzungszulage und die sonstigen allgemeinen zusätzlichen Besoldungselemente umfasst, niedriger sein als diejenige, die bei der Herkunftskörperschaft bezogen wurde, wird die Differenz als persönliche Zulage beibehalten. Durch die eventuelle Zuweisung der Zulagen laut Art. 77, 78 und 79 dieses Vertrags wird die persönliche Zulage für die Zeit der Entrichtung der genannten Zulagen gekürzt.

(2) Die von Amts wegen verfügte Mobilität des Personals zwecks Übergang zu anderen öffentlichen Körperschaften erfolgt bei Personalüberschuss und wird durch die nachstehenden Bestimmungen geregelt.

(3) Die Verwaltung, welche Personalüberschuss feststellt, muss die Gewerkschaften im Voraus darüber unterrichten und geeignete Maßnahmen ergreifen, um das Personal in Überschuss in derselben Verwaltung einzusetzen.

4. Nel caso in cui le misure adottate consentano solo il parziale riassorbimento del personale all'interno dell'amministrazione di appartenenza si provvede alla determinazione dell'eccedenza di personale e alla stipulazione di accordi per l'attuazione della mobilità d'ufficio verso altri enti pubblici, con priorità verso quelli del medesimo comparto.

5. Gli accordi stipulati dopo la dichiarazione di eccedenza devono contenere le seguenti indicazioni minime:

- a) le amministrazioni riceventi ed i posti messi a disposizione dalle medesime;
- b) l'amministrazione cedente, l'area funzionale e il profilo professionale di inquadramento del personale in esubero;
- c) i requisiti culturali e professionali nonché le abilitazioni necessarie per legge richiesti al personale per l'assegnazione dei posti nelle amministrazioni riceventi;
- d) le eventuali attività di riqualificazione ed addestramento professionale occorrenti;
- e) le forme di pubblicità da dare all'accordo medesimo.

6. Gli accordi di mobilità sono sottoscritti dai titolari del potere di rappresentanza di ciascuna amministrazione interessata, o loro delegati, e dalle Organizzazioni sindacali.

7. Nel caso di più domande di mobilità in relazione alle eccedenze di personale dichiarate viene compilata una graduatoria sulla base dei punteggi previsti dai criteri di valutazione di cui all'Allegato F) al presente contratto. L'amministrazione di destinazione opera le proprie scelte motivate sulla base prevalente di una valutazione comparata del curriculum personale e dell'anzianità di servizio di ciascun candidato in relazione al posto da ricoprire.

8. In assenza di domande, la mobilità d'ufficio opera nei confronti del dipendente con minor anzianità di servizio comunque prestato presso la Regione. Dall'anzianità di servizio vanno comunque esclusi i periodi di assenza o di aspettativa non utili ai fini giuridici; in caso di parità è trasferito il personale di età meno elevata.

9. Il dipendente posto in mobilità presso altri enti pubblici può essere riammesso nell'organico dell'amministrazione regionale qualora presenti domanda entro un anno e il posto precedentemente dallo stesso occupato o altro posto del medesimo profilo professionale sia vacante. In tal caso il dipendente è collocato nella posizione economico-professionale precedentemente in godimento.

10. Il comando di personale da o verso la Regione è ammesso per sopperire a carenze di organico o per particolari esigenze organizzative dell'ente che lo dispone, secondo modalità e criteri stabiliti con apposito regolamento previa informazione alle Organizzazioni sindacali.

(4) Kann aufgrund der getroffenen Maßnahmen nur ein Teil des Personals in der Verwaltung eingesetzt werden, so wird der Personalüberschuss festgestellt und es werden Vereinbarungen zwecks der Mobilität von Amts wegen für den Übergang zu anderen öffentlichen Körperschaften getroffen, wobei der Übergang zu gleichen Bereichen angestrebt wird.

(5) Die aufgrund der Erklärung des Personalüberschusses getroffenen Vereinbarungen müssen die nachstehenden Mindestangaben enthalten:

- a) die aufnehmenden Verwaltungen und die in denselben zur Verfügung stehenden Stellen;
- b) die Verwaltung mit Personalüberschuss, den Funktionsbereich und das Berufsbild der Einstufung des überschüssigen Personals;
- c) die kulturellen und beruflichen Voraussetzungen sowie die gesetzlich notwendigen Befähigungsnachweise, die vom Personal für die Zuweisung der Stellen in den aufnehmenden Verwaltungen verlangt werden;
- d) die eventuell notwendige Umschulung sowie die berufliche Ausbildung;
- e) die Formen der Bekanntmachung der Vereinbarung.

(6) Die Vereinbarungen über die Mobilität sind von den rechtlichen Vertretern einer jeden betroffenen Verwaltung oder von ihren Bevollmächtigten und von den Gewerkschaften zu unterzeichnen.

(7) Im Falle mehrerer Anträge auf Mobilität in Zusammenhang mit den erklärten Personalüberschüssen wird eine Rangordnung aufgrund der Punkte erstellt, die in den Bewertungskriterien gemäß Anlage F) zu diesem Vertrag vorgesehen sind. Die aufnehmende Verwaltung entscheidet vorwiegend aufgrund einer vergleichenden Bewertung des Lebenslaufs und des Dienstalters eines jeden Bewerbers in Zusammenhang mit der zu bekleidenden Stelle.

(8) Bei Nichtvorhandensein von Anträgen betrifft die von Amts wegen eingeleitete Mobilität das Personal mit dem niedrigeren Dienstalter bei der Region. Vom Dienstalter sind auf jeden Fall die Abwesenheitszeiten oder die nicht für dienstrechtliche Zwecke gültigen Wartestände abzuziehen; im Falle gleichwertiger Situationen wird das jüngere Personal versetzt.

(9) Der aufgrund der Mobilität zu anderen öffentlichen Verwaltungen übergegangene Bedienstete kann - sofern er innerhalb eines Jahres darum ansucht und die vorher bekleidete Stelle oder eine andere Stelle im selben Berufsbild frei ist - wieder in den Personalstand der Regionalverwaltung aufgenommen werden. In diesem Fall erhält der Bedienstete die vorher zuerkannte Berufs- und Besoldungsklasse.

(10) Die Abordnung von oder zu der Region ist gestattet, um Personalbedarf zu decken oder um besonderen organisatorischen Erfordernissen seitens der die Abordnung verfügenden Körperschaft entgegenzukommen, wobei - nach Mitteilung an die Gewerkschaften - die in eigener Verordnung festgesetzten Modalitäten und Kriterien zu berücksichtigen sind.

11. Per l'accoglimento in posizione di comando presso la Regione di personale appartenente ad altre amministrazioni si darà la precedenza agli appartenenti al gruppo linguistico che non raggiunge la proporzionale dei gruppi linguistici.

CAPO II STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 32 Ferie

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione, escluse le indennità accessorie di cui all'articolo 68, lettere k) e seguenti del presente contratto.

2. La durata annua delle ferie è di 32 o 36 giorni lavorativi, a seconda che la settimana lavorativa sia articolata in cinque o sei giornate, comprensive delle giornate previste dall'articolo 1 della legge 23 dicembre 1977, n. 937.

3. Qualora il dipendente presti servizio per periodi inferiori all'anno matura il diritto alle ferie di cui al comma 2 in proporzione alla durata dell'effettivo servizio, con arrotondamento alla mezza giornata.

4. Al fine di regolamentare l'eventuale chiusura di uffici in giorni lavorativi, l'amministrazione, previa concertazione con i soggetti sindacali, può stabilire all'inizio dell'anno solare e nei limiti di due giornate, che le ferie siano usufruite da tutto il personale o da determinate categorie. In sede di contrattazione decentrata tale limite può essere elevato fino a quattro giornate.

5. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono di norma monetizzabili. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

6. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, l'amministrazione assicura comunque al dipendente il frazionamento delle ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti garantendo al dipendente che ne faccia richiesta il godimento di almeno due settimane continuative di ferie nel periodo 1° giugno-30 settembre.

7. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese su richiesta del responsabile dell'ufficio o della struttura per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo

(11) Für die Aufnahme in der Stellung einer Abordnung bei der Region von Personal, das anderen Verwaltungen angehört, wird den Angehörigen der Sprachgruppe der Vorrang gegeben, die den Sprachgruppenproporz nicht erreicht.

II. KAPITEL EINZELNE ASPEKTE DES DIENSTVERHÄLTNISSES

Art. 32 Urlaub

(1) Die Bediensteten haben für jedes Jahr, in dem sie Dienst leisten, Anrecht auf bezahlten Urlaub. Während dieser Zeitabschnitte steht den Bediensteten die gesamte Besoldung, ausschließlich der zusätzlichen Besoldungselemente gemäß Art. 68 Buchst. k) ff dieses Vertrags, zu.

(2) Je nach Dauer der Arbeitswoche (Fünf- oder Sechstageswoche) stehen 32 bzw. 36 Arbeitstage pro Jahr Urlaub zu, einschließlich der im Art. 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 1977, Nr. 937 vorgesehenen Tage.

(3) Falls der Bedienstete für Zeitabschnitte unter einem Jahr Dienst leistet, wird der Urlaub laut Abs. 2 proportional zum effektiv geleisteten Dienst berechnet, und zwar mit Rundung auf einen halben Tag.

(4) Zwecks Regelung der eventuellen Schließung der Ämter an bestimmten Arbeitstagen kann die Verwaltung nach Absprache mit den Gewerkschaften zu Beginn des Kalenderjahres bis zu höchstens zwei Tagen festsetzen, an denen alle Bediensteten oder bestimmte Kategorien Urlaub nehmen müssen. Mit der dezentralen Tarifverhandlung kann diese Grenze eventuell bis auf vier Tage erhöht werden.

(5) Der Urlaub ist ein unverzichtbares Recht und kann in der Regel nicht in Form von Geld abgegolten werden. Die Urlaubstage können im Laufe eines jeden Kalenderjahres unter Berücksichtigung der Dienstverfordernisse und der Anträge der Bediensteten in Anspruch genommen werden.

(6) Im Einklang mit den Dienstverfordernissen ermöglicht die Verwaltung den Bediensteten in jedem Falle eine Aufteilung der Urlaubstage in mehrere Zeitabschnitte. Die Inanspruchnahme des Urlaubs hat unter Beachtung der bereits festgesetzten Urlaubszeiten zu erfolgen, wobei gewährleistet sein muss, dass Bedienstete, die dies beantragen, in der Zeit vom 1. Juni bis 30. September für mindestens zwei aufeinander folgende Wochen Urlaub in Anspruch nehmen können.

(7) Sollte ein bereits angetretener Urlaub auf Antrag des Verantwortlichen des Amtes oder der Organisationseinheit aus dienstlichen Gründen unterbrochen bzw. ausgesetzt werden, so haben die Bediensteten Anrecht auf die Rückerstattung der für die Rückreise zum Arbeitsort sowie für die erneute Anreise zum Ferienort aufgewandten und belegten Spesen.

viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

8. In caso di indifferibili esigenze di servizio o per motivate esigenze di carattere personale che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruito entro il 31 luglio dell'anno successivo. Solo in casi eccezionali la fruizione delle ferie può essere posticipata ai rimanenti mesi dell'anno.

9. Il personale in congedo di maternità e paternità e in congedo parentale che non abbia fruito delle ferie maturate negli anni precedenti, dovrà fruito delle stesse prima del rientro in servizio, salvo indifferibili esigenze di servizio o motivate esigenze di carattere personale.

10. Le ferie sono sospese da periodi di malattia adeguatamente e debitamente documentati che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o che si siano protratti per più di tre giorni. L'amministrazione deve essere stata posta in grado di accertare la malattia con tempestiva informazione. Per malattie insorte all'estero la sospensione delle ferie è disposta per il periodo di ricovero ospedaliero o per periodi di assenza che si siano protratti per più di tre giorni certificati da una struttura sanitaria pubblica.

11. Il periodo di ferie non è riducibile per assenze per malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso l'indicazione del periodo durante il quale è possibile godere delle ferie spetta all'amministrazione in relazione alle esigenze di servizio.

12. Fermo restando il disposto del comma 5, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano fruito interamente per documentate esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse.

13. La disposizione di cui al comma 12 si applica anche al personale che all'atto della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, abbia un residuo ferie non godute superiore a sette giorni. Il pagamento sostitutivo è disposto a richiesta del dipendente sulla base del trattamento economico goduto il giorno precedente la data di trasformazione del rapporto. All'atto della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale il residuo ferie non può superare i 16 giorni.

14. L'indennità sostitutiva delle ferie è calcolata, su base oraria, in relazione alla retribuzione utile agli effetti della tredicesima mensilità, inclusa l'intera indennità di funzione. L'indennità medesima non è

Ebenso steht ihnen für die gesamte Dauer der Reise die Außendienstvergütung zu. Darüber hinaus haben die Bediensteten für die Zeit des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs Anrecht auf die Rückerstattung der vorgestreckten Spesen.

(8) Falls aus unaufschiebbaren Diensterfordernissen oder aus begründeten persönlichen Erfordernissen die Inanspruchnahme des Urlaubs im Laufe des Jahres nicht möglich war, muss dieser innerhalb 31. Juli des darauf folgenden Jahres in Anspruch genommen werden. Nur in außerordentlichen Fällen kann der Urlaub auf die weiteren Monate des Jahres verschoben werden.

(9) Das Personal in Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub und in Elternurlaub, das den für die Vorjahre zustehenden Urlaub nicht in Anspruch genommen hat, muss diesen, unbeschadet unaufschiebbarer Diensterfordernisse oder begründeter persönlicher Erfordernisse, vor der Wiederaufnahme des Dienstes in Anspruch nehmen.

(10) Bei entsprechend bescheinigten Krankheiten, die einen Krankenhausaufenthalt mit sich bringen oder die sich über mehr als drei Tage erstrecken, wird der Urlaub ausgesetzt. Die Verwaltung muss durch unverzügliche Benachrichtigung in die Lage versetzt werden, den Krankenstand zu überprüfen. Falls die Krankheit im Ausland eingetreten ist, wird das Aussetzen des Urlaubs für die Zeit des Krankenhausaufenthaltes oder für Abwesenheitszeiten von mehr als drei Tagen, die von einer öffentlichen Sanitätseinrichtung bescheinigt werden, verfügt.

(11) Die Anzahl der Urlaubstage darf bei Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfall nicht reduziert werden, auch dann nicht, wenn sich diese Abwesenheit über das ganze Kalenderjahr erstreckt. In diesem Falle entscheidet die Verwaltung unter Berücksichtigung der Diensterfordernisse, in welchem Zeitraum genannter Urlaub nachgeholt werden kann.

(12) Unbeschadet der Verfügung gemäß Abs. 5 werden die Urlaubstage bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt, falls der zu diesem Zeitpunkt zustehende Urlaub wegen begründeter dienstlicher Erfordernisse nicht zur Gänze in Anspruch genommen werden konnte.

(13) Die Verfügung gemäß Abs. 12 wird auch auf Personal angewandt, das zum Zeitpunkt der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung über einen Resturlaub von mehr als sieben Tagen verfügt. Die Vergütung für die entsprechenden Tage wird auf Antrag des Bediensteten auf der Grundlage der Besoldung verfügt, auf die er am Tage vor der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses Anrecht hatte. Zum Zeitpunkt der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung darf der Resturlaub 16 Tage nicht überschreiten.

(14) Die Urlaubsabgeltung wird im Verhältnis zur Besoldung, die für die Wirkungen des dreizehnten Monatsgehalts, einschließlich der gesamten Funktionszulage, zu berücksichtigen ist, stundenmäßig

soggetta a rideterminazione per effetto di variazioni retributive intervenute successivamente alla data in cui sorge il diritto al pagamento.

15. Il dipendente può fruire in permessi orari di un numero di giornate di ferie pari all'orario medio settimanale, tenuto conto dell'articolazione dell'orario di lavoro nell'anno di riferimento. Le ferie orarie residue vengono trasformate alla fine dell'anno in giornate intere; eventuali frazioni che residuano dopo tale operazione vengono computate in aggiunta alle giornate di ferie trasformate per l'anno successivo.

Art. 33

Riposo settimanale e festività

1. Il dipendente ha diritto ogni sette giorni ad una giornata di riposo settimanale che, di regola, deve coincidere con la domenica.

2. Sono considerati giorni festivi le domeniche e gli altri giorni riconosciuti come tali dallo Stato a tutti gli effetti civili, nonché il giorno di lunedì di Pentecoste per gli uffici dislocati nella provincia di Bolzano e la ricorrenza del Santo Patrono della località sede d'ufficio per gli uffici dislocati nella provincia di Trento.

3. Quando la ricorrenza del Santo Patrono della località sede dell'ufficio di assegnazione cade in un giorno non lavorativo o festivo al dipendente viene riconosciuto un giorno di ferie, in aggiunta al periodo stabilito dall'articolo 32 del presente contratto.

4. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, i dipendenti debbano prestare servizio in un giorno riconosciuto festivo, essi hanno diritto di astenersi dal lavoro in un altro giorno feriale stabilito d'intesa con il direttore d'ufficio ed al pagamento della maggiorazione per lavoro straordinario festivo. L'astensione dal lavoro è ridotta a mezza giornata quando la prestazione di lavoro sia inferiore alle quattro ore. Il dipendente che, nel corso della settimana, abbia comunque fruito di un giorno di riposo può chiedere, in alternativa, la corresponsione del compenso per lavoro straordinario festivo. Comunque la prestazione effettuata oltre il normale orario giornaliero è considerata lavoro straordinario.

5. Il personale che deve provvedere all'esposizione e al ritiro della bandiera in occasione delle festività ha diritto al recupero di mezza giornata, nonché al rimborso delle spese di viaggio con le modalità previste dall'articolo 4 dell'Allegato L).

berechnet. Die Urlaubsabgeltung unterliegt nicht der Neuberechnung infolge von Gehaltsänderungen, die sich nach Eintreten des Rechtes auf Zahlung ergeben haben.

(15) Die Bediensteten können eine der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit entsprechende Anzahl von Urlaubstagen als Stundenbeurlaubungen in Anspruch nehmen, und zwar unter Berücksichtigung der Gliederung der Arbeitszeit im Bezugsjahr. Die restlichen Stundenbeurlaubungen werden am Jahresende in ganze Urlaubstage umgewandelt; eventuelle Bruchteile, die nach der Umwandlung noch bestehen sollten, werden zu den im darauf folgenden Jahr umgewandelten Urlaubstagen hinzugefügt.

Art. 33

Wöchentlicher Ruhetag und Feiertage

(1) Die Bediensteten haben alle sieben Tage auf einen Ruhetag Anspruch, der in der Regel auf den Sonntag fällt.

(2) Als Feiertage gelten Sonntage und alle weiteren Tage, die vom Staat für sämtliche zivilrechtlichen Wirkungen als solche anerkannt werden. Für die Ämter mit Sitz in der Provinz Bozen gilt ebenso der Pfingstmontag als Feiertag, während für die Ämter in der Provinz Trient der Tag des Schutzheiligen des Ortes, in welchem das Amt seinen Sitz hat, als Feiertag anerkannt wird.

(3) Falls der Tag des Schutzheiligen des Ortes, in dem das Amt seinen Sitz hat, auf einen arbeitsfreien Tag oder auf einen Feiertag fällt, wird dem Personal zusätzlich zu den Tagen gemäß Art. 32 dieses Vertrags ein Urlaubstag zuerkannt.

(4) Das Personal, das aufgrund der Erfordernisse der Verwaltung an einem Feiertag Dienst leisten muss, hat das Recht, an einem mit dem Amtsdirektor vereinbarten Werktag dem Dienst fernzubleiben und auf die Erhöhung der Vergütung für Überstunden an Feiertagen. Falls weniger als vier Stunden Dienst geleistet wird, kann nur ein halber Tag Ausgleich in Anspruch genommen werden. Die Bediensteten, die im Laufe der Woche einen Ruhetag in Anspruch genommen haben, können die Vergütung für Überstunden an Feiertagen beantragen. Der über die normale tägliche Arbeitszeit hinaus geleistete Dienst wird als Überstundenarbeit betrachtet.

(5) Das Personal, das an Feiertagen das Banner aushängen bzw. einholen muss, hat Anrecht auf einen Zeitausgleich von einem halben Tag sowie auf die Rückerstattung der Fahrkosten gemäß den Modalitäten laut Art. 4 der Anlage L).

Art. 34
Permessi retribuiti

1. A domanda il dipendente ha diritto a permessi retribuiti, entro il limite annuo di quindici giorni, per i seguenti casi da documentare debitamente:

- a) per particolari motivi personali o familiari valutati dall'amministrazione. Rientrano fra i particolari motivi le assenze dovute ad assistenza ai parenti o affini di primo e secondo grado o conviventi per il ricovero ospedaliero, ove venga certificato il bisogno di assistenza, nonché le assenze dovute a casi che siano assimilabili, per caratteri di gravità, a quello menzionato;
- b) per la nascita di figli, giorni tre;
- c) per la partecipazione a concorsi od esami, secondo quanto previsto dall'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ivi compresi quelli relativi alla partecipazione agli esami di bilinguismo, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove;
- d) lutto per coniuge, parenti e affini entro il primo grado: giorni tre per evento, compreso quello del funerale;
- e) lutto per parenti e affini entro il secondo grado: giorni due per evento, compreso quello del funerale;
- f) lutto per parenti entro il terzo grado: la giornata del funerale.

2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio, compreso quello della sua celebrazione.

3. Il dipendente ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, che non esaustivamente di seguito si riportano:

- a) per donazione di sangue: il giorno del prelievo; qualora per motivi sanitari la donazione non abbia avuto luogo, la momentanea assenza dal servizio viene comunque giustificata;
- b) per donazione del midollo osseo: i giorni di ricovero;
- c) per partecipare ad operazioni elettorali in occasione di elezioni nei giorni in cui il dipendente è impegnato ai seggi elettorali;
- d) per l'esercizio di doveri civici: si applicano le vigenti disposizioni di legge;
- e) per interventi di soccorso dei vigili del fuoco volontari o di volontari di altre associazioni legalmente riconosciute, in caso di incendi, disastri e calamità naturali, e degli appartenenti ai corpi di soccorso alpino: i giorni dell'intervento, nonché fino a due giorni all'anno per la corrispon-

Art. 34
Bezahlte Beurlaubungen

(1) Auf Antrag hat der Bedienstete in den folgenden Fällen, die entsprechend zu belegen sind, Anrecht auf bezahlte Beurlaubung im Ausmaß von höchstens fünfzehn Tagen pro Jahr:

- a) aus besonderen persönlichen oder familiären Gründen, die von der Verwaltung erwogen werden. Unter diese besonderen Gründe fallen Abwesenheiten zwecks Pflege bei Krankenhausaufenthalten von Verwandten oder Verschwägerten ersten und zweiten Grades bzw. im Haushalt lebenden Personen, falls das Pflegebedürfnis bescheinigt wird, sowie Abwesenheiten in ähnlich schwerwiegenden Fällen;
- b) bei der Geburt von Kindern, drei Tage;
- c) für die Teilnahme an Wettbewerben oder Prüfungen, gemäß Art. 10 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300, einschließlich der Teilnahme an den Zweisprachigkeitsprüfungen, beschränkt auf die Tage, an denen die Prüfungen stattfinden;
- d) im Falle des Todes des Ehepartners, Verwandter und Verschwägerter ersten Grades: drei Tage pro Fall, einschließlich des Tages der Beerdigung;
- e) im Falle des Todes von Verwandten und Verschwägerten zweiten Grades: zwei Tage pro Fall, einschließlich des Tages der Beerdigung;
- f) im Falle des Todes von Verwandten dritten Grades: der Tag der Beerdigung.

(2) Bei Heirat haben die Bediensteten Anrecht auf eine Beurlaubung von 15 aufeinander folgenden Tagen, einschließlich des Tages der Hochzeit.

(3) Die Bediensteten haben - sollten die entsprechenden Voraussetzungen gegeben sein - das Recht auf Inanspruchnahme weiterer bezahlter Beurlaubungen, die in besonderen Gesetzesbestimmungen vorgesehen sind und von denen nachstehend eine nicht erschöpfende Aufstellung angeführt wird:

- a) bei Blutspende: am Tag der Blutentnahme; falls die Blutspende aus gesundheitlichen Gründen nicht stattfinden konnte, wird die momentane Abwesenheit vom Dienst dennoch als gerechtfertigt betrachtet;
- b) bei Knochenmarkspende: für die Tage des Krankenhausaufenthaltes;
- c) bei Teilnahme an Wahlhandlungen anlässlich von Wahlen, während der Tage, an denen der Bedienstete in den Wahlsprengeln tätig ist;
- d) bei der Ausübung bürgerlicher Pflichten: Es werden die geltenden Gesetzesbestimmungen angewandt;
- e) bei Rettungseinsätzen der freiwilligen Feuerwehr oder Freiwilliger anderer gesetzlich anerkannter Vereinigungen im Falle von Bränden, Unglücken und Naturkatastrophen sowie bei Einsätzen von Mitgliedern des Bergrettungsdienstes: an den Tagen, an denen der jeweilige Einsatz stattfindet.

dente attività di addestramento, dietro documentazione del responsabile del corpo dove il personale ha prestato il suo servizio. In caso di interventi durante le ore notturne è concesso un adeguato riposo di non più di otto ore dal termine dell'intervento;

- f) per diritto allo studio fino ad un massimo di 150 ore annue, nel limite del 4% del personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio di ogni anno, secondo modalità e criteri stabiliti dall'Allegato E);
- g) per l'attuazione delle agevolazioni previste in favore dei portatori di handicap dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni, con possibilità di frazionabilità in ore non cumulabili consecutivamente con altri permessi orari, ad esclusione dei permessi sindacali.

4. I permessi possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare; gli stessi permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta oltre all'intera retribuzione fondamentale, l'indennità di direzione, l'indennità di coordinamento, l'indennità per incarichi speciali, l'assegno per il nucleo familiare e, qualora abbiano una durata inferiore alla giornata, l'indennità di disagiata residenza.

*Art. 35
Orario di lavoro*

1. L'orario di lavoro, pari a 36 ore settimanali, è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, o per tutti i giorni feriali della settimana, o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; le rispettive articolazioni sono determinate dalla Giunta su indicazione dei responsabili di struttura o sua articolazione, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali.

3. A tal fine, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni;

det, und bis zu zwei Tagen pro Jahr für die entsprechende Ausbildung, nach Vorlegen der Bescheinigung des Verantwortlichen des Korps, bei dem das Personal seinen Dienst geleistet hat. Im Falle von Einsätzen während der Nachtstunden wird eine angemessene Ruhezeit von höchstens acht Stunden nach Abschluss des Einsatzes gewährt;

- f) für das Recht auf Bildung bis höchstens 150 Stunden pro Jahr, in den Grenzen von 4% des zum 1. Jänner eines jeden Jahres mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis Dienst leistenden Personals, gemäß den Modalitäten und Kriterien laut Anlage E).
- g) für die Inanspruchnahme der Vergünstigungen für Behinderte laut Gesetz vom 5. Februar 1992, Nr. 104 mit seinen späteren Änderungen. Es besteht auch die Möglichkeit der Aufteilung in Stunden, die nicht mit anderen Stundenbeurlaubungen - ausgenommen die gewerkschaftlichen Beurlaubungen - kumulierbar sind.

(4) Die Beurlaubungen können kumulativ im Kalenderjahr in Anspruch genommen werden. Die Beurlaubungen bewirken keine Verminderung der zustehenden Urlaubstage und gelten für die Berechnung des Dienstalters.

(5) Während der oben genannten Zeiträume stehen den Bediensteten die gesamte Grundbesoldung, die Direktionszulage, die Zulage für Koordinierungsaufgaben, die Zulage für besondere Aufträge, die Familienzulage und - falls sie weniger als einen Tag dauern - die Entfernungszulage zu.

*Art. 35
Arbeitszeit*

(1) Die 36stündige Arbeitswoche gliedert sich in fünf Arbeitstage. Dabei sind die Diensterfordernisse ausgenommen, denen laufend nachgekommen werden muss und die durchgehende Arbeitszeiten oder Arbeitsleistungen an sämtlichen Wochentagen oder an sämtlichen Werktagen der Woche erfordern, oder aufgrund derer sich die Notwendigkeit ergibt, Kontakte mit anderen öffentlichen Ämtern zu pflegen.

(2) Die Arbeitszeit wird auf die Amtsstunden und den Parteienverkehr abgestimmt. Die diesbezügliche Stundeneinteilung wird nach Absprache mit den Gewerkschaften auf Vorschlag der Verantwortlichen der Organisationseinheiten oder deren Ämter vom Ausschuss festgelegt.

(3) Zu diesem Zweck wird die Arbeitszeit auf der Grundlage folgender Kriterien festgesetzt:

- optimaler Einsatz der Arbeitskräfte;
- qualitative Verbesserung der Leistung;
- Verbesserung der Beziehungen zu anderen Ämtern und Verwaltungen;

- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- ottimizzazione dell'utilizzo dei mezzi pubblici.

4. Per la realizzazione dei suddetti criteri possono essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:

- orario articolato su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo;
- orario articolato su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane;
- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
- turnazioni: da prevedere, con esclusione della flessibilità, nel caso di attività i cui risultati ottimali non siano conseguibili mediante l'adozione di altre tipologie di orario;
- orario plurisettimanale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore.

5. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante efficaci controlli di tipo automatico o altri mezzi equipollenti, con responsabilità, per il rispetto dell'osservanza delle disposizioni, della figura cui è affidata la direzione della struttura amministrativa. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dalle singole amministrazioni, in relazione alle esigenze delle strutture interessate. I dispositivi non possono essere invasivi della libertà individuale.

6. Dopo massimo sei ore continuative di lavoro deve essere prevista di norma una pausa che comunque non può essere inferiore ai 30 minuti, ad eccezione del personale che opera su turni.

7. È consentita la determinazione di articolazioni di orario di lavoro, in regime di flessibilità, che prevedano l'effettuazione di prestazioni lavorative, in eccedenza rispetto alle sei ore continuative, comunque non superiori a quindici minuti giornalieri.

8. Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il dipendente ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

9. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni le quarantotto ore, comprese le ore per lavoro straor-

- erweiterte Nutzung der angebotenen Dienste seitens der Bürger;
- optimale Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel.

(4) Zwecks Erfüllung der oben angeführte Kriterien sind nachstehende Arbeitszeiten möglich, die auch nebeneinander bestehen können:

- Fünftagewoche: die Arbeitszeit erstreckt sich auch auf die Nachmittagsstunden; die am Nachmittag geleistete Arbeit kann von unterschiedlicher Dauer sein und innerhalb unterschiedlicher Zeitabschnitte bis zum Erreichen der Pflichtstundenzahl erfolgen;
- Sechstagewoche: in der Regel sechs Stunden durchgehend am Vormittag;
- Gleitzeit: hierbei sind Zeitabschnitte vorgesehen, innerhalb derer die tägliche Arbeit beginnen bzw. enden kann;
- Turnusdienst: Turnusse ohne Gleitzeit sind im Falle von Tätigkeiten vorgesehen, bei denen optimale Ergebnisse nur mittels besonderer Arbeitszeiteinteilungen erzielt werden können;
- langfristige Planung der Arbeitszeit: in diesem Falle wird die Arbeitszeit auf Wochen bzw. ein ganzes Jahr hin geplant; dabei kann - unter Berücksichtigung der Gesamtstundenzahl - pro Woche mehr oder weniger als 36 Stunden gearbeitet werden.

(5) Die Einhaltung der Arbeitszeit von Seiten der Bediensteten wird durch automatisierte Kontrollen oder durch ähnliche Kontrollen überwacht. Die Verantwortung für die Beachtung der Bestimmungen liegt bei der Person, der die Leitung der Organisationseinheit anvertraut ist. In besonderen Fällen werden alternative Modalitäten und weitere Kontrollen von den einzelnen Verwaltungen je nach den Erfordernissen der betreffenden Organisationseinheiten bestimmt. Die verwendeten Vorrichtungen dürfen die persönliche Freiheit nicht einschränken.

(6) Nach maximal sechs Stunden durchgehend geleisteter Arbeit muss in der Regel eine mindestens dreißigminütige Pause vorgesehen sein. Dabei ist das Personal ausgenommen, das Turnusdienst leistet.

(7) Innerhalb der Gleitzeit ist es möglich, Gliederungen der Arbeitszeit vorzusehen, aufgrund welcher der Dienst auch über die sechs kontinuierlichen Stunden hinaus geleistet werden kann, jedoch im Ausmaß von nicht mehr als fünfzehn Minuten pro Tag.

(8) Unbeschadet der Dauer der normalen wöchentlichen Arbeitszeit haben die Bediensteten alle vierundzwanzig Stunden Anrecht auf eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden. Die tägliche Ruhezeit ist durchgehend in Anspruch zu nehmen, außer, es handelt sich um Tätigkeiten, die über den Tag aufgeteilt sind.

(9) Die durchschnittliche Arbeitszeit darf jedenfalls für jeden Siebentagezeitraum nicht die achtundvierzig Stunden, einschließlich der Überstunden, ü-

dinario. La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento all'anno solare.

10. Le deroghe alla disciplina dell'orario di lavoro sono quelle stabilite dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66. In particolare tornano applicabili le deroghe previste dall'articolo 17 del D.Lgs. 66/2003 per lo svolgimento delle attività di guardia, sorveglianza e permanenza caratterizzate dalla necessità di assicurare la protezione dei beni e delle persone, delle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio e delle attività promozionali, di ricerca e sviluppo.

11. Per i conducenti di automezzi, l'orario di servizio può essere variamente programmato, nell'ambito dell'orario d'obbligo contrattuale, utilizzando anche in forma combinata le diverse modalità organizzative dell'orario di lavoro, compresa la turnazione.

12. Orari differenziati possono essere autorizzati nei confronti dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, o impegnati in attività di volontariato, purché compatibili e conciliabili con le esigenze di servizio. Dell'autorizzazione è data informazione ai soggetti sindacali.

13. Per il personale che effettua il lavoro in turni l'orario settimanale di servizio può essere ridotto per un massimo di ore tre.

Art. 36

Prestazioni fuori orario

1. Limitatamente ai casi in cui si verificano circostanze, alle quali si deve far fronte con un intervento indifferibile, il dipendente che non sia in servizio, né in reperibilità, può prestare, se richiesto, una prestazione lavorativa straordinaria in ore tali da non configurare né una protrazione, né un'anticipazione programmata del normale orario di lavoro.

2. Rientrano in tale fattispecie le prestazioni lavorative collegate a servizi indifferibili richieste in giornate non lavorative o festive o che inizino successivamente al termine della fascia flessibile pomeridiana prevista per il personale in servizio presso gli uffici centrali.

3. Tali servizi sono definiti dall'amministrazione previa informazione alle Organizzazioni sindacali.

4. Qualora la prestazione non sia stata programmata ma venga richiesta una pronta disponibilità a personale che non sia in servizio o in reperibilità è previsto un compenso maggiorato.

Art. 37

Reperibilità

1. La reperibilità comporta per il dipendente l'obbligo di rendersi disponibile in ogni momento nel

bersteigen. Die durchschnittliche Arbeitszeit ist in Bezug auf das Kalenderjahr zu berechnen.

(10) Die Abweichungen von der Regelung der Arbeitszeit sind im gesetzesvertretenden Dekret vom 8. April 2003, Nr. 66 festgesetzt. Insbesondere gelten erneut die im Art. 17 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 66/2003 vorgesehenen Abweichungen betreffend den Wach- und Schließdienst sowie die Dienstbereitschaft, die durch die Notwendigkeit gekennzeichnet sind, den Schutz von Sachen und Personen zu gewährleisten; die Tätigkeiten, die eine kontinuierliche Dienstleistung erfordern, sowie die Förderungs-, Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten.

(11) Die Arbeitszeit der Fahrer kann im Rahmen der vertraglich festgelegten Pflichtarbeitszeit je nach Bedarf geplant werden. Dabei können verschiedene Arten der Arbeitszeiteinteilung einschließlich des Turnusdienstes kombiniert werden.

(12) Soweit es mit den Diensterfordernissen vereinbar ist, können den Bediensteten mit persönlichen, sozialen oder Familienproblemen oder Bediensteten, die eine ehrenamtliche Tätigkeit ausüben, besondere Arbeitszeiten bewilligt werden. Die Gewerkschaften sind über die diesbezügliche Ermächtigung zu unterrichten.

(13) Die Arbeitszeit des Personals, das Turnusdienst leistet, kann um höchstens drei Stunden gekürzt werden.

Art. 36

Leistungen außerhalb der Arbeitszeit

(1) Beschränkt auf unaufschiebbare Fälle können die Bediensteten, die weder im Dienst sind, noch im Bereitschaftsdienst stehen, auf Abruf außerordentliche Arbeit leisten, und zwar in Zeiten, die weder eine Verlängerung noch eine geplante Vorziehung der normalen Arbeitszeit darstellen.

(2) Hierzu zählen die Arbeitsleistungen, die mit unaufschiebbaren Diensten an arbeitsfreien Tagen oder an Feiertagen oder nachmittags nach Beendigung der für das Personal der Zentralämter vorgesehenen Gleitzeit verbunden sind.

(3) Diese Dienste werden von der Verwaltung nach Mitteilung an die Gewerkschaften festgesetzt.

(4) Handelt es sich um eine nicht programmierte Leistung, die aber eine sofortige Bereitschaft von Personal erfordert, das nicht im Dienst oder Bereitschaftsdienst ist, wird ein höheres Entgelt vorgesehen.

Art. 37

Bereitschaftsdienst

(1) Der Bereitschaftsdienst bringt für den Bediensteten die Pflicht mit sich, in der Zeit, in der er zu

periodo di tempo per il quale è stato comandato a detto servizio.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà, di norma, raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. I singoli turni di reperibilità non possono avere durata continuativa superiore a sette giorni e, comunque, ciascun dipendente potrà essere chiamato a prestare uno o più turni per non più di sette giorni al mese.

4. Per periodi inferiori alle 24 ore l'indennità è frazionabile in misura non inferiore a 12 ore; in ogni caso la misura non può superare quella giornaliera pari a 24 ore.

5. Per le prestazioni effettuate durante il turno di reperibilità, al di fuori del normale orario di lavoro, al dipendente spetta anche il corrispondente compenso per lavoro straordinario, salvo quanto disposto al comma 4.

6. I servizi interessati nonché le modalità di espletamento sono definiti dalla Giunta previa concertazione con le Organizzazioni sindacali.

Art. 38 Permessi brevi

1. Previa valutazione del dirigente o del direttore d'ufficio, può essere concesso al dipendente che ne faccia richiesta il permesso di assentarsi per brevi periodi durante le fasce obbligatorie dell'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in alcun caso di durata superiore a quattro ore dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale i limiti di cui sopra sono proporzionalmente ridotti.

2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al dirigente o direttore d'ufficio di adottare le misure organizzative necessarie.

3. I permessi brevi non possono essere cumulati nella stessa giornata con recupero di ore straordinarie o con permessi retribuiti o meno o altri istituti giustificativi dell'assenza, ad eccezione dei permessi per visita medica specialistica, per motivi sindacali ed a favore dei componenti del Comitato per le pari opportunità e dei rappresentanti del personale per la sicurezza.

4. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate entro il secondo mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o del direttore d'ufficio. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

genanntem Dienst berufen wurde, jederzeit zur Verfügung zu stehen.

(2) Wird der Bedienstete gerufen werden, so muss er in der Regel innerhalb von dreißig Minuten an dem ihm zugewiesenen Arbeitsplatz erscheinen.

(3) Die einzelnen Bereitschaftsturnusse dürfen eine zusammenhängende Dauer von sieben Tagen nicht überschreiten und jeder Bedienstete darf jedenfalls für nicht mehr als sieben Tage pro Monat für einen oder mehrere Turnusse eingesetzt werden.

(4) Für Zeitspannen unter 24 Stunden kann die Zulage nur in Anteile von mindestens 12 Stunden aufgeteilt werden. Die Zulage darf jedenfalls das tägliche Ausmaß von 24 Stunden nicht überschreiten.

(5) Für die Arbeit während des Bereitschaftsturnusses außerhalb der normalen Arbeitszeit gebührt dem Bediensteten auch die entsprechende Vergütung für Überstunden, unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 4.

(6) Die entsprechenden Dienste sowie die Durchführungsmodalitäten werden nach vorheriger Absprache mit den Gewerkschaften vom Regionalausschuss festgesetzt.

Art. 38 Kurzbeurlaubungen

(1) Nach vorheriger Zustimmung des Leiters oder des Amtsdirektors kann den Bediensteten auf Antrag die Erlaubnis gewährt werden, sich während der Kernzeit kurz vom Dienst zu entfernen. Die Dauer dieser Kurzbeurlaubungen darf jedoch in keinem Falle vier Stunden der täglichen Arbeitszeit überschreiten. Jährlich können höchstens 36 Stunden Kurzbeurlaubung gewährt werden. Das Ausmaß der Kurzbeurlaubungen wird für das Personal mit Teilzeitbeschäftigung proportional gekürzt.

(2) Die Kurzbeurlaubung muss rechtzeitig beantragt werden, damit der Leiter oder der Amtsdirektor entsprechende organisatorische Maßnahmen treffen kann.

(3) Die Kurzbeurlaubungen können an ein und demselben Tag nicht mit Zeitausgleich für Überstunden oder bezahlten oder unbezahlten Beurlaubungen oder sonstigen begründeten Abwesenheitszeiten kumuliert werden, mit Ausnahme der Beurlaubungen für fachärztliche Untersuchungen, aus gewerkschaftlichen Gründen sowie von Seiten der Mitglieder des Komitees für Chancengleichheit und der Sicherheitssprecher des Personals.

(4) Der Bedienstete muss die Stunden innerhalb des auf die Kurzbeurlaubung folgenden Monats gemäß den Anweisungen des Leiters oder des Amtsdirektors nachholen. Bei nicht erfolgtem Nachholen der Stunden wird das Gehalt entsprechend gekürzt.

Art. 39

Assenze ingiustificate

1. Salvo quanto stabilito in materia disciplinare, le assenze ingiustificate riducono le ferie, non sono computate ai fini della progressione giuridica ed economica e agli effetti del trattamento pensionistico e di fine servizio/rapporto.

Art. 40

Assenze per malattia

1. L'assenza per malattia, ovvero la sua prosecuzione, deve essere comunicata all'amministrazione tempestivamente e comunque prima dell'inizio della fascia obbligatoria dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento, anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica secondo modalità stabilite dall'amministrazione.

2. Qualora l'assenza si protragga per più di due giorni lavorativi, il dipendente è tenuto a trasmettere all'amministrazione il certificato medico recante la sola prognosi. In caso di ripetute malattie non certificate o di assenza ingiustificata al domicilio attestata dalla struttura sanitaria incaricata del controllo, la malattia va documentata fin dal suo inizio previa richiesta scritta dell'amministrazione e per il periodo temporale indicato.

3. Il dipendente è tenuto a recapitare, anche a mezzo fax o posta elettronica, o a spedire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, il certificato medico di giustificazione dell'assenza entro il giorno successivo a quello di rilascio. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo. In caso di trasmissione via fax o posta elettronica, l'amministrazione ha facoltà, in qualsiasi momento, di chiedere la consegna dell'originale.

4. L'amministrazione può disporre il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente struttura sanitaria pubblica. A tal fine il dipendente, ancorchè formalmente autorizzato dal medico curante in via generica ad uscire dall'abitazione, deve essere reperibile alla propria residenza o al domicilio comunicato, se diverso, tra le ore 10.00 e 12.00 del mattino e le ore 17.00 e 19.00 del pomeriggio di ciascun giorno anche festivo.

5. Il dipendente che durante l'assenza, dimori in luogo diverso da quello di residenza o di domicilio comunicato deve darne tempestiva notizia all'amministrazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

6. Qualora il dipendente debba allontanarsi durante le fasce di reperibilità dall'indirizzo comunicato

Art. 39

Ungerechtfertigte Abwesenheiten

(1) Unbeschadet der Disziplinarbestimmungen wird der Urlaub aufgrund der ungerechtfertigten Abwesenheiten gekürzt; ferner gelten diese nicht für den rechtlichen Aufstieg und für die Gehaltsentwicklung sowie für die Zwecke der Rente und der Dienstabfertigung/Abfertigung.

Art. 40

Abwesenheiten wegen Krankheit

(1) Die Abwesenheiten wegen Krankheit bzw. die Verlängerung des Krankenstandes sind der Verwaltung unverzüglich und auf jeden Fall vor Beginn der Kernzeit am ersten Tag der Abwesenheit bzw. der Verlängerung auch per Fax oder E-Mail gemäß den von der Verwaltung festgelegten Modalitäten zu melden, es sei denn, es liegt ein nachweisbarer Hinderungsgrund vor.

(2) Erstreckt sich die Abwesenheit über mehr als zwei Arbeitstage, so muss der Bedienstete der Verwaltung die ärztliche Bescheinigung beschränkt auf die Prognose übermitteln. Bei wiederholten nicht bescheinigten Krankheiten oder bei Feststellung einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Domizil seitens des mit der Kontrollvisite beauftragten Sanitätsbetriebs ist die Krankheit auf schriftlichen Antrag der Verwaltung ab ihrem Beginn und für den gesamten angegebenen Zeitraum zu bescheinigen.

(3) Zur Rechtfertigung der Abwesenheit muss der Bedienstete der Verwaltung eine ärztliche Bescheinigung - auch per Fax oder E-Mail - zukommen lassen oder mittels Einschreiben mit Rückschein zusenden, und zwar innerhalb des Tages nach deren Ausstellung. Fällt diese Frist auf einen Sonn- bzw. Feiertag, so wird sie auf den ersten darauf folgenden Arbeitstag verschoben. Falls die Bescheinigung per Fax oder E-Mail gesandt wird, kann die Verwaltung jederzeit die Aushändigung des Originals verlangen.

(4) Ab dem ersten Tag der Abwesenheit kann die Verwaltung im Sinne der geltenden Gesetzesbestimmungen den zuständigen öffentlichen Sanitätsbetrieb mit Kontrollvisiten beauftragen. Für diesen Zweck muss der Bedienstete, auch wenn die Erlaubnis des behandelnden Arztes vorliegt, die Wohnung verlassen zu dürfen, täglich auch an Sonn- und Feiertagen an seinem Wohnsitz oder an der mitgeteilten Adresse - sofern sie nicht mit diesem übereinstimmen - von 10.00 bis 12.00 Uhr vormittags und von 17.00 bis 19.00 Uhr nachmittags anzutreffen sein.

(5) Bedienstete, die sich während ihrer Abwesenheit nicht an ihrem Wohnsitz oder an der mitgeteilten Adresse aufhalten, müssen dies unverzüglich mitteilen und die Adresse angeben, unter der sie erreichbar sind.

(6) Ist der Bedienstete während der vorgeschriebenen Zeit wegen Arztbesuchen, fachärztlicher Be-

per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione all'amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

7. Qualora non venga riconosciuta l'esistenza della malattia o venga accertato che la stessa non giustifica l'assenza dal servizio oppure che le visite di controllo non si siano potute effettuare per fatto imputabile al dipendente, l'assenza dal servizio è considerata ingiustificata agli effetti retributivi e disciplinari.

8. Nei casi di cui al comma 7 il dipendente decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo in conseguenza dell'assenza ingiustificata ad una seconda visita medica di controllo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

9. Le assenze per malattia non possono superare i diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo si sommano le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'inizio della malattia in corso.

10. Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia è il seguente:

- a) per 12 mesi di assenza nel triennio, l'intero trattamento fondamentale con esclusione dei compensi accessori stabiliti dall'Allegato G);
- b) per ulteriori 6 mesi nel triennio, il 50% della retribuzione di cui alla lettera a).

11. Il trattamento economico di cui al comma 10 spetta anche nel caso di assenze frazionate. In particolare per la determinazione del trattamento economico da corrispondere va considerata la retribuzione effettivamente erogata nei periodi compresi nel triennio di riferimento attribuendo quindi al lavoratore, durante il nuovo evento morboso, il trattamento economico di cui al comma 10, lettera a), fino al raggiungimento del limite di 12 mesi e di cui al comma 10, lettera b), fino al limite di 6 mesi.

12. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV-AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnofsky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intero trattamento

handlungen oder Untersuchungen oder aus anderen gerechtfertigten Gründen, die auf Antrag nachzuweisen sind, nicht unter der mitgeteilten Adresse erreichbar, so muss er die Verwaltung davon vorher in Kenntnis setzen, es sei denn, es liegt ein tatsächlicher, gerechtfertigter Hinderungsgrund vor.

(7) Wird festgestellt, dass keine Krankheit vorliegt oder dass die Krankheit die Abwesenheit vom Dienst nicht rechtfertigt oder dass die Kontrollvisiten aus Verschulden des Bediensteten nicht durchgeführt werden konnten, wird die Abwesenheit vom Dienst als ungerechtfertigt betrachtet und zieht besoldungsrechtliche und disziplinarische Folgen nach sich.

(8) In den Fällen laut Abs. 7 hat der Bedienstete für den gesamten Zeitraum bis zu zehn Tagen kein Anrecht auf jedwede Art von Bezügen. Für den weiteren Abwesenheitszeitraum - infolge ungerechtfertigter Abwesenheit bei einer zweiten Kontrollvisite - wird die Besoldung um die Hälfte gekürzt, mit Ausnahme der Krankenhausaufenthalte oder der durch vorhergehende Kontrollvisiten festgestellten Krankenstandstage.

(9) Die Abwesenheiten wegen Krankheit dürfen den Zeitraum von achtzehn Monaten nicht überschreiten. Zwecks Berechnung des genannten Zeitraumes werden die Abwesenheiten wegen Krankheit, die in den drei Jahren vor Beginn der gegenwärtigen Krankheit eingetreten sind, mitgezählt.

(10) Den wegen Krankheit abwesenden Bediensteten steht nachstehende Besoldung zu:

- a) für die ersten 12 Monate Abwesenheit im Dreijahreszeitraum die gesamte Grundbesoldung mit Ausnahme der zusätzlichen Besoldungselemente gemäß Anlage G);
- b) für weitere 6 Monate im Dreijahreszeitraum 50% der Besoldung gemäß Buchst. a).

(11) Die Besoldung laut Abs. 10 steht auch im Falle von in getrennten Zeitabschnitten aufgetretenen Krankheiten zu. Insbesondere wird für die Festsetzung der zu entrichtenden Besoldung jene herangezogen, die effektiv in den Zeitabschnitten des betreffenden Dreijahreszeitraumes bezogen wurde. Dem Arbeitnehmer wird also während der neuen Krankheit bis zu 12 Monaten die Besoldung laut Abs. 10 Buchst. a) und für höchstens weitere 6 Monate jene laut Abs. 10 Buchst. b) entrichtet.

(12) Bei schweren Krankheiten, die gemäß dem Amt für Rechtsmedizin des gebietsmäßig zuständigen Sanitätsbetriebes lebenserhaltender und mit diesen vergleichbare Therapien bedürfen, wie zum Beispiel die Hämodialyse, die Chemotherapie, die Behandlung bei HIV-AIDS Infektion in den Stadien geringer spezifischer Unfähigkeit (derzeit Karnofsky Indikator), werden für die Zwecke dieses Artikels die Tage Krankenhaus- oder Day-Hospital-Aufenthaltes sowie die Tage der Abwesenheit wegen genannter Therapien, welche vom zuständigen Sanitätsbetrieb oder von der vertragsgebundenen Einrichtung entsprechend zu bescheinigen sind, aus der Berechnung der krankheits-

diritto in ogni caso all'intero trattamento economico. È comunque fatto salvo quanto previsto dal comma 16 in merito alla dispensa per inabilità al servizio. Le parti si impegnano a individuare una certificazione che risulti rispettosa della tutela della privacy. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

13. Superato il periodo previsto dal comma 9, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso dall'amministrazione di assentarsi per un ulteriore periodo non superiore a 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo e senza maturazione dell'anzianità di servizio.

14. Il dipendente affetto da malattie gravi ha diritto, a domanda, di fruire, in aggiunta al periodo massimo previsto dai commi 9 e 13, di un anno di aspettativa frazionabile in trimestri. Al termine di detta aspettativa, in caso di mancato rientro in servizio, l'amministrazione risolve il rapporto di lavoro.

15. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui ai commi 13 e 14 e durante i periodi medesimi l'amministrazione ha facoltà di procedere all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente tramite la struttura sanitaria pubblica competente, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

16. L'amministrazione risolve il rapporto di lavoro, superati i periodi di assenza di cui ai commi 9, 13 e 14 oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato inabile al servizio per motivi di salute e non sia possibile utilizzarlo, previa domanda dell'interessato, in altre mansioni anche se rientranti tra quelle di un profilo professionale di posizione economico-professionale inferiore. In quest'ultimo caso al dipendente spetta il trattamento economico previsto dall'articolo 91, comma 4, del presente contratto.

17. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dai commi 13 e 14 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio o a tutti gli effetti.

18. Quando il dipendente debba sottoporsi a visite o terapie prolungate l'amministrazione può concedere, su richiesta documentata dell'interessato, particolari articolazioni orarie.

19. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'amministrazione, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 10, lettere a) e b), compresi gli oneri riflessi.

bedingten Abwesenheiten ausgeschlossen. An den genannten Tagen hat der Bedienstete Anrecht auf die gesamte Besoldung. Die im Abs. 16 vorgesehene Regelung hinsichtlich der Dienstenthebung wegen Dienstunfähigkeit bleibt jedenfalls bestehen. Die Parteien verpflichten sich, Bescheinigungen vorzusehen, die nicht die Privatsphäre verletzen. Die geltenden Gesetzesbestimmungen zum Schutze der Tbc-Kranken bleiben unberührt.

(13) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Abs. 9 kann die Verwaltung auf Antrag des Bediensteten in besonders schwerwiegenden Fällen eine weitere Abwesenheitszeit von höchstens 18 Monaten gewähren. Während dieser Zeit stehen keinerlei Bezüge zu und sie zählt nicht für das Dienstalter.

(14) Schwerkranke Bedienstete haben auf Antrag zusätzlich zu dem Höchstzeitraum laut Abs. 9 und 13 auf ein weiteres Jahr Wartestand Anrecht, das in Trimester aufgeteilt werden kann. Wird der Dienst nach Beendigung dieses Wartestandes nicht wieder angetreten, so löst die Verwaltung das Arbeitsverhältnis auf.

(15) Vor Gewährung der weiteren Abwesenheitszeiten laut den Abs. 13 und 14 sowie während deren Inanspruchnahme kann die Verwaltung den Gesundheitszustand des Bediensteten durch den zuständigen öffentlichen Sanitätsbetrieb überprüfen lassen, um festzustellen, ob eine eventuelle vollständige und dauernde körperliche Untauglichkeit zur Durchführung jeder produktiven Tätigkeit besteht.

(16) Die Verwaltung löst nach Überschreiten der Abwesenheitszeiten laut Abs. 9, 13 und 14 oder falls der Bedienstete aus Gesundheitsgründen für untauglich erklärt wird und falls er auf eigenen Antrag nicht mit anderen Aufgaben betraut werden kann, die unter ein Berufsbild der unmittelbar niedrigeren Berufs- und Besoldungsklasse fallen, das Arbeitsverhältnis auf. In letzterem Fall steht dem Bediensteten die Besoldung laut Art. 91 Abs. 4 dieses Vertrags zu.

(17) Die Abwesenheitszeiten wegen Krankheit, mit Ausnahme jener laut Abs. 13 und 14 dieses Artikels, gelten für sämtliche Wirkungen für das Dienstalter.

(18) Falls sich der Bedienstete Untersuchungen oder längeren Therapien unterziehen muss, kann die Verwaltung auf belegten Antrag des Betroffenen besondere Arbeitszeitgliederungen gewähren.

(19) Ist der Krankenstand auf einen nicht am Arbeitsplatz erfolgten Unfall zurückzuführen, der durch Dritte verursacht wurde, so muss der Bedienstete dies der Verwaltung mitteilen, die berechtigt ist, bei dem Dritten die Erstattung der Kosten für die während der Abwesenheit im Sinne des Abs. 10 Buchst. a) und b) entrichteten Bezüge einschließlich der Sozialbeiträge einzufordern.

Art. 41

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tale periodo al dipendente spetta l'intera retribuzione comprensiva del trattamento accessorio.

2. Fuori dai casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione, comprensiva del trattamento accessorio, per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'articolo 40, commi 9 e 13 del presente contratto.

3. Le assenze per infortunio sul lavoro o malattia dipendente da causa di servizio non sono considerate ai fini del cumulo previsto dall'articolo 40, commi 9 e 13 del presente contratto.

4. I procedimenti di riconoscimento di infermità dipendente da causa di servizio e per la concessione dell'equo indennizzo sono disciplinati dalle disposizioni statali vigenti in materia.

5. Nulla è innovato per quanto riguarda la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

6. Ferme restando le disposizioni relative al riconoscimento della dipendenza da causa di servizio, in alternativa, l'amministrazione provvede, su richiesta del dipendente, al rimborso delle spese mediche direttamente collegate ad infortuni sul lavoro, nei limiti dell'importo di Euro 300,00.

Art. 42

Tutela di persone in particolari condizioni psicofisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero del personale nei cui confronti sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza, alcoolismo cronico o grave debilitazione psicofisica e che si impegna a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione, predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno, secondo le modalità di esecuzione del progetto:

- a) concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate, con diritto alla conservazione del posto. Tale periodo non è utile ai fini della maturazione delle ferie, né della progressione giuridica ed economica, né del trattamento pensionistico e di fine servizio/rapporto. L'amministrazione può valutare, per casi particolari, la concessione di un assegno alimentare;
- b) concessione di permessi orari o giornalieri non retribuiti per la durata del progetto;

Art. 41

Unfälle am Arbeitsplatz und dienstbedingte Krankheiten

(1) Beruht die Abwesenheit auf einem Arbeitsunfall, so hat der Bedienstete bis zu seiner vollständigen Genesung auf seine Stelle Anrecht. Während des genannten Zeitraums steht die gesamte Besoldung einschließlich der zusätzlichen Besoldungselemente zu.

(2) Handelt es sich um andere als die im Abs. 1 vorgesehenen Fälle, d.h. um eine Abwesenheit wegen als dienstbedingt anerkannter Krankheit, so steht dem Bediensteten für die gesamte Zeit der Beibehaltung seiner Stelle gemäß Art. 40 Abs. 9 und 13 dieses Vertrags die gesamte Besoldung einschließlich der zusätzlichen Besoldungselemente zu.

(3) Die Abwesenheiten wegen Arbeitsunfall oder dienstbedingter Krankheit zählen nicht für die Zwecke der Berechnung laut Art. 40 Abs. 9 und 13 dieses Vertrags.

(4) Die Verfahren für die Anerkennung dienstbedingter Krankheiten und für die Gewährung der angemessenen Entschädigung werden durch die auf diesem Sachgebiet geltenden staatlichen Bestimmungen geregelt.

(5) Die Regelung hinsichtlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Falle dauernder Arbeitsunfähigkeit bleibt unberührt.

(6) Unbeschadet der Bestimmungen hinsichtlich der Anerkennung einer dienstbedingten Krankheit sorgt die Verwaltung auf Antrag des Bediensteten für die Rückerstattung der Arztkosten, die direkt mit dem Arbeitsunfall in Zusammenhang stehen, bis zu einem Betrag von 300,00 Euro.

Art. 42

Schutz der Personen in besonderer psychophysischer Lage

(1) Für die Zwecke der Rehabilitation und der Wiedereingliederung der Bediensteten, die von der öffentlichen Sanitätsbehörde als drogensüchtig, chronische Alkoholiker oder schwer psychophysisch geschwächt erklärt wurden und die sich bereit erklären, sich einer von den genannten Einrichtungen organisierten Wiedereingliederungs- und Rehabilitationstherapie zu unterziehen, werden nachstehende Unterstützungsmaßnahmen gemäß den Modalitäten zur Durchführung der Therapie festgesetzt:

- a) Gewährung eines unbezahlten Wartestandes für die gesamte Zeit des Aufenthaltes in Therapiezentren, mit Anrecht auf Beibehaltung der Stelle. Der genannte Zeitraum wird nicht für die Zwecke des Urlaubs, des rechtlichen Aufstiegs, der Gehaltsentwicklung sowie der Rente und der Dienstabfertigung/Abfertigung angerechnet. Die Verwaltung kann in besonderen Fällen einen Unterhaltsbetrag gewähren;
- b) Gewährung von unbezahlten Stunden- oder Tagesbeurlaubungen für die Dauer der Therapie;

c) utilizzazione strettamente temporanea del personale in mansioni diverse da quelle abituali, se tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come efficace supporto della terapia in atto.

2. L'amministrazione dispone l'accertamento della idoneità al servizio per il personale di cui al comma 1, secondo le disposizioni di cui all'articolo 40 del presente contratto, qualora il personale medesimo non si sia volontariamente sottoposto alle previste terapie.

Art. 43

Controlli sull'idoneità al servizio

1. Fermo restando quanto disposto per le assenze per infortunio e infermità disciplinate dall'articolo 41 del presente contratto, l'amministrazione ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del dipendente da parte delle strutture sanitarie pubbliche competenti.

2. Nei confronti del dipendente riconosciuto, a seguito degli accertamenti di cui al comma 1, fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale di appartenenza, è esperito, a seguito di domanda dell'interessato, ogni utile tentativo, compatibilmente con le esigenze delle strutture amministrative, per recuperarlo al servizio attivo in mansioni diverse, anche se rientranti tra quelle di un profilo professionale di posizione economico-professionale inferiore. In quest'ultimo caso si applicano le disposizioni di cui all'articolo 91, comma 4, del presente contratto.

3. Nell'ipotesi di pronuncia medico-legale di idoneità temporanea allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale di appartenenza e di contemporanea idoneità conservata per altre mansioni, l'amministrazione valuta un'utile ricollocazione del dipendente, a domanda, nel profilo professionale relativo alle mansioni che il medesimo dipendente è stato giudicato in grado di svolgere, con gli effetti giuridici ed economici come regolati al comma 2. Qualora il dipendente non richieda una ricollocazione professionale oppure, nonostante la richiesta, non sia possibile attuare la ricollocazione stessa, l'amministrazione può concedere al dipendente un'aspettativa non retribuita per la durata della temporanea inidoneità. Tale aspettativa non è utile ai fini delle ferie, né della progressione giuridica ed economica, né del trattamento pensionistico e di fine servizio/rapporto.

4. Nell'ipotesi in cui il dipendente sia stato dichiarato totalmente e permanentemente inidoneo ad ogni proficuo lavoro a seguito degli accertamenti di cui al comma 1, si rinvia a quanto previsto all'articolo 40, comma 16, del presente contratto.

c) Ausschließlich vorübergehender Einsatz des Personals für Tätigkeiten, die nicht in den üblichen Aufgabenbereich fallen, falls dies von der öffentlichen Sanitätsbehörde für die Wirksamkeit der angewandten Therapie für angebracht gehalten wird.

(2) Falls sich die Bediensteten laut Abs. 1 nicht freiwillig der vorgesehenen Therapie unterziehen, verfügt die Verwaltung gemäß den Bestimmungen laut Art. 40 dieses Vertrags die Überprüfung der Dienststeignung.

Art. 43

Kontrollen über die Arbeitstauglichkeit

(1) Unbeschadet der Bestimmungen betreffend die Abwesenheiten wegen Unfällen am Arbeitsplatz und Krankheiten, die durch den Art. 41 dieses Vertrags geregelt sind, kann die Verwaltung die körperliche Tauglichkeit der Bediensteten durch die zuständigen öffentlichen Sanitätsbetriebe überprüfen lassen.

(2) Für die Bediensteten, die infolge der Kontrollen laut Abs. 1 als dauernd körperlich untauglich für die Ausübung der Aufgaben ihres Berufsbildes anerkannt werden, wird auf Antrag derselben unter Berücksichtigung der Diensterefordernisse in den Organisationseinheiten der Verwaltung jeglicher Versuch unternommen, sie mit anderen Aufgaben - auch wenn es sich um die Aufgaben einer niedrigeren Berufs- und Besoldungsklasse handelt - im Dienst zu belassen. In diesem Fall werden die Bestimmungen gemäß Art. 91 Abs. 4 dieses Vertrags angewandt.

(3) Geht aus dem rechtsmedizinischen Befund eine zeitweilige Untauglichkeit zur Durchführung der Aufgaben des Zugehörigkeitsberufsbildes jedoch die gleichzeitige Tauglichkeit zu anderen Aufgaben hervor, so kann die Verwaltung - auf Antrag des Bediensteten - die Einstufung in ein Berufsbild mit den Aufgaben, die für den Bediensteten als durchführbar befunden wurden, mit den dienst- und besoldungsrechtlichen Wirkungen laut Abs. 2 in Betracht ziehen. Beantragt der Bedienstete keine neue Einstufung oder ist diese, obschon sie beantragt wurde, nicht möglich, so kann die Verwaltung dem Bediensteten für die Dauer der zeitweiligen Untauglichkeit einen unbezahlten Wartestand gewähren. Dieser Wartestand gilt nicht für die Zwecke des Urlaubs, des rechtlichen Aufstiegs, der Gehaltsentwicklung, der Rente und der Dienstabfertigung/Abfertigung.

(4) Wird der Bedienstete infolge der Kontrollen laut dem vorstehenden Abs. 1 als vollständig und dauernd untauglich für jede produktive Tätigkeit erklärt, so wird auf die Bestimmungen des Art. 40 Abs. 16 dieses Vertrags verwiesen.

5. Anche al dipendente è riconosciuta la facoltà di promuovere l'accertamento della propria idoneità fisica da parte delle strutture di cui al comma 1, al fine di un cambio mansioni o di una pronuncia di inidoneità assoluta e permanente ad ogni proficuo lavoro o a qualsiasi attività lavorativa. La relativa richiesta deve essere corredata di adeguata certificazione sanitaria.

6. Rimangono ferme le procedure di accertamento della assoluta e permanente inidoneità a qualsiasi attività lavorativa, dipendente o non da causa di servizio, ai fini del conseguimento dei connessi trattamenti pensionistici privilegiati, previste dall'ordinamento previdenziale nazionale.

Art. 44

Inidoneità fisica autisti

1. Gli autisti sono adibiti ad altre mansioni al compimento del 55esimo anno di età, qualora non risultino idonei allo svolgimento delle mansioni di autista a seguito di apposita visita medica da effettuarsi con periodicità non superiore a due anni.

Art. 45

Aspettativa per richiamo alle armi

1. In caso di richiamo alle armi si applica la vigente normativa statale in materia.

Art. 46

Aspettativa per motivi personali, familiari o di studio

1. I dipendenti possono, a domanda, fruire di aspettative fino a tre anni, frazionabili in trimestri, per assistere familiari di primo o secondo grado o conviventi vittime di malattie gravi o di stati fisici di grave debilitazione, ove venga certificato il bisogno di assistenza continua.

2. Il dipendente è altresì collocato, a richiesta, in aspettativa non retribuita per gravi o motivate ragioni personali, di famiglia o per motivi di studio per una durata massima complessiva di anni due frazionabili a mesi interi o a settimane. L'aspettativa per motivi di studio può essere concessa, compatibilmente con le esigenze di servizio, quando siano stati prestati almeno cinque anni di attività presso l'amministrazione e riassorbe il congedo per la formazione previsto dall'articolo 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53.

(5) Auch der Bedienstete kann die Feststellung seiner körperlichen Tauglichkeit durch die Sanitätsbetriebe laut Abs. 1 veranlassen, um anderen Aufgaben zugewiesen zu werden oder um einen Befund bezüglich der vollständigen und dauernden Untauglichkeit zur Durchführung jeder produktiven Tätigkeit zu erlangen. Dem entsprechenden Antrag ist eine geeignete ärztliche Bescheinigung beizulegen.

(6) Unbeschadet bleiben sämtliche Verfahren für die Feststellung der vollständigen und dauernden - dienstbedingten oder nicht dienstbedingten - Untauglichkeit zur Durchführung jeder produktiven Tätigkeit, um die entsprechenden Rentenvorteile gemäß der staatlichen Vorsorgeordnung zu erhalten.

Art. 44

Körperliche Untauglichkeit der Fahrer

(1) Die Fahrer werden bei Erreichen des 55. Lebensjahres anderen Aufgaben zugewiesen, falls sie für die Ausführung der Aufgaben eines Fahrers infolge ärztlicher Untersuchung, welcher sie sich mindestens alle zwei Jahre unterziehen müssen, als untauglich befunden werden.

Art. 45

Wartestand wegen Wiedereinberufung zum Wehrdienst

(1) Im Falle der Wiedereinberufung zum Wehrdienst gelten die einschlägigen staatlichen Bestimmungen.

Art. 46

Wartestand aus persönlichen, familiären oder Bildungsgründen

(1) Die Bediensteten können auf Antrag bis zu drei Jahren in Trimester aufteilbaren Wartestand in Anspruch nehmen, um Familienangehörige ersten oder zweiten Grades oder im Haushalt lebende Personen zu betreuen, die schwer krank oder stark geschwächt sind, vorausgesetzt, das ständige Pflegebedürfnis wird bescheinigt.

(2) Die Bediensteten können weiters auf Antrag aus schwerwiegenden oder begründeten persönlichen, familiären oder Bildungsgründen für eine Gesamthöchstdauer von zwei Jahren, die in volle Monate oder Wochen aufgeteilt werden können, in unbezahlten Wartestand versetzt werden. Der Wartestand aus Bildungsgründen kann unter Berücksichtigung der Diensterfordernisse gewährt werden, wenn der Bedienstete mindestens fünf Jahre bei der Verwaltung Dienst geleistet hat, und umfasst den im Art. 5 des Gesetzes vom 8. März 2000, Nr. 53 vorgesehenen Bildungsurlaub.

3. Le assenze per l'aspettativa di cui ai commi 1 e 2 non possono comunque superare i tre anni nel quinquennio.

4. Il dipendente che aspira ad ottenere l'aspettativa di cui ai commi 1 e 2 deve presentare motivata domanda alla struttura competente in materia di personale; il responsabile della struttura amministrativa di assegnazione esprime un motivato parere in merito alla compatibilità dell'aspettativa richiesta con le esigenze di servizio.

5. Per oggettive e motivate ragioni di servizio, da enunciarsi nel provvedimento, l'amministrazione ha facoltà di respingere la domanda, di anticiparne o ritardarne l'accoglimento e di ridurre la durata della aspettativa richiesta.

6. L'aspettativa può essere revocata con atto motivato.

7. Non vengono presi in considerazione quali motivi personali per la concessione dell'aspettativa di cui al presente articolo le malattie del dipendente per le quali trova applicazione l'articolo 40 del presente contratto.

8. Oltre ai casi di cui ai commi 1 e 2, possono essere concesse, a richiesta, aspettative previste dalla normativa nazionale per particolari motivazioni, quali ad esempio aspettativa per il ricongiungimento del coniuge all'estero, per attività di volontariato nei Paesi in via di sviluppo nell'ambito di interventi realizzati dallo Stato, dalla Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, dalle due Province Autonome, da altri enti pubblici o da altre Organizzazioni non governative.

9. Il tempo trascorso in aspettativa non è computato ai fini giuridici ed economici, del trattamento di pensione e del trattamento di fine servizio/rapporto. Per i periodi di aspettativa il personale può provvedere, a proprie spese, alla copertura degli oneri previdenziali.

10. Il dipendente, in caso di assenza prolungata, è reintegrato dall'amministrazione, anche in attività diversa da quella d'origine, nel rispetto della posizione economico-professionale e del profilo professionale di appartenenza, operando opportunamente per prevenire situazioni di disagio e per favorire una idonea collocazione.

Art. 47

Tutela della maternità e paternità

1. In materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità si applica, fatto salvo quanto disposto dai commi seguenti, il D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni.

(3) Die Abwesenheiten wegen Wartestands laut den Abs. 1 und 2 dürfen in einem Fünfjahreszeitraum nicht mehr als drei Jahre betragen.

(4) Der Bedienstete, der den Wartestand laut den Abs. 1 und 2 in Anspruch zu nehmen beabsichtigt, muss bei der für Personalwesen zuständigen Organisationseinheit einen begründeten Antrag stellen. Der Verantwortliche der Organisationseinheit, dem der Bedienstete zugeteilt ist, muss eine begründete Stellungnahme hinsichtlich der Vereinbarkeit des beantragten Wartestandes mit den Diensterfordernissen abgeben.

(5) Aus objektiven und begründeten Diensterfordernissen, die in der Maßnahme anzuführen sind, kann die Verwaltung den Antrag ablehnen, die betreffenden Zeiträume vorziehen oder verschieben und die Dauer des beantragten Wartestandes kürzen.

(6) Der Wartestand kann mit begründeter Maßnahme widerrufen werden.

(7) Für die Zwecke der Gewährung des Wartestandes laut diesem Artikel gelten die Krankheiten des Bediensteten, für welche die Bestimmungen laut Art. 40 dieses Vertrags Anwendung finden, nicht als persönliche Gründe.

(8) Außer für die Fälle laut Abs. 1 und 2 kann auf Antrag auch Wartestand aus besonderen Gründen gemäß den staatlichen Bestimmungen gewährt werden, wie beispielsweise Wartestand für Bedienstete, deren Ehepartner im Ausland tätig ist, für ehrenamtliche Tätigkeit in den Entwicklungsländern in Zusammenhang mit Initiativen des Staates, der Autonomen Region Trentino-Südtirol, der beiden Autonomen Provinzen, sonstiger öffentlicher Körperschaften oder anderer nichtstaatlicher Organisationen.

(9) Die im Wartestand verbrachte Zeit wird weder für dienst- und besoldungsrechtliche Zwecke noch für das Ruhegehalt noch für die Dienstabfertigung/Abfertigung berücksichtigt. Für die im Wartestand verbrachte Zeit kann das Personal auf eigene Kosten die Deckung der Vorsorgebeiträge vornehmen.

(10) Der Bedienstete wird im Falle einer langen Abwesenheit von der Verwaltung wieder in den Dienst eingegliedert, und zwar auch mit einer Tätigkeit, die nicht seiner ursprünglichen entspricht, jedoch unter Berücksichtigung der Berufs- und Besoldungsklasse und des Berufsbildes, dem er angehört, wobei dafür gesorgt wird, dass Problemsituationen vermieden werden und eine geeignete Zuweisung gewährleistet wird.

Art. 47

Schutz der Mutterschaft und der Vaterschaft

(1) Auf dem Sachgebiet des Schutzes und der Unterstützung der Mutterschaft und der Vaterschaft ist, unbeschadet der Bestimmungen gemäß nachstehenden Absätzen, das gesetzvertretende Dekret vom 26. März 2001, Nr. 151 mit seinen späteren Änderungen anzuwenden.

2. Alle lavoratrici madri o ai lavoratori padri e agli altri soggetti indicati dal comma 15 spetta durante il congedo di maternità o di paternità l'intera retribuzione, compresa la partecipazione al Fondo per la produttività e la qualità della prestazione lavorativa.

3. Nei primi otto anni di vita del bambino la madre lavoratrice e il padre lavoratore, trascorso il periodo di congedo di maternità o paternità, possono astenersi facoltativamente dal lavoro, anche contemporaneamente, per la durata massima complessiva tra gli stessi di dieci mesi. Detta astensione, fruibile anche frazionatamente, è considerata assenza retribuita per i primi 30 giorni di calendario per i quali spetta l'intera retribuzione, escluse le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle corrisposte per dodici mensilità. Per il restante periodo alle madri lavoratrici e ai padri lavoratori spetta il 30% della retribuzione fino ai tre anni di vita del bambino, con copertura integrale degli oneri previdenziali. Dai tre agli otto anni l'assenza non è retribuita, ma è garantita a carico dell'amministrazione la copertura degli oneri previdenziali. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite dei dieci mesi di congedo è elevato di un mese, se fruito dal medesimo.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, con esclusione degli effetti relativi alle ferie ed alla 13esima mensilità.

4. Il congedo parentale può essere fruito, nel rispetto del termine di preavviso di giorni 15 derogabile in presenza di giustificati motivi, a mesi interi o in modo frazionato. In caso di fruizione frazionata, dopo cinque giorni lavorativi di congedo parentale, rispettivamente sei qualora l'orario settimanale di servizio sia articolato su sei giornate lavorative, vanno computate in aggiunta le due giornate, rispettivamente una giornata, non lavorative.

Nel caso di part-time verticale settimanale i giorni di congedo parentale utilizzati in modo frazionato saranno aumentati in modo proporzionale tenuto conto delle giornate non lavorative nell'ambito della settimana.

5. L'attribuzione dell'intero trattamento economico previsto al comma 3 per il periodo di congedo parentale non superiore ai 30 giorni di calendario spetta una sola volta nell'ambito del periodo complessivo, anche nel caso in cui il congedo venga usufruito alternativamente da entrambi i genitori.

6. I riposi giornalieri previsti dal citato D.Lgs. 151/2001 per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale e con articolazione della prestazione lavorativa verticale su base settimanale sono di norma distribuiti nel modo seguente: un'ora nella fascia antimeridiana e un'ora nella fascia pomeridiana.

(2) Den erwerbstätigen Müttern oder Vätern und den anderen im Abs. 15 genannten Personen gebührt während des Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaubs die gesamte Besoldung einschließlich des Anteils am Fonds für die Produktivität und Qualität der Arbeitsleistung.

(3) In den ersten acht Lebensjahren des Kindes können die erwerbstätige Mutter und der erwerbstätige Vater nach dem Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub - auch gleichzeitig - fakultativ der Arbeit fernbleiben, und zwar insgesamt für eine Dauer von höchstens zehn Monaten. Diese Abwesenheitsmonate können auch in mehreren Zeitabschnitten in Anspruch genommen werden und werden für die ersten 30 Kalendertage als entlohnte Abwesenheit betrachtet, für welche die gesamte Besoldung, ausschließlich der Zulagen für besondere Arbeitsbedingungen und jener, die für zwölf Arbeitsmonate entrichtet werden, zusteht. Für die restliche Zeit gebühren der erwerbstätigen Mutter und dem erwerbstätigen Vater bis zum dritten Lebensjahr des Kindes 30% der Besoldung, wobei die Vorsorgebeiträge zur Gänze gedeckt werden. Vom dritten bis zum achten Lebensjahr wird die Abwesenheit nicht bezahlt. Die Verwaltung zahlt die Vorsorgebeiträge jedoch weiter ein. Nimmt der erwerbstätige Vater das Recht auf Fernbleiben von der Arbeit für mindestens drei Monate in Anspruch, so wird die Grenze von zehn Monaten Elternurlaub um einen weiteren Monat erhöht, sofern dieser Monat vom Vater in Anspruch genommen wird.

Die Zeitabschnitte des Elternurlaubs werden für das Dienstalter angerechnet, gelten jedoch nicht für die Wirkungen des Urlaubs und des 13. Monatsgehalts.

(4) Der Elternurlaub kann unter Beachtung des Vorbescheides von 15 Tagen (von dem bei gerechtfertigten Gründen abgewichen werden kann) in vollen Monaten oder in getrennten Zeitabschnitten in Anspruch genommen werden. Wird der Elternurlaub in mehreren Zeitabschnitten in Anspruch genommen, so sind nach fünf Arbeitstagen bzw. nach sechs Arbeitstagen bei Sechs-Tage-Woche zwei arbeitsfreie bzw. ein arbeitsfreier Tag hinzuzurechnen.

Bei wöchentlicher vertikaler Teilzeit wird die Zahl der in Anspruch genommenen Elternurlaubstage, sofern der Elternurlaub in mehreren Zeitabschnitten beansprucht wird, proportional zur Zahl der arbeitsfreien Tage in der Woche erhöht.

(5) Die Zuerkennung der gesamten Besoldung laut Abs. 3 für den Elternurlaub bis zu 30 Kalendertagen steht nur ein einziges Mal im Rahmen des gesamten Zeitraums zu. Dies gilt auch, falls der Elternurlaub abwechselnd von beiden Elternteilen in Anspruch genommen wird.

(6) Die täglichen Ruhepausen laut dem genannten gesetzesvertretenden Dekret Nr. 151/2001 für das Personal mit Teilzeitbeschäftigung und wöchentlicher vertikaler Arbeitszeitgliederung sind in der Regel nachstehende: eine Stunde vormittags und eine Stunde nachmittags.

7. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino al compimento dell'ottavo, in caso di malattia del figlio e per i periodi corrispondenti, i genitori, alternativamente, hanno diritto ad un massimo complessivo di sessanta giorni lavorativi da usufruirsi a giornate intere, computati per entrambi i genitori, di assenza retribuita, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico del servizio sanitario o con esso convenzionato. In caso di fruizione frazionata si applicano i criteri previsti per il congedo parentale. Esauriti i sessanta giorni retribuiti entrambi i genitori alternativamente hanno diritto ad astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore ai tre anni senza alcuna retribuzione. Dal terzo all'ottavo anno tali assenze spettano nel limite di 10 giorni lavorativi annui non retribuiti per ciascun genitore, con copertura previdenziale a carico dell'amministrazione qualora i sessanta giorni siano stati esauriti. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore. Nel primo anno di vita le assenze per malattia del bambino sono retribuite fino a trenta giorni in alternativa al godimento dei primi trenta giorni di congedo parentale. Qualora i trenta giorni siano già stati usufruiti permane il diritto all'assenza non retribuita.

8. Ferma restando l'applicazione dell'articolo 7 del D.Lgs. 151/2001, qualora, durante il periodo della gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto, si accerti che l'espletamento dell'attività lavorativa comporta una situazione di danno o di pericolo per la gestazione o per la salute della madre lavoratrice, l'amministrazione provvede al temporaneo impiego della medesima in altre attività che comportino minore aggravio psico-fisico. Si applicano inoltre le disposizioni sul lavoro notturno di cui al titolo IV del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

9. Qualora il figlio, nato prematuro, abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre può rientrare al lavoro previa presentazione di certificazione medica che ne attesti l'idoneità al servizio e fruire del restante periodo di congedo di maternità dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

10. In caso di parto gemellare o plurimo si applicano le norme di cui al D.Lgs. 151/2001.

11. Decorso il periodo di congedo di maternità o di paternità il personale ha diritto, su domanda, ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale o verticale base settimanale, fino al compimento dei cinque anni di età del figlio e, qualora il part-time sia richiesto in alternativa all'aspettativa di cui all'articolo 48 del presente contratto, anche alla copertura degli oneri

(7) Ab Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes bis zur Vollendung des achten Lebensjahres hat die Mutter oder an ihrer Stelle der Vater bei Krankheit des Kindes für die entsprechenden Zeitabschnitte Anrecht auf bezahlte Abwesenheit, und zwar für höchstens sechzig Arbeitstage insgesamt, die in ganzen Tagen in Anspruch zu nehmen sind; dazu muss eine von einem Arzt des Gesundheitsdienstes oder von einem mit dem Gesundheitsdienst vertraglich gebundenen Arzt ausgestellte Bescheinigung vorgelegt werden. Wird die Abwesenheit in mehreren Zeitabschnitten in Anspruch genommen, so gelten hierfür die für den Elternurlaub vorgesehenen Kriterien. Wurde der Zeitraum von sechzig bezahlten Tagen erschöpft, haben beide Elternteile abwechselnd Anrecht, für die Zeit der Krankheit eines jeden Kindes bis zum dritten Lebensjahr der Arbeit ohne Besoldung fernzubleiben. Vom dritten bis zum achten Lebensjahr stehen diese Abwesenheiten in den Grenzen von 10 nicht bezahlten Arbeitstagen jährlich pro Elternteil zu; dabei gehen die Vorsorgebeiträge zu Lasten der Verwaltung, wenn der Zeitraum von sechzig Tagen erschöpft ist. Bei Krankheit des Kindes, welche einen Krankenhausaufenthalt erfordert, wird der angetretene Urlaub des Elternteils unterbrochen. Während des ersten Lebensjahres des Kindes werden die Abwesenheiten wegen dessen Krankheit - in Alternative zur Inanspruchnahme der ersten dreißig Tage Elternurlaubs - bis zu dreißig Tagen entlohnt. Falls die dreißig Tage bereits in Anspruch genommen wurden, verbleibt das Recht auf unbezahlte Abwesenheit.

(8) Wird während der Schwangerschaft und bis zu sieben Monaten nach der Entbindung festgestellt, dass die Ausübung der Tätigkeit mit einem Schaden oder eine Gefahr für den Schwangerschaftsverlauf oder für die Gesundheit der erwerbstätigen Mutter verbunden ist, sorgt die Verwaltung - unbeschadet der Anwendung des Art. 7 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 151/2001 - für den Einsatz derselben in anderen Tätigkeitsbereichen, die eine geringere psychophysische Belastung mit sich bringen. Weiters werden die Bestimmungen über die Nacharbeit laut dem IV. Titel des gesetzesvertretenden Dekrets vom 8. April 2003, Nr. 66 angewandt.

(9) Muss das Kind bei Frühgeburt in einem öffentlichen oder privaten Krankenhaus verbleiben, so kann die Mutter ihre Tätigkeit wieder aufnehmen, sofern ihre Diensteignung durch ein ärztliches Zeugnis bescheinigt wird, und den restlichen Mutterschaftsurlaub ab der Entlassung des Kindes aus dem Krankenhaus in Anspruch nehmen.

(10) Bei Mehrlingsgeburt gelten die Bestimmungen laut gesetzesvertretendem Dekret Nr. 151/2001.

(11) Nach Ablauf des Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaubs hat das Personal auf Antrag Anrecht auf die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses bis zur Vollendung des fünften Lebensjahres des Kindes in Teilzeitbeschäftigung mit horizontaler oder vertikaler Arbeitszeitgliederung auf Wochenbasis; wird die Teilzeitbeschäftigung als Alternative zum Wartestand laut Art.

tratto, anche alla copertura degli oneri previdenziali corrispondenti al rapporto di lavoro a tempo pieno nei limiti del costo per la copertura degli oneri previdenziali relativi all'aspettativa medesima oppure al rimborso delle spese sostenute per l'asilo nido o altre strutture di assistenza all'infanzia, nei limiti del costo per la copertura degli oneri previdenziali relativi all'aspettativa medesima.

12. La trasformazione del rapporto a tempo parziale ai sensi del comma 11 può essere richiesta in un'unica soluzione, per un periodo minimo non inferiore a sei mesi ed esclude la possibilità di svolgere prestazioni lavorative presso altri datori di lavoro o incarichi comunque retribuiti.

13. I benefici di cui al comma 11 possono essere attribuiti a domanda anche al personale già in servizio a part-time in alternativa all'aspettativa di cui all'articolo 48.

14. Per il personale preposto alle articolazioni delle strutture organizzative la trasformazione del rapporto a tempo parziale è subordinata alla valutazione dell'amministrazione in base ai criteri di cui all'articolo 24, comma 4, del presente contratto.

15. Ai genitori adottivi e affidatari si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste per i genitori naturali e, fermo restando quanto previsto in altre disposizioni di legge, essi hanno diritto di fruire dei seguenti benefici:

- a) congedo di maternità e di paternità: per un periodo massimo di cinque mesi a prescindere dall'età del minore e comunque non oltre il 18esimo anno di età;
- b) congedo parentale: qualunque sia l'età del minore e comunque non oltre il raggiungimento della maggior età. Il diritto di astenersi dal lavoro può essere esercitato nei primi otto anni dall'ingresso del medesimo nella famiglia.
Per i congedi parentali richiesti entro i tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, il trattamento economico e giuridico è quello spettante per i congedi parentali richiesti per i figli naturali con età compresa tra zero e tre anni; qualora il congedo parentale venga richiesto successivamente ai tre anni dalla data di ingresso del minore nella famiglia, spetta il trattamento economico e giuridico per i congedi parentali richiesti per i figli naturali con età compresa tra i tre e gli otto anni;
- c) malattia del figlio: si applicano le disposizioni di cui al comma 7 del presente articolo;
- d) riposi giornalieri: le disposizioni in materia di riposi giornalieri previsti dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia;

48 dieses Vertrags beantragt, so hat das Personal - in den Grenzen der Kosten für die Deckung der Vorsorgebeiträge betreffend den genannten Wartestand - auch Anrecht auf die Deckung der dem Arbeitsverhältnis mit Vollzeitbeschäftigung entsprechenden Vorsorgebeiträge oder auf die Rückerstattung der für den Besuch von Kinderhorten oder anderen Kinderbetreuungseinrichtungen bestrittenen Kosten, und zwar immer in den Grenzen der Kosten für die Deckung der Vorsorgebeiträge betreffend den genannten Wartestand.

(12) Die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in Teilzeitbeschäftigung im Sinne des Abs. 11 kann ausschließlich für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens sechs Monaten beantragt werden, wobei die Möglichkeit ausgeschlossen ist, bei anderen Arbeitgebern zu arbeiten oder sonstige wie auch immer vergütete Aufträge zu übernehmen.

(13) Die Begünstigungen laut Abs. 11 können auf Antrag auch dem Personal gewährt werden, das bereits Teilzeitarbeit als Alternative zu dem im Art. 48 genannten Wartestand leistet.

(14) Die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung des Personals, das die Ämter der Organisationseinheiten leitet, muss von der Verwaltung aufgrund der Kriterien laut Art. 24 Abs. 4 dieses Vertrags geprüft werden.

(15) Für Adoptiv- oder Pflegeeltern gelten - sofern vereinbar - die Bestimmungen für die natürlichen Eltern und sie haben, unbeschadet anderer Gesetzesbestimmungen, Anrecht auf Inanspruchnahme nachstehender Vergünstigungen:

- a) Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub: Für einen Zeitraum von höchstens fünf Monaten unabhängig vom Alter des Kindes und jedenfalls nicht nach dem 18. Lebensjahr;
- b) Elternurlaub: Unabhängig vom Alter des minderjährigen Kindes und jedenfalls nicht nach Erreichen der Volljährigkeit. Das Recht auf Freistellung vom Dienst kann in den ersten acht Jahren ab Aufnahme des Kindes in die Familie in Anspruch genommen werden.
Wird der Elternurlaub innerhalb der ersten drei Jahre ab Aufnahme des minderjährigen Kindes in die Familie beantragt, so stehen die Besoldung und dienstrechtliche Behandlung zu, die bei Elternurlaub für natürliche Kinder im Alter zwischen null und drei Jahren zusteht; wird der Elternurlaub nach drei Jahren ab dem Tag der Aufnahme des minderjährigen Kindes in die Familie beantragt, so stehen die Besoldung und dienstrechtliche Behandlung zu, die bei Elternurlaub für natürliche Kinder im Alter zwischen drei und acht Jahren zusteht;
- c) Krankheit des Kindes: Es werden die Bestimmungen gemäß Abs. 7 dieses Artikels angewandt;
- d) tägliche Ruhepausen: Die im gesetzesvertretenden Dekret vom 26. März 2001, Nr. 151 vorgesehenen täglichen Ruhepausen werden auch im Falle von Adoptionen und Anvertrauungen innerhalb des ersten Jahres ab Aufnahme des minderjährigen Kindes in die Familie angewandt;

e) aspettativa non retribuita di durata corrispondente al periodo di permanenza nello stato straniero richiesto per l'adozione.

16. Al personale a tempo determinato si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nell'ambito della durata del rapporto di lavoro, relativamente ai genitori naturali o adottivi e affidatari, con l'attribuzione dell'intero trattamento economico previsto per il personale a tempo indeterminato in caso di astensione anticipata dal lavoro, congedo di maternità e paternità nonché per i primi trenta giorni di congedo parentale.

La retribuzione assicurata al dipendente cessato dal servizio è quella prevista dall'articolo 24 del D.Lgs. 151/2001 ed è corrisposta dall'amministrazione in base all'articolo 57 del decreto stesso.

17. Per la cura dei figli con handicap grave si applicano le disposizioni speciali previste nel decreto legislativo 151/2001.

Art. 48

Aspettativa per il personale con prole

1. Le lavoratrici o i lavoratori in servizio a tempo indeterminato hanno diritto altresì ad usufruire di un'aspettativa senza assegni per una durata massima di sei mesi per ogni singolo figlio convivente, da usufruire entro il quinto anno di età del medesimo.

2. Il tempo trascorso nella aspettativa predetta non è utile ai fini giuridici ed economici, né del trattamento di fine servizio/rapporto, mentre viene utilmente computato ai fini del relativo trattamento di pensione.

3. Durante l'aspettativa di cui ai commi precedenti, gli oneri di pensione e di assistenza sono a carico dell'amministrazione, inclusa la quota contributiva di pertinenza del personale medesimo.

4. Qualora le esigenze di servizio lo consentano l'amministrazione regionale e le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano hanno facoltà di consentire al proprio personale di fruire dell'aspettativa a mesi interi in non più di tre periodi per la Regione e non più di due periodi per le Camere.

5. L'aspettativa viene interrotta in caso di sopravvenuto obbligo di astensione dal servizio per gravidanza.

6. L'aspettativa può essere interrotta, su domanda, in caso di gravi e comprovati motivi sopravvenuti che consentano comunque il rientro effettivo in servizio con decorrenza dalla data indicata nel provvedimento di accoglimento della relativa domanda. Tale interruzione comporta la perdita del diritto alla fruizione del restante periodo di aspettativa.

e) unbezahlter Wartestand für die für den Aufenthalt im Ausland zwecks Adoption notwendige Zeit.

(16) Für das Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis gelten im Rahmen der Dauer des Arbeitsverhältnisses die Bestimmungen laut gesetzvertretendem Dekret vom 26. März 2001, Nr. 151 betreffend die natürlichen Eltern oder die Adoptiv- bzw. Pflegeeltern, wobei die gesamte für das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis vorgesehene Besoldung im Falle vorzeitigen Fernbleibens vom Dienst, Mutterschaftsurlaub und Vaterschaftsurlaub sowie für die ersten dreißig Tage Elternurlaub zustehen.

Dem aus dem Dienst ausgeschiedenen Bediensteten steht die Besoldung laut Art. 24 des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 151/2001 zu, die von der Verwaltung aufgrund des Art. 57 des genannten Dekrets entrichtet wird.

(17) Für die Betreuung schwerbehinderter Kinder gelten die Sonderbestimmungen laut gesetzvertretendem Dekret Nr. 151/2001.

Art. 48

Wartestand für das Personal mit Kindern

(1) Die Bediensteten mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis haben weiters für jedes im Haushalt lebende Kind für höchstens sechs Monate Anrecht auf unbezahlten Wartestand, der innerhalb des fünften Lebensjahres des Kindes in Anspruch zu nehmen ist.

(2) Die in genanntem Wartestand verbrachte Zeit gilt weder für dienst- und besoldungsrechtliche Zwecke noch für die Dienstabfertigung/Abfertigung, während sie für rentenrechtliche Zwecke berücksichtigt wird.

(3) Während des Wartestandes gemäß vorstehenden Absätzen gehen die Renten- und Fürsorgebeiträge, einschließlich des von genanntem Personal zu zahlenden Beitragsanteils, zu Lasten der Verwaltung.

(4) Die Regionalverwaltung und die Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen können - sofern es die Dienstverhältnisse gestatten - ihr Personal ermächtigen, den Wartestand in vollen Monaten in höchstens drei Zeitabschnitten für die Region bzw. zwei Zeitabschnitten für die Handelskammern in Anspruch zu nehmen.

(5) Der Wartestand wird im Falle des Beginns eines obligatorischen Mutterschaftsurlaubs unterbrochen.

(6) Der Wartestand kann auf Antrag unterbrochen werden, wenn schwerwiegende und nachweisbare Gründe vorliegen, die die effektive Wiederaufnahme des Dienstes ab dem in der Maßnahme über die Annahme des Antrags enthaltenen Datum ermöglichen. Diese Unterbrechung bewirkt den Verlust des Rechts auf Inanspruchnahme des restlichen Wartestandes.

7. Il parto gemellare o plurimo non consente di raddoppiare il periodo di aspettativa.

8. Il presente articolo trova applicazione anche per l'adozione e per l'affidamento preadottivo. L'aspettativa va fruita entro i primi cinque anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare e comunque entro il 15esimo anno di età del minore.

Art. 49

Assenze per mandato politico

1. Il personale chiamato a ricoprire le cariche pubbliche elettive previste dal Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ha diritto di disporre del tempo necessario per l'espletamento del mandato fruendo dell'aspettativa e dei permessi previsti dalla normativa citata e successive modificazioni.

2. Al personale chiamato a far parte del Parlamento nazionale, del Parlamento europeo, dei Consigli regionali e dei Consigli delle Province Autonome di Trento e di Bolzano ovvero dei rispettivi organi di governo, si applicano le disposizioni dell'art. 68 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni.

Art. 50

Assenze per sciopero

1. La trattenuta sulla retribuzione è rapportata alla durata dell'astensione dal lavoro con decurtazione oraria pari a 1/156 degli emolumenti a qualsiasi titolo dovuti, con esclusione dell'assegno per nucleo familiare.

Art. 51

Criteri per la realizzazione della mobilità interna

1. L'assegnazione della sede di servizio ai vincitori e agli idonei dei concorsi pubblici e interni viene disposta dall'amministrazione secondo l'ordine delle relative graduatorie di merito, tenendo conto delle preferenze espresse dagli interessati.

2. I soggetti di cui agli articoli 21 e 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 hanno nell'ordine, diritto di precedenza nella scelta delle sedi di servizio.

3. All'atto dell'assegnazione l'interessato accetta la sede di servizio per un periodo minimo di sette anni; in tale periodo il trasferimento dalla sede assegnata può essere disposto solo in presenza di esigenze di servizio.

7. Bei Zwillings- oder Mehrlingsgeburten darf der Zeitraum des Wartestandes nicht verdoppelt werden.

(8) Dieser Artikel wird auch bei Adoption und Betreuung vor der Adoption angewandt. Der Wartestand ist innerhalb der ersten fünf Jahre ab der Aufnahme des minderjährigen Kindes in die Familie und jedenfalls innerhalb des fünfzehnten Lebensjahres des Minderjährigen in Anspruch zu nehmen.

Art. 49

Abwesenheit wegen politischen Mandats

(1) Bedienstete, die Wahlämter innehaben, die im Einheitstext der Gesetze über die Ordnung der örtlichen Körperschaften, genehmigt mit gesetzesvertretendem Dekret vom 18. August 2000, Nr. 267, vorgesehen sind, haben für die Durchführung des Mandats Anrecht auf Wartestand und Beurlaubung gemäß den genannten Gesetzesbestimmungen mit ihren späteren Änderungen.

(2) Für Bedienstete, die in das italienische Parlament, in das Europaparlament, in die Regionalräte und in den Landtag der Autonomen Provinz Trient bzw. der Autonomen Provinz Bozen gewählt oder zu Mitgliedern der jeweiligen Regierungsorgane bestellt werden, gelten die Bestimmungen des Art. 68 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 30. März 2001, Nr. 165 mit seinen späteren Änderungen.

Art. 50

Abwesenheit wegen Streik

(1) Der von der Besoldung einbehaltene Betrag wird im Verhältnis zur Abwesenheitszeit berechnet, wobei der stündliche Abzug 1/156 der wie auch immer zustehenden Bezüge - mit Ausnahme der Familienzulage - beträgt.

Art. 51

Kriterien für die Anwendung der internen Mobilität

(1) Die Zuweisung des Dienstsitzes an die Gewinner und an die für geeignet erklärten Bewerber von öffentlichen und internen Wettbewerben wird von der Verwaltung gemäß der Reihenfolge der entsprechenden Rangordnungen verfügt, wobei die Wünsche der Betroffenen berücksichtigt werden.

(2) Die Personen gemäß Art. 21 und 33 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104 haben der Reihenfolge nach den Vorrang bei der Wahl des Dienstsitzes.

(3) Der Bedienstete nimmt den zugewiesenen Dienstsitz für einen Zeitraum von mindestens sieben Jahren an; während dieser Zeit kann eine Versetzung vom zugewiesenen Dienstsitz nur aus besonderen Diensterfordernissen verfügt werden.

4. I trasferimenti di personale da una sede all'altra al di fuori dello stesso comune avvengono mediante apposito avviso che viene comunicato al personale che può porre la propria candidatura alla copertura dei posti disponibili.

5. In presenza di più domande rispetto ai posti disponibili l'amministrazione opera la propria scelta motivata sulla base prevalente di una valutazione delle esigenze tecnico organizzative dell'ente, tenuto conto delle esigenze dei dipendenti in relazione alle condizioni di famiglia, salute e all'anzianità di servizio, in particolare a quella prestata in sedi distanti dalla residenza o dimora abituale.

6. In presenza di prestazioni fungibili, i trasferimenti di personale verranno disposti sulla base di una graduatoria applicando i punteggi previsti dall'Allegato F).

7. È consentito il trasferimento di personale tra due uffici in caso di richiesta, da parte di due dipendenti appartenenti a professionalità corrispondenti, di occupare l'uno la sede dell'altro.

8. Qualora non pervenga alcuna domanda per la copertura dei posti disponibili o non fosse possibile per ragioni di servizio accogliere le richieste pervenute, l'amministrazione dispone il trasferimento d'ufficio, con provvedimento motivato. Nella scelta dei dipendenti da trasferire si tiene conto, oltre che delle esigenze di servizio, delle condizioni di salute e di famiglia, dell'anzianità e del servizio già prestato in sedi disagiate.

9. Il trasferimento può essere disposto anche quando la permanenza del dipendente in una sede sia in contrasto con l'interesse del servizio.

Art. 52 Formazione

1. La formazione, il perfezionamento, l'addestramento, l'aggiornamento professionale del personale sono assunti, in modo funzionale alle esigenze dell'amministrazione, quale metodo permanente ai fini della valorizzazione della capacità e delle attitudini individuali e per il più efficace e qualificato svolgimento dell'attività amministrativa.

2. La partecipazione ad attività di formazione e aggiornamento costituisce un diritto e un dovere per il personale, in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle rispettive professionalità.

3. La progettazione e programmazione dell'attività di formazione è elaborata dall'Ufficio competente in materia di formazione previa informazione alle Organizzazioni sindacali.

4. L'amministrazione approva le iniziative formative, autorizza la partecipazione dei dipendenti a corsi o convegni, anche presso strutture pubbliche o private, stabilisce quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo.

(4) Die Versetzung von Personal von einem Dienstsitz zu einem anderen Dienstsitz außerhalb der Gemeinde erfolgt durch eine entsprechende Mitteilung an das Personal, das sich daraufhin für die Besetzung der verfügbaren Stellen bewerben kann.

(5) Werden mehr Gesuche eingereicht als Stellen verfügbar sind, so trifft die Verwaltung eine begründete Entscheidung, indem sie vornehmlich die organisations-technischen Erfordernisse der Körperschaft in Betracht zieht, wobei die Bedürfnisse der Bediensteten in Bezug auf die Familienverhältnisse, den Gesundheitszustand und das Dienstalter - besonders in Bezug auf den Dienst, der bei vom Wohnsitz oder vom Domizil weit entfernten Dienstsitzen geleistet wurde - berücksichtigt werden.

(6) Bei austauschbaren Leistungen wird die Versetzung von Personal auf der Grundlage einer Rangordnung verfügt, wobei die in der Anlage F) vorgesehenen Punktzahlen angewandt werden.

(7) Der Austausch von Personal zwischen zwei Ämtern ist gestattet, wenn zwei Bedienstete mit ähnlicher Berufsqualifikation darum ansuchen, einer die Stelle des anderen zu besetzen.

(8) Wird kein Gesuch auf Besetzung der verfügbaren Stellen eingereicht oder können die eingereichten Gesuche aus Dienstgründen nicht angenommen werden, so verfügt die Verwaltung mit begründeter Maßnahme die Versetzung von Amts wegen. Bei der Bestimmung der zu versetzenden Bediensteten werden neben den Diensterefordernissen auch der Gesundheitszustand, die Familienverhältnisse, das Dienstalter und der bei unvorteilhaft gelegenen Dienstsitzen geleistete Dienst berücksichtigt.

(9) Die Versetzung kann auch dann verfügt werden, wenn das Verbleiben eines Bediensteten an einem Dienstsitz dem Interesse des Dienstes schadet.“

Art. 52 Weiterbildung

(1) Die Ausbildung, die Weiterbildung, die Schulung und die berufliche Fortbildung des Personals werden mit Hinblick auf die Erfordernisse der Verwaltung als Methode angewandt, um die individuellen Fähigkeiten und Begabungen aufzuwerten und um eine wirksamere und qualifiziertere Verwaltungstätigkeit zu gewährleisten.

(2) Die Teilnahme an den Aus- und Weiterbildungskursen stellt ein Recht und eine Pflicht für die Bediensteten dar, da sie zur Entwicklung geeigneter beruflicher Fähigkeiten dienen.

(3) Die Planung und Gestaltung des Ausbildungsangebots wird von dem für die Weiterbildung zuständigen Amt nach Mitteilung an die Gewerkschaften vorgenommen.

(4) Die Verwaltung genehmigt die Weiterbildungsinitiativen, ermächtigt die Teilnahme von Bediensteten an Lehrgängen oder Tagungen auch bei öffentlichen und privaten Einrichtungen, und bestimmt, welche Kurse als obligatorisch und welche als fakultativ zu betrachten sind.

5. La programmazione dell'attività formativa sarà definita in modo da prevedere:

- a) i percorsi di qualificazione professionale con esame finale collegati ai passaggi dei dipendenti all'interno delle aree del sistema di classificazione da una posizione economica all'altra secondo i criteri stabiliti dall'articolo 64 del presente contratto;
- b) corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire ai dipendenti un grado più elevato di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione tenendo conto della normativa vigente da applicare, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro, delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche;
- c) corsi di aggiornamento specifici indirizzati al personale che rientra da lunghi periodi di assenza volti ad acquisire le conoscenze necessarie allo svolgimento delle mansioni affidate.

Le attività di formazione di cui alla lettera a) del presente comma sono realizzate periodicamente in relazione alle esigenze organizzative/funzionali dell'amministrazione e si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l'attribuzione di un apposito titolo da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

6. Ai corsi di cui al comma 5, lettera a), può partecipare anche il personale regionale in posizione di comando o distacco presso altri enti. I dipendenti comandati da altri enti ed il personale assunto con contratto a tempo determinato possono partecipare ai programmi di formazione previsti dal comma 5, lettera b).

7. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'amministrazione ai sensi del comma 6.

8. Il personale che partecipa alle attività di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti, fatto salvo quanto previsto dal comma 9. I relativi oneri sono a carico dell'amministrazione. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. In tal caso ai partecipanti è attribuito l'effettivo orario del corso aumentato dei tempi di viaggio calcolati con la modalità prevista dall'articolo 16, comma 1, lettera d), del presente contratto. Sarà comunque riconosciuta la durata della fascia di presenza obbligatoria.

(5) Bei der Programmierung der Weiterbildungstätigkeit wird insbesondere Nachstehendes vorgesehen:

- a) die Ausbildungslehrgänge, die mit einer Prüfung enden und mit dem Aufstieg der Bediensteten innerhalb der Einstufungsbereiche von einer Besoldungsklasse zur anderen verbunden sind, gemäß den Kriterien laut Art. 64 dieses Vertrags;
- b) Fortbildungskurse mit dem Ziel, die Leistungsfähigkeit und Autonomie der Bediensteten in Zusammenhang mit den zugewiesenen Aufgaben zu steigern, wobei insbesondere die anzuwendenden geltenden Bestimmungen, die den Arbeitsplatz kennzeichnenden technologischen und organisatorischen Aspekte sowie die Neuerungen in Bezug auf den Einsatz des Personals, auf die Organisation und Technologie zu berücksichtigen sind.
- c) spezifische Fortbildungskurse für das Personal, das nach langen Abwesenheitszeiten den Dienst wieder aufnimmt, damit es sich die für die Ausführung der anvertrauten Aufgaben notwendigen Kenntnisse aneignet.

Die Lehrgänge gemäß Buchst. a) dieses Absatzes werden in Zusammenhang mit den organisatorischen Erfordernissen regelmäßig durchgeführt. Bei Abschluss des Lehrganges wird das von jedem Bediensteten erworbene Fachwissen geprüft und durch eine von den Kursveranstaltern ausgestellte Bescheinigung bestätigt.

(6) An den Lehrgängen gemäß Abs. 5 Buchst. a) kann auch das bei anderen Körperschaften abgeordnete oder abgestellte Personal der Region teilnehmen. Die von anderen Körperschaften abgeordneten Bediensteten und die mit befristetem Vertrag eingestellten Bediensteten können an den Weiterbildungskursen gemäß Abs. 5 Buchst. b) teilnehmen.

(7) Die Ausbildung des neu eingestellten Personals erfolgt auf der Grundlage der von der Verwaltung im Sinne des Abs. 6 erarbeiteten Programme mittels theoretisch-praktischer Lehrgänge, deren Intensität und Dauer im Verhältnis zur durchzuführenden Tätigkeit stehen.

(8) Die Zeit der Teilnahme an den Weiterbildungskursen gilt für sämtliche Wirkungen als geleisteter Dienst, unbeschadet der Bestimmungen gemäß Abs. 9. Die diesbezüglichen Kosten gehen zu Lasten der Verwaltung. Die Kurse werden in der Regel während der Arbeitszeit abgehalten. Finden die Kurse außerhalb des Dienstsitzes statt, gebührt dem Personal die Außendienstvergütung und die Rückerstattung der Fahrkosten, sofern die entsprechenden Voraussetzungen bestehen. In diesem Fall stehen den Teilnehmern die effektive Dauer des Kurses sowie die Fahrzeiten zu, die gemäß den Modalitäten laut Art. 16 Abs. 1 Buchst. d) dieses Vertrags berechnet werden. Die Dauer der Kernzeit wird auf jeden Fall anerkannt.

Nel caso di partecipazione a corsi svolti fuori dai confini regionali sarà computato l'orario del corso, oltre al quale potranno essere computati i tempi di viaggio fino ad un massimo di quattro ore.

L'orario prestato è utile ai fini della flessibilità, e potrà essere recuperato secondo le disposizioni dei singoli enti, ma non dà diritto al riconoscimento di prestazione lavorativa straordinaria.

9. L'amministrazione, può consentire al dipendente a domanda di frequentare corsi specifici di formazione su materie non attinenti l'attività svolta, compresi i corsi di lingue, anche se non previsti dai programmi dell'amministrazione e senza oneri per la stessa, con l'utilizzo di permessi non retribuiti.

Art. 53

Disciplina delle mansioni

1. Il dipendente deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dal presente contratto, ovvero a quelle ricomprese nella diversa area di inquadramento che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive.

2. In presenza di effettive esigenze di servizio e con il consenso del dipendente, allo stesso possono essere affidate mansioni inerenti ad un profilo professionale diverso della posizione economico-professionale di appartenenza, purché il dipendente sia in possesso dei requisiti culturali o dell'anzianità richiesti e vi sia la necessaria vacanza. Dopo un periodo di sei mesi di servizio effettivo e previa relazione positiva del responsabile della struttura, è disposto l'inquadramento nel nuovo profilo professionale.

3. Si considera svolgimento di mansioni superiori ai fini del presente articolo soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

4. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "mansioni superiori" quelle ricomprese nelle posizioni economico-professionali dell'area immediatamente superiore e per il personale inserito nelle posizioni economico-professionali A1 e B1 lo svolgimento delle mansioni previste rispettivamente per le posizioni economico-professionali A2 e B3.

5. Per obiettive esigenze di servizio il dipendente può essere adibito a mansioni superiori nei seguenti casi:

- vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante;

Bei Teilnahme an Kursen, die außerhalb des Gebietes der Region stattfinden, werden zusätzlich zur Dauer des Kurses die Fahrzeiten bis zu höchstens vier Stunden berücksichtigt.

Die geleistete Zeit gilt für die Zwecke der Gleitzeit und kann gemäß den Vorschriften der einzelnen Körperschaften ausgeglichen werden; sie bewirkt keinen Anspruch auf die Anerkennung von Überstunden.

(9) Die Verwaltung kann den Bediensteten auf Antrag erlauben, spezifische Weiterbildungskurse - auch Sprachkurse - zu besuchen, die Fachbereiche betreffen, welche nicht mit der ausgeübten Tätigkeit in Zusammenhang stehen, auch wenn sie in den Programmen der Verwaltung nicht vorgesehen sind, und zwar ohne Kosten zu Lasten der Verwaltung und mit Inanspruchnahme unbezahlter Beurlaubungen.

Art. 53

Regelung der Aufgaben

(1) Der Bedienstete muss mit den Aufgaben betraut werden, für deren Durchführung er eingestellt wurde, oder mit den Aufgaben, die innerhalb der in diesem Vertrag vorgesehenen Klassifizierung als gleichgestellt betrachtet werden, oder mit denjenigen eines anderen Einstufungsbereichs, zu dem der Bedienstete infolge der beruflichen Entwicklung oder infolge von Wettbewerbs- oder Auswahlverfahren gelangt ist.

(2) Bei effektiven Diensterfordernissen und falls der Bedienstete zustimmt, können ihm Aufgaben übertragen werden, die für ein anderes Berufsbild derselben Berufs- und Besoldungsklasse vorgesehen sind, sofern der Bedienstete die erforderlichen kulturellen Voraussetzungen oder das erforderliche Dienstalter besitzt und eine entsprechende Stelle frei ist. Nach sechs Monaten effektiven Dienstes und nach einem positiven Bericht des Verantwortlichen der Organisationseinheit wird die Einstufung in das neue Berufsbild verfügt.

(3) Von Durchführung von Aufgaben höheren Grades für die Zwecke dieses Artikels kann nur dann gesprochen werden, wenn die Zuweisung genannter Aufgaben unter dem qualitativen, quantitativen und zeitlichen Gesichtspunkt vorwiegend ist.

(4) Im Rahmen der neuen Klassifizierung des Personals laut diesem Vertrag werden als „Aufgaben höheren Grades“ jene der Berufs- und Besoldungsklassen des jeweils nächsthöheren Bereiches betrachtet; für das Personal der Berufs- und Besoldungsklassen A1 und B1 gilt diesbezüglich die Durchführung der für die Berufs- und Besoldungsklassen A2 bzw. B3 vorgesehenen Aufgaben.

(5) Bei effektiven Diensterfordernissen können die Bediensteten in folgenden Fällen mit Aufgaben höheren Grades betraut werden:

- bei freien Planstellen, für höchstens sechs Monate; dieser Zeitraum kann bis zu zwölf Monaten verlängert werden, falls die Verfahren für die Besetzung der freien Stelle eingeleitet wurden;

- sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

6. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 5 è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite dall'amministrazione, sulla base di criteri, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire, previa informazione alle Organizzazioni sindacali. La disciplina delle mansioni superiori come determinata dal presente articolo entra in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.

7. Al dipendente assegnato alle mansioni superiori di cui al comma 5 spetta una indennità pari alla differenza fra il trattamento economico fruito e quello previsto per la posizione iniziale corrispondente alle relative mansioni, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

8. In nessun caso l'esercizio di mansioni superiori può comportare l'inquadramento in posizione economico-professionale o area funzionale superiore.

CAPO III NORME DISCIPLINARI

Art. 54 *Doveri del dipendente*

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica e la Regione con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepo- nendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il dipendente è tenuto a rispettare il "codice di comportamento" ed il "codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo di lavoro" di cui rispettivamente agli Allegati B) e C) del presente contratto e si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

- Ersetzung für die Dauer der Abwesenheit eines Bediensteten, der mit Anrecht auf Beibehaltung der Stelle abwesend ist, ausgenommen die Abwesenheit wegen Urlaubs.

(6) Die Übertragung der Aufgaben höheren Grades gemäß Abs. 5 wird dem Bediensteten schriftlich mitgeteilt und erfolgt nach Mitteilung an die Gewerkschaften durch die von der Verwaltung festgesetzten Verfahren auf der Grundlage von Kriterien, die die Merkmale der zu übertragenden Aufgaben berücksichtigen. Die Regelung der Aufgaben höheren Grades gemäß diesem Artikel tritt zum Datum der Festsetzung der besagten Kriterien in Kraft.

(7) Dem Bediensteten, dem die Aufgaben höheren Grades laut Abs. 5 übertragen werden, gebührt die Differenz zwischen der bezogenen Besoldung und derjenigen, die für die Anfangsstufe der Besoldungsklasse des übertragenen Aufgabenbereichs vorgesehen ist, unbeschadet der bezogenen Dienstalterszulage.

(8) Die Durchführung von Aufgaben höheren Grades kann in keinem Falle zur Einstufung in eine höhere Berufs- und Besoldungsklasse oder in einen höheren Funktionsbereich führen.

III. KAPITEL DISZIPLINARBESTIMMUNGEN

Art. 54 *Pflichten des Bediensteten*

(1) Die Bediensteten richten sich in ihrem Verhalten nach der in der Verfassung vorgesehenen Pflicht, der Republik und der Region mit persönlichem Einsatz und Verantwortungsbewusstsein zu dienen und die Grundsätze der guten Führung und der Unparteilichkeit der Verwaltung zu befolgen, indem sie die Beachtung des Gesetzes und die Wahrung des öffentlichen Interesses vor ihre persönlichen Interessen bzw. private Interessen Dritter stellen.

(2) Die Bediensteten haben die „Verhaltensregeln“ und die „Verhaltensregeln zur Bekämpfung von Belästigung und Verstößen gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“ gemäß Anlage B) und C) dieses Vertrags zu beachten. Mit ihrem Verhalten müssen sie dazu beitragen, dass zwischen der Verwaltung und den Bürgern eine Beziehung des Vertrauens und der Zusammenarbeit entsteht.

(3) Im Einzelnen muss das Personal folgenden Pflichten nachkommen, um die bestmögliche Qualität des Dienstes zu gewährleisten:

- a) Sie haben eine sorgfältige Mitarbeit unter Beachtung der Bestimmungen laut diesem Vertrag, der von der Verwaltung erlassenen Vorschriften für die Durchführung und die Regelung der Arbeit, auch in Zusammenhang mit den geltenden Bestimmungen auf dem Sachgebiet der Sicherheit am Arbeitsplatz, zu gewährleisten.

- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalla legge regionale 31 luglio 1993, n. 13;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge regionale 31 luglio 1993, n. 13, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione, attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine al DPR 28 dicembre 2000, n. 445, e successive modificazioni in tema di autocertificazione, nonché operare nel trattamento dei dati personali secondo le disposizioni del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni nonché dei provvedimenti attuativi;
- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile della struttura;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniforme a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- b) Sie müssen das Amtsgeheimnis in den Fällen und nach den Modalitäten laut Regionalgesetz vom 31. Juli 1993, Nr. 13 wahren.
- c) Sie dürfen die Informationen, die ihnen am Arbeitsplatz zugänglich gemacht werden, nicht für private Zwecke verwenden.
- d) Sie haben im Verkehr mit den Bürgern sämtliche Informationen zu geben, auf die diese Anrecht haben, und zwar unter Beachtung der Bestimmungen über die Transparenz und den Zugang zu den Verwaltungsunterlagen laut Regionalgesetz vom 31. Juli 1993, Nr. 13 und der in der Verwaltung geltenden Durchführungsverordnungen zu genanntem Regionalgesetz. Es sind die Verwaltungsbestimmungen in Bezug auf das DPR vom 28. Dezember 2000, Nr. 445 mit seinen späteren Änderungen betreffend die Ersatzerklärungen anzuwenden und bei der Verarbeitung personenbezogener Daten ist gemäß den Bestimmungen des gesetzesvertretenden Dekrets vom 30. Juni 2003, Nr. 196 mit seinen späteren Änderungen sowie gemäß den entsprechenden Durchführungsmaßnahmen vorzugehen.
- e) Sie haben die geltenden Arbeitszeiten und die für die Arbeitszeiterfassung vorgesehenen Formalitäten zu beachten und dürfen den Arbeitsplatz ohne Genehmigung des für die Organisationseinheit Verantwortlichen nicht verlassen.
- f) Während der Arbeitszeit müssen sie sich in den verwaltungsinternen Beziehungen und im Verkehr mit den Bürgern an den Grundsatz der Korrektheit halten und ein die Menschenwürde verletzendes Verhalten vermeiden.
- g) Die Bediensteten dürfen sich keiner verwaltungsfremden Arbeit widmen und keine Tätigkeiten durchführen, die die psychophysische Erholung während einer Krankheit oder nach einem Unfall verzögern könnten.
- h) Sie müssen die ihnen in Zusammenhang mit ihrer Stellung oder ihren Aufgaben erteilten Befehle der Vorgesetzten ausführen. Betrachtet der Bedienstete den erteilten Befehl als offensichtlich rechtswidrig, so hat er den Vorgesetzten darauf aufmerksam zu machen und die Gründe anzugeben. Wird ihm der Befehl daraufhin schriftlich erteilt, so muss er diesen ausführen. Der Bedienstete hat den Befehl jedoch nicht auszuführen, wenn dies strafrechtliche Folgen mit sich bringt.
- i) Sie haben die ordnungsgemäße Durchführung der Tätigkeit des untergeordneten Personals zu überprüfen, falls dies in ihren Verantwortungsbereich fällt.
- j) Sie haben mit den ihnen anvertrauten Räumen, Möbeln, Gegenständen, Maschinen, Anlagen, Geräten und Fahrzeugen sorgfältig umzugehen.
- k) Sie dürfen die zum Eigentum der Verwaltung gehörenden Sachen nur aus dienstlichen Gründen verwenden.

- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri;
- q) partecipare salvo comprovato impedimento a corsi di formazione obbligatori.

Art. 55

*Sanzioni, procedure disciplinari
e conciliazione*

1. Le violazioni da parte dei lavoratori dei doveri previsti dal presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di dieci ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

2. L'amministrazione, fatta eccezione per il rimprovero verbale, non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, se non previa contestazione scritta dell'addebito, da effettuarsi tempestivamente e comunque non oltre 20 giorni da quando la struttura competente per i procedimenti disciplinari, venuta a conoscenza del fatto, ha concluso gli accertamenti preliminari. In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla ricezione della contestazione del fatto che vi ha dato causa.

- l) Sie dürfen für die geleistete Arbeit aus keinerlei Grund Vergütungen, Geschenke oder Sonstiges verlangen oder annehmen.
- m) Sie haben die Regelung betreffend den Zugang des Personals zu den Räumen der Verwaltung strikt zu beachten; außer bei Vorhandensein einer ausdrücklichen Genehmigung dürfen die der Öffentlichkeit nicht zugänglichen Räume nicht von verwaltungsfremden Personen betreten werden.
- n) Sie müssen der Verwaltung ihren Wohnsitz und ihren zeitweiligen Aufenthaltsort, falls dieser nicht mit dem ersteren übereinstimmt, sowie jede weitere Änderung derselben mitteilen.
- o) Bei Krankheit müssen sie das Amt, dem sie zugehört sind, zeitgerecht informieren, es sei denn, ein nachweisbarer Hinderungsgrund liegt vor.
- p) Sie dürfen nicht an Entscheidungen oder Tätigkeiten teilnehmen, die direkt oder indirekt eigene finanzielle oder nicht finanzielle Interessen betreffen.
- q) Sie müssen, außer im Falle einer nachweisbaren Verhinderung, an den obligatorischen Weiterbildungskursen teilnehmen.

Art. 55

*Disziplinarstrafen, Disziplinar- und
Schlichtungsverfahren*

(1) Die Verletzungen der in diesem Vertrag vorgesehenen Pflichten durch das Personal haben, je nach Schwere der Übertretung, die Anwendung folgender Disziplinarstrafen zur Folge:

- a) mündlicher Tadel;
- b) schriftlicher Tadel (Verweis);
- c) Geldstrafe bis zu einem Höchstbetrag von zehn Stunden Besoldung;
- d) Enthebung vom Dienst und Einbehaltung der Besoldung für bis zu zehn Tagen;
- e) Enthebung vom Dienst und Einbehaltung der Besoldung für elf Tage bis zu höchstens sechs Monaten;
- f) Entlassung mit Kündigungsfrist;
- g) fristlose Entlassung.

(2) Außer im Falle des mündlichen Tadels kann die Verwaltung eine Disziplinarmaßnahme gegen einen Bediensteten erst dann einleiten, wenn eine schriftliche Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens vorliegt, die umgehend und jedenfalls nicht später als 20 Tage nach dem Zeitpunkt zu erfolgen hat, an dem das für die Disziplinarverfahren zuständige Amt, das von den Umständen Kenntnis erhält, die Vorermittlungen abgeschlossen hat. Auf jeden Fall dürfen strengere Disziplinarverfügungen als der mündliche Verweis nicht vor Ablauf von fünf Tagen nach dem Erhalt der Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens verhängt werden.

3. Successivamente alla contestazione degli addebiti, l'ufficio istruttore deve disporre la convocazione del dipendente a sua difesa con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni. In caso di mancata comparizione per giustificato motivo dell'interessato, si provvede a nuova convocazione. In tal caso il periodo di 120 giorni di cui al comma 6 è interrotto fino alla data di nuova convocazione. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla seconda convocazione, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai sensi di quanto previsto al comma 2, segnala entro dieci giorni alla struttura competente i fatti da contestare al dipendente per l'istruzione del procedimento, dandone contestuale comunicazione all'interessato. In caso di mancata comunicazione nel termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

5. Al dipendente o, su sua espressa delega, al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data il procedimento si estingue.

7. La struttura competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1, nel rispetto dei principi e dei criteri di cui all'articolo 56, comma 1, del presente contratto, anche per le infrazioni di cui al medesimo articolo 56, comma 8, lettera c). Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.

9. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

(3) Nach der Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens muss das die Ermittlungen führende Amt die Anhörung des Bediensteten verfügen, damit sich dieser mit dem eventuellen Beistand einer von ihm bevollmächtigten Person oder eines Vertreters der Gewerkschaft, welcher er angehört oder die von ihm beauftragt wurde, verteidigen kann. Erscheint der Bedienstete nicht innerhalb von 15 Tagen ab der Vorladung zu seiner Verteidigung, so wird die Strafe innerhalb der darauf folgenden 15 Tage verhängt. Sollte der Bedienstete aus einem gerechtfertigten Grund nicht erscheinen, so wird er erneut vorgeladen. In diesem Fall wird der Zeitraum von 120 Tagen laut Abs. 6 bis zum Datum der neuen Vorladung unterbrochen. Sollten 15 Tage nach der zweiten Vorladung ungenutzt verstreichen, so wird die Strafe innerhalb der darauf folgenden 15 Tage verhängt.

(4) Falls die Strafverhängung nicht in die Zuständigkeit der Organisationseinheit fällt, in welcher der Bedienstete arbeitet, setzt der Verantwortliche derselben im Sinne der Bestimmungen laut Abs. 2 das zuständige Amt von dem Verschulden, das dem Bediensteten vorzuhalten ist, zwecks Einleitung des Verfahrens innerhalb von zehn Tagen in Kenntnis und informiert gleichzeitig die betroffene Person. Erfolgt die Mitteilung nicht innerhalb obgenannter Frist, so wird die Verantwortung der für die Mitteilung zuständigen Person festgestellt.

(5) Dem Bediensteten oder dessen ausdrücklich bevollmächtigten Verteidiger ist der Zugang zu sämtlichen Ermittlungsunterlagen betreffend das gegen ihn laufende Verfahren gestattet.

(6) Das Disziplinarverfahren ist innerhalb 120 Tagen ab dem Datum der Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens abzuschließen. Wird das Verfahren nicht innerhalb genannter Frist abgeschlossen, so wird es eingestellt.

(7) Auf der Grundlage der durchgeführten Überprüfungen und der vom Bediensteten vorgebrachten Rechtfertigungen verhängt das für die Disziplinarverfahren zuständige Amt - auch für die Vergehen laut Art. 56 Abs. 8 Buchst. c) - eine der Strafen laut Abs. 1, und zwar unter Beachtung der Grundsätze und Kriterien laut Art. 56 Abs. 1 dieses Vertrags. Hält es das genannte Amt nicht für angebracht, eine Disziplinarstrafe zu verhängen, so verfügt es die Einstellung des Verfahrens und setzt den Bediensteten davon in Kenntnis.

(8) Mit Zustimmung des Bediensteten kann das Ausmaß der aufzuerlegenden Strafe reduziert werden. In diesem Falle ist jedoch keine Anfechtung mehr möglich.

(9) Die Maßnahmen laut Abs. 1 entheben den Bediensteten nicht eventueller sonstiger Verantwortung, die er für seine Handlungen zu tragen hat.

Art. 56
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in base ai seguenti criteri generali:

- a) alla intenzionalità del comportamento, al grado di negligenza, imprudenza ed imperizia dimostrate;
- b) alla rilevanza degli obblighi violati;
- c) alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d) al grado di disservizio o di pericolo provocato, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- e) all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro;
- g) al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- h) al comportamento verso gli utenti.

2. Al lavoratore che abbia commesso mancanze della stessa natura già punite nel biennio di riferimento con l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 55, comma 1, del presente contratto, è irrogata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità prevista dal medesimo comma 1.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa di importo pari a dieci ore di retribuzione, si applica al dipendente per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori, altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati e/o insufficiente rendimento nell'assolvimento degli stessi;
- d) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, debba espletare azione di custodia o vigilanza;

Art. 56
Disziplinarordnung

(1) Die Art und das Ausmaß einer jeden Strafe werden graduell und verhältnismäßig, je nach Schwere der Verfehlung, auf der Grundlage nachstehender allgemeiner Kriterien festgesetzt:

- a) Vorsätzlichkeit der Handlung, Grad der bewiesenen Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit und Unerfahrenheit;
- b) Gewicht der verletzten Pflichten;
- c) mit der vom Bediensteten besetzten Stelle verbundene Verantwortung;
- d) Schwere des Dienstausfalls oder der verursachten Gefahrensituation, wobei auch die Vorhersehbarkeit des Ereignisses zu bewerten ist;
- e) eventuelles Vorliegen von Strafmilderungsgründen oder erschwerenden Umständen;
- f) Mittäterschaft mehrerer Bediensteter;
- g) Verhalten des Bediensteten im Allgemeinen unter besonderer Berücksichtigung der in den vorhergehenden zwei Jahren ergangenen Disziplinarstrafen;
- h) Verhalten gegenüber den Bürgern.

(2) Dem Bediensteten, der bereits in den vorhergehenden zwei Jahren für Verfehlungen derselben Art mit den Disziplinarstrafen laut Art. 55 Abs. 1 dieses Vertrags bestraft wurde, wird je nach Schwere des Falles und der Umstände eine höhere Strafe laut Abs. 1 auferlegt.

(3) Dem Bediensteten, der sich mehrerer Verfehlungen mit einer einzigen Handlung oder Unterlassung oder mehrerer in Zusammenhang stehender Handlungen oder Unterlassungen schuldig gemacht hat, die in einem einzigen Verfahren behandelt werden, kann die Strafe für die schwerste von diesen auferlegt werden, wenn für obgenannte Verfehlungen Strafen unterschiedlichen Grades vorgesehen sind.

(4) Die Disziplinarmaßnahme, welche als Mindeststrafe einen mündlichen oder schriftlichen Tadel und als Höchststrafe den Abzug von zehn Stunden Besoldung vorsieht, wird in nachstehenden Fällen verhängt:

- a) bei Nichtbeachtung der Dienstbestimmungen, auch in Zusammenhang mit Abwesenheiten wegen Krankheit und mit der Arbeitszeit;
- b) bei unkorrektem Verhalten gegenüber Vorgesetzten, anderen Bediensteten oder Bürgern;
- c) bei Nachlässigkeit und/oder ungenügender Leistung bei der Ausführung der zugewiesenen Aufgaben;
- d) bei Nachlässigkeit bei der Pflege der Räumlichkeiten und der beweglichen Gegenstände oder der dem Bediensteten anvertrauten Geräte oder die er aufgrund seiner Verantwortung zu bewahren oder zu bewachen hat;

- e) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato un danno o disservizio;
- f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge 300/1970;
- g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a dieci giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi;
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto a prestare testimonianza;
- g) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente;
- h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
- i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'articolo 1 della legge 300/1970;
- j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

e) bei Nichtbeachtung der Bestimmungen in Sachen Unfallverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz, falls dadurch kein Schaden verursacht oder der Dienst nicht beeinträchtigt wurde;

f) bei Verweigerung von persönlichen Untersuchungen zum Schutze des Vermögens der Verwaltung laut Art. 6 des Gesetzes Nr. 300/1970;

g) Verletzung der nicht ausdrücklich unter obgenannten Buchstaben angeführten Verhaltensregeln.

Der Betrag der Geldstrafen wird im Haushalt der Verwaltung vereinnahmt und ist für soziale Tätigkeiten zugunsten der Bediensteten bestimmt.

(5) Die Disziplinarstrafe der Enthebung mit Einbehaltung der Besoldung bis zu höchstens zehn Tagen wird für nachstehende Verfehlungen angewandt, wobei das Ausmaß der Strafe hinsichtlich der Kriterien laut Abs. 1 variiert:

- a) bei Rückfall in die im Abs. 4 vorgesehenen Verfehlungen, die zur Verhängung der Geldstrafe im Höchstausmaß geführt haben;
- b) bei besonderer Schwere der im Abs. 4 vorgesehenen Verfehlungen;
- c) bei ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst bis zu zehn Tagen oder willkürliches Verlassen desselben; in diesen Fällen wird das Ausmaß der Strafe im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit vom Dienst oder des Verlassens des Dienstes sowie im Verhältnis zur dadurch entstandenen Beeinträchtigung des Dienstes, zur Schwere der Verletzung der Pflichten des Bediensteten und zu den allfälligen Schäden, die der Verwaltung, den Bürgern oder Dritten entstanden sind, bestimmt;
- d) bei ungerechtfertigter Verspätung bis zu zehn Tagen bei der Dienstaufnahme an dem von den Vorgesetzten zugewiesenen Dienstsitz im Falle einer Versetzung.
- e) bei Ausübung von Tätigkeiten, die die psychophysische Erholung während einer Krankheit oder nach einem Unfall verzögern;
- f) falsche Zeugenaussagen oder Verschweigen der Tatbestände bei Disziplinarverfahren oder Verweigerung der Zeugenaussage;
- g) bei systematischen und wiederholten aggressiven Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen, die Formen des moralischen Zwangs oder der psychologischen Verfolgung gegenüber einem anderen Bediensteten darstellen können;
- h) bei Streitigkeiten am Arbeitsplatz auch mit Bürgern oder Dritten;
- i) bei beleidigenden Äußerungen gegenüber der Verwaltung, außer im Falle der freien Meinungsäußerung laut Art. 1 des Gesetzes Nr. 300/1970;
- j) bei Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;

- k) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia, comunque, derivato disservizio ovvero danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino al massimo di sei mesi si applica, per:

- a) recidiva nel biennio delle mancanze previste dal comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando queste presentino caratteri di particolare gravità;
- b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nel comma 5, lettera c), e fino ad un massimo di 15;
- c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;
- d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
- h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'amministrazione o a terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, è corrisposto un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione fondamentale mensile e l'assegno per il nucleo familiare, con esclusione della 13esima mensi-

- k) bei Verletzung von nicht ausdrücklich unter obigen Buchstaben angeführten Verhaltensregeln, die eine Beeinträchtigung des Dienstes bewirkt hat oder aufgrund derer der Verwaltung, den Bürgern oder Dritten ein schwerer Schaden entstanden ist.

(6) Die Disziplinarstrafe der Enthebung mit Einbehaltung von 11 Tagen bis zu höchstens sechs Monaten Besoldung wird für nachstehende Verfehlungen angewandt:

- a) bei Rückfall im Zweijahreszeitraum in die im Abs. 5 vorgesehenen Verfehlungen, die zur Verhängung der Geldstrafe im Höchstausmaß geführt haben, oder bei besonderer Schwere derselben;
- b) bei ungerechtfertigter und willkürlicher Abwesenheit vom Dienst für eine höhere Anzahl von Tagen als die im Abs. 5 Buchst. c) angegebene und bis zu höchstens 15 Tagen;
- c) bei Verschleierung von Seiten des für die Verwahrung, Aufsicht und Kontrolle verantwortlichen Bediensteten von Tatsachen und Umständen über die widerrechtliche Verwendung, Änderung, Veruntreuung oder Unterschlagung von Geldbeträgen oder Gütern, die der Verwaltung gehören oder die ihm anvertraut wurden;
- d) bei anhaltender ungenügender Leistung oder vorsätzlichen oder fahrlässigen Handlungen, die eine gravierende Unfähigkeit beweisen, die Dienstplichten in angemessener Weise zu erfüllen;
- e) bei systematischen und wiederholten aggressiven Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen, die Formen des moralischen Zwangs oder der psychologischen Verfolgung gegenüber einem anderen Bediensteten darstellen, um ihm am Arbeitsplatz einen Schaden zuzufügen oder ihn sogar am Arbeitsplatz auszugrenzen;
- f) bei besonders schweren Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;
- g) bei Handlungen und Verhaltensweisen, die darauf abzielen, die elektronische Erhebung der Anwesenheit und der Arbeitszeit zu umgehen oder die Anwesenheitsblätter oder die Ausdrucke der Erhebungsergebnisse zu fälschen. Diese Strafe wird gegenüber denjenigen verhängt, die diese Handlungen oder Verhaltensweisen genehmigen, unterstützen oder ermöglichen;
- h) bei besonders schwerwiegenden Streitigkeiten am Arbeitsplatz auch mit Bürgern;
- i) bei jeglichem Verhalten, aus dem für die Verwaltung oder Dritte ein schwerer Schaden entsteht.

Bei der Enthebung vom Dienst im Sinne dieses Absatzes wird dem Bediensteten für zehn Tage die Besoldung einbehalten. Ab dem elften Tag werden ihm ein Unterhaltsbetrag in Höhe von 50% der monatlichen Grundbesoldung und die Familienzulage mit Ausnahme des 13. Monatsgehalts sowie sämtlicher wie

lità e di ogni compenso accessorio, comunque denominato. Il periodo di sospensione non è computato ai fini della progressione giuridica ed economica né agli effetti del trattamento pensionistico e di fine servizio/rapporto.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste al comma 6, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 8, lettera a);
- b) recidiva nell'infrazione di cui al comma 6, lettera c);
- c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per riconosciute e motivate esigenze di servizio nel rispetto delle vigenti procedure, adottate nel rispetto dei modelli di relazioni sindacali previsti, in relazione alla tipologia di mobilità attivata;
- d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un periodo superiore a quindici giorni consecutivi lavorativi. Qualora il dipendente riprenda servizio si applica la sanzione di cui al comma 6;
- e) continuità, nel biennio, dei comportamenti rilevati attestanti il perdurare di una situazione di insufficiente rendimento o fatti, dolosi o colposi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) recidiva nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- g) recidiva nel biennio di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- h) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- i) reiterati comportamenti ostativi all'attività ordinaria dell'amministrazione e comunque tali da comportare gravi ritardi e inadempienze nella erogazione dei servizi agli utenti;

auch immer benannten zusätzlichen Besoldungselemente entrichtet. Die Zeit der Dienstenthebung wird weder für den Aufstieg in der Laufbahn noch für die Gehaltserhöhungen, noch für die Rente und die Dienstabfertigung/Abfertigung berücksichtigt.

(7) Die Disziplinarstrafe der Entlassung mit Kündigungsfrist wird für nachstehende Verfehlungen verhängt:

- a) bei mehrfachem Rückfall, mindestens drei Mal pro Jahr, in die Verfehlungen laut Abs. 5 und 6, auch unterschiedlicher Art, oder Rückfall in eine Verfehlung laut Abs. 6 innerhalb des Zweijahreszeitraums, der zur Verhängung der Strafe von sechs Monaten Enthebung vom Dienst und Einbehaltung der Besoldung geführt hat, unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 8 Buchst. a);
- b) Rückfall in die Verfehlung laut Abs. 6 Buchst. c);
- c) bei ungerechtfertigter Ablehnung der von der Verwaltung aus anerkannten und begründeten Diensterfordernissen gemäß den für die Art der aktivierten Mobilität geltenden Verfahren sowie unter Beachtung der Beziehungen mit den Gewerkschaften verfügbaren Versetzung;
- d) bei ungerechtfertigter und willkürlicher Abwesenheit vom Dienst für einen Zeitraum von mehr als fünfzehn aufeinander folgenden Arbeitstagen; Nimmt der Bedienstete den Dienst wieder auf, so wird die Strafe laut Abs. 6 verhängt;
- e) bei festgestellten anhaltenden Verhaltensweisen im Zweijahreszeitraum, die das Fortbestehen einer ungenügenden Leistung oder vorsätzlicher oder fahrlässiger Handlungen bestätigen, die eine gravierende Unfähigkeit beweisen, die Dienstpflichten in angemessener Weise zu erfüllen;
- f) bei Rückfall im Zweijahreszeitraum in systematische und wiederholte aggressive Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen - auch gegenüber einer anderen Person -, die Formen des moralischen Zwangs oder der psychologischen Verfolgung gegenüber einem Kollegen darstellen können, um ihm am Arbeitsplatz einen Schaden zuzufügen oder ihn sogar am Arbeitsplatz auszugrenzen
- g) bei Rückfall im Zweijahreszeitraum in Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;
- h) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen eines außerhalb des Dienstes und nicht in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis begangenen Verbrechens, das aufgrund seiner besonderen Schwere das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt;
- i) bei wiederholten Verhaltensweisen, welche die ordentliche Verwaltungstätigkeit beeinträchtigen und jedenfalls schwere Verspätungen oder Nichterfüllungen bei der Erbringung der Dienste am Bürger bewirken;

j) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro superiori, dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- b) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti; ovvero che la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro sia avvenuta a seguito di presentazione di documenti falsi;
- c) condanna passata in giudicato:
 - I. per i delitti previsti dagli articoli 58, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'articolo 316 del codice penale, lettere c), d) ed e), e 59, comma 1, lettera a) limitatamente ai delitti già indicati nell'articolo 58, comma 1, lettera a) e all'articolo 316 del codice penale, lettere b) e c) del D.Lgs. 267/2000;
 - II. per gravi delitti commessi in servizio;
 - III. per i delitti previsti dall'articolo 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97;
- d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegue l'interdizione perpetua dai pubblici uffici;
- e) condanna passata in giudicato per un delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- f) violazioni intenzionali dei doveri non ricomprese specificatamente nelle lettere precedenti, anche nei confronti di terzi, di gravità tale, in relazione ai criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- g) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.

9. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 8 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, ai doveri dei dipendenti di cui all'articolo 54 quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

j) bei Verletzung der nicht ausdrücklich unter obigen Buchstaben angeführten Verhaltensregeln, aufgrund deren Schwere gemäß den Kriterien laut Abs. 1 das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses nicht möglich ist.

(8) Die Disziplinarstrafe der fristlosen Kündigung wird für nachstehende Verfehlungen angewandt:

- a) bei drittem Rückfall im Zweijahreszeitraum in Tätlichkeiten gegen Vorgesetzte, Bedienstete oder Dritte am Arbeitsplatz auch aus nicht dienstlichen Gründen;
- b) bei Feststellung der Tatsache, dass die Aufnahme in den Dienst durch die Einreichung falscher Unterlagen und jedenfalls aufgrund betrügerischer Mittel erlangt wurde, oder dass der Individualvertrag infolge der Einreichung falscher Unterlagen unterzeichnet wurde;
- c) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen:
 - I. I. Verbrechen laut Art. 58 Abs. 1 Buchst. a), Buchst. b) beschränkt auf den Art. 316 des Strafgesetzbuches, Buchst. c), d) und e), laut Art. 59 Abs. 1 Buchst. a) beschränkt auf die bereits im Art. 58 Abs. 1 Buchst. a) angeführten Verbrechen und auf den Art. 316 des Strafgesetzbuches, Buchst. b) und c) des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 267/2000;
 - II. schwerer Verbrechen während des Dienstes;
 - III. Verbrechen, die im Art. 3 Abs. 1 des Gesetzes vom 27. März 2001, Nr. 97 vorgesehen sind;
- d) bei rechtskräftiger Verurteilung, die das unbefristete Verbot der Bekleidung öffentlicher Ämter nach sich zieht;
- e) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen eines während des Dienstes oder außerhalb des Dienstes begangenen Verbrechens, das - obwohl es nicht in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht - aufgrund seiner besonderen Schwere das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses auch provisorisch nicht zulässt;
- f) bei absichtlicher Verletzung der nicht ausdrücklich unter obigen Buchstaben angeführten Pflichten, auch gegenüber Dritten, aufgrund deren Schwere gemäß den Kriterien laut Abs. 1 das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses auch provisorisch nicht möglich ist;
- g) bei Anhaltung auf frischer Tat des Bediensteten wegen Amtsunterschlagung oder Erpressung im Amt oder Bestechung, wenn die Anhaltung vom Richter für die Vorerhebungen bestätigt wird.

(9) Die in den Abs. 4 bis 8 nicht ausdrücklich vorgesehenen Verfehlungen werden auf jeden Fall gemäß den Kriterien laut Abs. 1 bestraft, indem für die Feststellung der strafbaren Handlungen auf die Pflichten der Bediensteten laut Art. 54 und für die Art und das Ausmaß der Strafe auf die aus den vorstehenden Absätzen ableitbaren Grundsätze Bezug genommen wird.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data la massima pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita con altre.

11. Il codice di cui al presente articolo si attua dal 15esimo giorno successivo a quello dell'affissione ai sensi del comma 10.

12. Per le infrazioni disciplinari commesse nel periodo antecedente alla data di efficacia del codice disciplinare, di cui al comma 11, si applicano le sanzioni previste dall'articolo 56 del contratto collettivo 21 dicembre 2005.

Art. 57

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 58

Sospensione cautelare in corso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 56, commi 7 e 8, del presente contratto.

(10) Die Disziplinarordnung laut diesem Artikel ist an einem sämtlichen Bediensteten zugänglichen Ort auszuhängen. Diese Form der Bekanntmachung ist bindend und darf durch keine andere ersetzt werden.

(11) Die Disziplinarordnung laut diesem Artikel findet ab dem 15. Tag nach der Bekanntmachung gemäß Abs. 10 Anwendung.

(12) Auf die vor Inkrafttreten der Disziplinarordnung laut Abs. 11 begangenen Übertretungen finden die im Art. 56 des Tarifvertrags vom 21. Dezember 2005 vorgesehenen Strafen Anwendung.

Art. 57

Vorbeugende Enthebung vom Dienst während des Disziplinarverfahrens

(1) Falls es die Verwaltung für notwendig erachtet, die dem Bediensteten als disziplinarische Verfehlung angelasteten und mit der Enthebung vom Dienst und der Einbehaltung der Besoldung bestrafbaren Handlungen zu überprüfen, kann sie den Bediensteten während der für das Disziplinarverfahren erforderlichen Zeit für höchstens dreißig Tage des Dienstes entheben, wobei die Besoldung weiter entrichtet wird.

(2) Endet das Disziplinarverfahren mit der Verhängung der Disziplinarstrafe der Enthebung vom Dienst und Einbehaltung der Besoldung, so ist der Zeitraum der vorbeugenden Enthebung vom Dienst bei der Verhängung der Strafe zu berücksichtigen, wobei die Besoldung nur für die Tage der effektiv verhängten Enthebung vom Dienst einbehalten wird.

(3) Der Zeitraum der vorbeugenden Enthebung vom Dienst, mit Ausnahme jener Zeit, für die eine Enthebung vom Dienst verfügt wurde, wird für das Dienstalter angerechnet.

Art. 58

Vorbeugende Enthebung vom Dienst während eines Strafverfahrens

(1) Der Bedienstete, welcher einer die persönliche Freiheit beschränkenden Maßnahme unterzogen wurde, wird von Amts wegen vom Dienst enthoben. Während der Zeit der Haft oder der Beschränkung der persönlichen Freiheit wird ihm keine Besoldung entrichtet.

(2) Der Bedienstete kann, bei gleichzeitiger Einbehaltung der Besoldung, auch dann vom Dienst enthoben werden, wenn ein Strafverfahren eingeleitet wird, das nicht die Beschränkung der persönlichen Freiheit zur Folge hat. Dies ist der Fall, wenn das Verfahren wegen Tatsachen eingeleitet wird, die direkt mit seinem Arbeitsverhältnis zusammenhängen oder die, falls erwiesen, die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung im Sinne des Art. 56 Abs. 7 und 8 dieses Vertrags zur Folge haben.

3. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare anche successivamente il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dagli articoli 58, comma 1, lettere a), b) limitatamente all'articolo 316 del codice penale, lettere c), d) ed e), e 59, comma 1, lettera a) limitatamente ai delitti già indicati nell'articolo 58 comma 1, lettera a) e all'articolo 316 del codice penale, lettere b) e c) del D.Lgs. 267/2000.

5. Nel caso dei delitti previsti all'articolo 3, comma 1, della legge 97/2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'articolo 4, comma 1, della citata legge 97/2001.

6. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto disposto, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale, dall'articolo 59 del presente contratto.

7. Al dipendente sospeso ai sensi del presente articolo è corrisposto un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione fondamentale mensile e l'assegno per il nucleo familiare, con esclusione della 13esima mensilità e di ogni compenso accessorio, comunque denominato.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'articolo 59, comma 8, secondo periodo, del presente contratto il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso viene conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi comunque collegati alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero a prestazioni di carattere straordinario; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.

(3) Die Verwaltung kann nach Beendigung der Beschränkung der persönlichen Freiheit gemäß Abs. 1 auch bis zu einem späteren Zeitpunkt die Dauer der Enthebung vom Dienst des Bediensteten bis zum endgültigen Urteil zu den Bedingungen laut Abs. 2 verlängern.

(4) Es bleibt weiterhin die Pflicht der Enthebung vom Dienst in den Fällen laut Art. 58 Abs. 1 Buchst. a), Buchst. b) beschränkt auf den Art. 316 des Strafgesetzbuches, Buchst. c), d) und e), laut Art. 59 Abs. 1 Buchst. a) beschränkt auf die bereits im Art. 58 Abs. 1 Buchst. a) angeführten Verbrechen und auf den Art. 316 des Strafgesetzbuches, Buchst. b) und c) des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 267/2000 bestehen.

(5) Im Falle der Verbrechen laut Art. 3 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 97/2001 findet die darin vorgesehene Regelung Anwendung. Falls dieselben Verbrechen eine auch nicht rechtskräftige Verurteilung bewirken, findet - auch wenn die bedingte Strafaussetzung gewährt wird - der Art. 4 Abs. 1 des genannten Gesetzes Nr. 97/2001 Anwendung.

(6) In den Fällen laut den vorstehenden Absätzen gelten die Bestimmungen laut Art. 59 dieses Vertrags über den Zusammenhang zwischen Disziplinar- und Strafverfahren.

(7) Dem im Sinne dieses Artikels vom Dienst enthobenen Bediensteten werden ein Unterhaltsbetrag in Höhe von 50% der monatlichen Grundbesoldung und die Familienzulage mit Ausnahme des 13. Monatsgehalts sowie sämtlicher wie auch immer benannten zusätzlichen Besoldungselemente entrichtet.

(8) Bei endgültigem Urteil auf Freispruch in der Sache oder freisprechendem Urteil mit der Formel „weil die Tat nicht vorliegt“, „weil es sich nicht um eine strafbare Handlung handelt“ oder „weil der Angeklagte die Tat nicht begangen hat“ wird der als Unterhaltsbetrag während der Zeit der vorbeugenden Enthebung vom Dienst entrichtete Betrag mit dem Entgelt verrechnet, das dem Arbeitnehmer im Falle der Anwesenheit im Dienst, mit Ausnahme der wie auch immer mit der Anwesenheit, den Aufträgen oder mit der Leistung von Überstunden verbundenen Zulagen oder Vergütungen, zugestanden wäre. Wird das Disziplinarverfahren für andere Verbrechen wieder aufgenommen, so müssen im Sinne des Art. 59 Abs. 8 zweiter Satz dieses Vertrags bei der Berechnung des Ausgleichs die eventuell verhängbaren Strafen berücksichtigt werden.

(9) In allen weiteren Fällen einer Wiederaufnahme des Disziplinarverfahrens infolge eines strafrechtlichen Urteils - sofern mit diesem eine andere Strafe als die Entlassung verfügt wird - wird dem vorher vom Dienst enthobenen Bediensteten ein Betrag entrichtet, der ihm im Falle der Anwesenheit im Dienst zugestanden wäre, mit Ausnahme der wie auch immer mit der Anwesenheit, den Aufträgen oder mit der Leistung von Überstunden verbundenen Zulagen oder Vergütungen, zugestanden wäre; von dem Ausgleich sind die Zeiträume der Enthebung vom Dienst ausgeschlossen, die laut Abs. 1 sowie infolge des wieder aufgenommenen Disziplinarverfahrens und infolge des strafrechtlichen Urteils verhängt wurden.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare dal servizio, dipendente dal procedimento penale, è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo casi in cui, per reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste dall'articolo 56, commi 7 ed 8, del presente contratto, l'amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. Qualora la sentenza definitiva di condanna preveda anche la pena accessoria della interdizione temporanea dai pubblici uffici, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione sospende il lavoratore per la durata della stessa.

Art. 59

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Il procedimento disciplinare deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza passata in giudicato. La sospensione è disposta anche ove l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'amministrazione sia venuta a conoscenza dei fatti che possono dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza irrevocabile di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini di cui all'articolo 55, comma 2, del presente contratto.

2. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare ed inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane sospeso fino alla sentenza definitiva, fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'articolo 56, comma 8, lettera g), del presente contratto. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.

3. Al di fuori dei casi previsti nel comma 2, quando l'amministrazione venga a conoscenza del rinvio a giudizio del dipendente per i medesimi fatti

(10) Im Falle einer vorbeugenden Enthebung vom Dienst aufgrund eines Strafverfahrens bleibt diese, falls sie nicht widerrufen wird, für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren aufrecht. Nach Ablauf dieser Frist wird die vorbeugende Enthebung vom Dienst aufgrund des Strafverfahrens widerrufen und der Bedienstete kann den Dienst wieder aufnehmen, unbeschadet der Fälle, in denen die Verwaltung bei Vergehen, die die Anwendung der im Art. 56 Abs. 7 und 8 dieses Vertrags vorgesehenen Strafen bewirken, die Ansicht vertritt, dass das Verbleiben im Dienst des Bediensteten ihre Vertrauenswürdigkeit beeinträchtigen könnte, weil dies sie bei den Bürgern in Misskredit bringen könnte, und/oder jedenfalls aus Gründen der Zweckmäßigkeit und der Funktionsfähigkeit der Verwaltung. In diesem Fall kann aus den oben genannten Gründen die Enthebung vom Dienst verfügt werden, die alle zwei Jahre einer Überprüfung unterzogen wird. Das Disziplinarverfahren bleibt jedoch bis zum Abschluss des Strafverfahrens ausgesetzt.

(11) Falls in dem endgültigen auf Verurteilung lautenden Urteil auch die Nebenstrafe des zeitweiligen Verbots zur Bekleidung öffentlicher Ämter vorgesehen ist, so enthebt das für die Disziplinarverfahren der Verwaltung zuständige Amt den Arbeitnehmer für denselben Zeitraum vom Dienst.

Art. 59

Zusammenhang zwischen Disziplinarverfahren und Strafverfahren

(1) Das Disziplinarverfahren ist auch dann einzuleiten, wenn es mit einem Strafverfahren zusammenhängt, und bleibt bis zum endgültigen Urteil ausgesetzt. Die Aussetzung wird auch dann verfügt, wenn die Pflicht zur Strafanzeige im Zuge eines bereits eingeleiteten Disziplinarverfahrens entsteht. Falls die Verwaltung erst nach dem unwiderruflichen auf Verurteilung lautenden Urteil über Fakten Kenntnis erhält, die zu einer Disziplinarstrafe führen können, wird das Disziplinarverfahren innerhalb der Fristen laut Art. 55 Abs. 2 dieses Vertrags eingeleitet.

(2) Sollte ein Bediensteter im Dienst unerlaubte strafrechtlich verfolgbare Handlungen durchführen, so wird von der Verwaltung das Disziplinarverfahren eingeleitet und Strafanzeige erstattet. Das Disziplinarverfahren bleibt bis zum endgültigen Urteil ausgesetzt, unbeschadet des Falles der Anhaltung des Bediensteten auf frischer Tat wegen Amtsunterschlagung oder Erpressung im Amt oder Bestechung, wenn die Anhaltung vom Richter für die Vorerhebungen bestätigt wird. Aufgrund des Endergebnisses des Disziplinarverfahrens wird die Strafe laut Art. 56 Abs. 8 Buchst. g) dieses Vertrags verhängt. Die Aussetzung wird auch dann verfügt, wenn die Pflicht zur Strafanzeige im Zuge eines bereits eingeleiteten Disziplinarverfahrens entsteht.

(3) Sollte die Verwaltung von der Tatsache Kenntnis erhalten, dass ein Hauptverfahren zu Lasten des Bediensteten wegen derselben Handlungen eröff-

oggetto di procedimento disciplinare, questo procedimento è sospeso fino alla sentenza definitiva.

4. Fatto salvo il disposto dell'articolo 5, comma 2, della legge 27 marzo 2001, n. 97, il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del presente articolo è riattivato entro 180 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e si conclude entro 120 giorni dalla sua riattivazione.

5. Per i casi previsti dall'articolo 5, comma 4, della legge 97/2001 il procedimento disciplinare deve avere inizio o, se precedentemente sospeso, è riattivato entro 90 giorni da quando l'amministrazione ha avuto notizia della sentenza definitiva e deve concludersi entro i successivi 120 giorni dalla sua riattivazione.

6. L'applicazione della sanzione prevista dall'articolo 56 del presente contratto, come conseguenza delle condanne penali citate nel comma 7, lettera h), e nel comma 8, lettere c) e d), non ha carattere automatico, essendo correlata all'esperimento del procedimento disciplinare, salvo quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, della legge 97/2001 e dall'articolo 28 del codice penale relativamente all'applicazione della pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

7. In caso di sentenza penale irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'articolo 653 del codice di procedura penale e l'amministrazione dispone la chiusura del procedimento disciplinare sospeso, dandone comunicazione all'interessato. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito", non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

8. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso, si applica quanto previsto dall'articolo 653 del codice di procedura penale. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato" non escludendo quindi la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

9. Ai sensi dell'articolo 653, comma 1-bis, del codice di procedura penale "la sentenza penale irrevocabile di condanna ha efficacia di giudicato nel

net wurde, aufgrund deren das Disziplinarverfahren eingeleitet wurde, wird dieses bis zum endgültigen Urteil ausgesetzt, und zwar unbeschadet der im Abs. 2 vorgesehenen Fälle.

(4) Unbeschadet der im Art. 5 Abs. 2 des Gesetzes vom 27. März 2001, Nr. 97 enthaltenen Bestimmungen wird das im Sinne dieses Artikels ausgesetzte Disziplinarverfahren innerhalb von 180 Tagen ab dem Tage wieder aufgenommen, an dem die Verwaltung von dem endgültigen Urteil Kenntnis erhält, und es wird innerhalb von 120 Tagen ab seiner Wiederaufnahme beendet.

(5) Für die Fälle gemäß Art. 5 Abs. 4 des Gesetzes Nr. 97/2001 muss das Disziplinarverfahren innerhalb von 90 Tagen ab dem Tag eingeleitet oder - wenn es zuvor ausgesetzt wurde - wieder aufgenommen werden, an dem die Verwaltung von dem endgültigen Urteil Kenntnis erhält, und muss innerhalb von 120 Tagen ab seiner Wiederaufnahme beendet werden.

(6) Die Anwendung der im Art. 56 dieses Vertrags vorgesehenen Strafmaßnahme als Folge der im Abs. 7 Buchst. h) und im Abs. 8 Buchst. c) und d) erwähnten Verurteilungen in einem Strafverfahren erfolgt nicht automatisch, da sie mit der Durchführung des Disziplinarverfahrens zusammenhängt, unbeschadet der im Art. 5 Abs. 2 des Gesetzes Nr. 97/2001 und im Art. 28 des Strafgesetzbuches enthaltenen Bestimmungen betreffend die Anwendung der Nebenstrafe des Verbots der Bekleidung der öffentlichen Ämter.

(7) Bei unwiderruflichem auf Freispruch lautendem Strafurteil werden die Bestimmungen laut Art. 653 der Strafprozessordnung angewandt; die Verwaltung verfügt den Abschluss des ausgesetzten Strafverfahrens und setzt den Bediensteten davon in Kenntnis. Wurden dem Bediensteten mit dem ausgesetzten Disziplinarverfahren außer den Fakten, die Gegenstand des auf Freispruch lautenden Urteils waren, weitere Verletzungen vorgehalten oder wurde der Freispruch durch die Formel „weil es sich nicht um eine rechtswidrige Tat handelt“ begründet, womit nicht die disziplinarische Relevanz ausgeschlossen wird, wird das Disziplinarverfahren für genannte Verletzungen wieder aufgenommen.

(8) Bei auf Freispruch lautendem Strafurteil, da die Tat nicht vorliegt, oder weil der Angeklagte sie nicht begangen hat, werden die Bestimmungen laut Art. 653 der Strafprozessordnung angewandt. Wurden dem Bediensteten mit dem ausgesetzten Disziplinarverfahren außer den Fakten, die Gegenstand des auf Freispruch lautenden Urteils waren, weitere Verletzungen vorgehalten oder wurde der Freispruch durch die Formel „weil es sich nicht um eine Straftat handelt“ begründet, womit nicht die disziplinarische Relevanz ausgeschlossen wird, wird das Disziplinarverfahren für genannte Verletzungen wieder aufgenommen.

(9) Im Sinne des Art. 653 Abs. 1-bis der Strafprozessordnung kommt dem auf Verurteilung lautenden und unwiderruflichen Strafurteil in einem vor öffent-

giudizio per responsabilità disciplinare davanti alle pubbliche autorità quanto all'accertamento della sussistenza del fatto, della sua illiceità penale e all'affermazione che l'imputato lo ha commesso."

10. Il dipendente licenziato ai sensi dell'articolo 56, comma 7, lettera h), e comma 8, lettere c) ed e), del presente contratto e successivamente assolto a seguito di revisione del processo ha diritto, dalla data della sentenza di assoluzione, alla riammissione in servizio nella medesima sede o in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella posizione economica acquisita nella categoria di appartenenza all'atto del licenziamento.

11. Dalla data di riammissione di cui al comma 10, il dipendente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio, agli incarichi ovvero alla prestazione di lavoro straordinario. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o il convivente superstite e ai figli.

12. I procedimenti disciplinari pendenti restano disciplinati dalla normativa vigente al momento della loro attivazione.

13. Quando nei confronti di un dipendente è disposto il rinvio a giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314 - comma 1 -, 317, 318, 319, 319-ter e 320 del codice penale, si applica la disciplina prevista dall'articolo 3, commi 1, 2, 3 e 4 della legge 27 marzo 2001, n. 97.

14. Nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena per alcuni dei delitti previsti dall'articolo 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001, n. 97, si applica la disciplina stabilita dall'articolo 4 della legge medesima.

TITOLO IV ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 60 Aree di inquadramento

1. Il sistema di classificazione del personale è improntato a criteri di flessibilità al fine di realizzare la migliore gestione del personale che valorizzi la professionalità e l'esperienza acquisita dai dipendenti, attraverso lo sviluppo formativo e professionale e con l'introduzione di una metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

lichen Behörden eingeleiteten Verfahren wegen disziplinarer Verantwortlichkeit die Wirksamkeit einer rechtskräftigen Entscheidung hinsichtlich der Feststellung zu, dass die Tat vorliegt, dass sie eine Straftat ist und dass der Angeklagte sie begangen hat.

(10) Der Bedienstete, der im Sinne des Art. 56 Abs. 7 Buchst. h) und Abs. 8 Buchst. c) und e) dieses Vertrags entlassen und später aufgrund der Wiederaufnahme des Verfahrens freigesprochen wurde, hat ab dem Tag des auf Freispruch lautenden Urteils Anrecht auf die Wiederaufnahme in den Dienst in demselben oder - auf eigenen Antrag - in einem anderen Dienstsitz - auch in Überzahl - in der zum Zeitpunkt der Entlassung erreichten Besoldungsklasse.

(11) Der Bedienstete hat ab dem Tag seiner Wiederaufnahme laut Abs. 10 Anrecht auf sämtliche Bezüge, die ihm während des Zeitraumes der Entlassung sowie der eventuellen vorhergehenden Enthebung vom Dienst zugestanden wären, ausgenommen die mit der Anwesenheit im Dienst, den Aufträgen oder mit der Leistung von Überstunden verbundenen Zulagen. Bei Vorversterben des Bediensteten haben der Ehepartner oder der Lebensgefährte und die Kinder Anrecht auf sämtliche Bezüge.

(12) Für die anhängigen Disziplinarverfahren gelten weiterhin die zum Zeitpunkt deren Einleitung geltenden Bestimmungen.

(13) Wenn ein Hauptverfahren zu Lasten eines Bediensteten wegen einiger der in den Art. 314 Abs. 1, 317, 318, 319, 319-ter und 320 des Strafgesetzbuches vorgesehenen Verbrechen eröffnet wird, werden die im Art. 3 Abs. 1, 2, 3 und 4 des Gesetzes vom 27. März 2001, Nr. 97 enthaltenen Bestimmungen angewandt.

(14) Im Falle eines auf Strafe lautenden, auch nicht endgültigen Urteils, auch wenn die Strafaussetzung zur Bewährung in Bezug auf einige der im Art. 3 Abs. 1 des Gesetzes vom 27. März 2001, Nr. 97 vorgesehenen Verbrechen gewährt wird, werden die im Art. 4 desselben Gesetzes enthaltenen Bestimmungen angewandt.

IV. TITEL Berufsordnung

I. KAPITEL KLASSIFIZIERUNG

Art. 60 Einstufungsbereiche

(1) Die Klassifizierung des Personals beruht auf Flexibilitätskriterien, um den bestmöglichen Personaleinsatz zu erzielen. Durch Weiterbildungsmaßnahmen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie durch die Einführung einer leistungs- und ergebnisorientierten Bewertungsmethode sollen die beruflichen Fähigkeiten und die Erfahrung der Bediensteten besser genutzt werden.

2. Il sistema classificatorio si basa su tre aree A, B e C, comprendenti posizioni economico-professionali e livelli retributivi:

- a) - Area funzionale A - comprendente le posizioni economico-professionali A1, A2 e A3;
 - Area funzionale B - comprendente le posizioni economico-professionali B1, B2, B2S, B3, B4 e B4S;
 - Area funzionale C - comprendente le posizioni economico-professionali C1, C2 e C3.
- b) Il personale è contingentato nelle aree per le posizioni economico-professionali nelle quali è previsto l'accesso dall'esterno (A1, A2, B1, B3 e C1) nell'ambito della dotazione organica complessiva, con eccezione per la professionalità impiegatizia di livello iniziale della posizione economico-professionale A2 (agente), per la quale la dotazione organica è considerata cumulativamente con la professionalità impiegatizia della posizione economico-professionale B1 e per la professionalità di addetto ai servizi di anticamera e portineria A1, per la quale la dotazione organica è considerata cumulativamente con la corrispondente professionalità della posizione economico-professionale A2.
- c) La progressione economica del personale avviene in base a criteri ispirati alla valutazione dell'impegno, della prestazione del dipendente ed in relazione alla qualificazione ed esperienza professionale acquisita.

3. Le aree sono individuate mediante le dichiarazioni riportate nell'Allegato H) che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area, corrispondenti a livelli omogenei di competenze.

4. I profili professionali collocati nelle aree secondo l'Allegato H) descrivono il contenuto professionale di mansioni specifiche relative all'area di appartenenza. All'interno della stessa area i profili professionali caratterizzati da mansioni e funzioni contraddistinte da differenti gradi di complessità e di contenuto possono essere collocati su posizioni economico-professionali diverse.

5. Le mansioni previste dalle dichiarazioni delle posizioni economico-professionali ricomprese nella medesima area di inquadramento sono considerate equivalenti e quindi esigibili, limitatamente alle posizioni economico-professionali immediatamente superiori a quelle il cui l'accesso è contingentato, secondo quanto stabilito dal comma 2, lettera b) e coerentemente agli sviluppi professionali del profilo di accesso e precisamente:

- A2 - A3 relativamente alla posizione economico-professionale A1;
- A3 relativamente alla posizione economico-professionale A2 (ad eccezione della professionalità di addetto ai servizi di anticamera e portineria);

(2) Die Klassifizierung besteht in der Festsetzung dreier Bereiche (A, B und C), die nachstehende Berufs- und Besoldungsklassen und Besoldungsebenen einschließen:

- a) - Funktionsbereich A - (Berufs- und Besoldungsklassen A1, A2 und A3);
 - Funktionsbereich B - (Berufs- und Besoldungsklassen B1, B2, B2S, B3, B4 und B4S);
 - Funktionsbereich C - (Berufs- und Besoldungsklassen C1, C2 und C3).
- b) Innerhalb der einzelnen Bereiche wird das in den Berufs- und Besoldungsklassen eingestufte Personal, für welches der Zugang von außen vorgesehen ist (A1, A2, B1, B3 und C1), im Rahmen der gesamten Planstellen kontingentiert. Ausgenommen sind das Berufsbild eines Angestellten der Anfangsstufe der Berufs- und Besoldungsklasse A2 (Gehilfe), dessen Planstellen mit dem Berufsbild eines Angestellten der Berufs- und Besoldungsklasse B1 kumuliert werden, und das Berufsbild eines Gehilfen für Vorzimmer- und Pförtnerdienste A1, dessen Planstellen mit dem entsprechenden Berufsbild der Berufs- und Besoldungsklasse A2 kumuliert werden.
- c) Die Gehaltsentwicklung des Personals erfolgt aufgrund der Bewertung der Bereitschaft und der Leistungen der Bediensteten sowie unter Berücksichtigung der erworbenen Qualifikation und Berufserfahrung.

(3) Die Bereiche werden in der Anlage H) beschrieben, in der die Voraussetzungen aufgelistet werden, die für die Einstufung in den jeweiligen Bereich erforderlich sind und jeweils einem homogenen Kompetenzniveau entsprechen.

(4) Die den verschiedenen Bereichen gemäß Anlage H) zugeordneten Berufsbilder beschreiben die Aufgaben, die im jeweiligen Bereich vorgesehen sind. Im Rahmen eines Bereichs können Berufsbilder, die durch Aufgaben und Funktionen unterschiedlicher Komplexität und unterschiedlichen Inhalts gekennzeichnet sind, unterschiedlichen Berufs- und Besoldungsklassen zugeordnet werden.

(5) Die Aufgaben, die in der Beschreibung der einem bestimmten Einstufungsbereich zugeordneten Berufs- und Besoldungsklassen vorgesehen sind, werden als gleichwertig angesehen; demzufolge sind die betreffenden Bediensteten zu ihrer Erfüllung verpflichtet. Dies gilt allerdings lediglich in Bezug auf die Berufs- und Besoldungsklassen, die jenen, für die der Zugang gemäß Abs. 2 Buchst. b) kontingentiert ist, unmittelbar übergeordnet sind, und zwar im Einklang mit der Berufsentwicklung des einzelnen Bediensteten unter Berücksichtigung des Berufsbildes, in das er anfangs eingestuft war:

- A2 - A3 in Bezug auf die Berufs- und Besoldungsklasse A1;
- A3 in Bezug auf die Berufs- und Besoldungsklasse A2 (mit Ausnahme des Berufsbildes Aufseher/Aufseherin für Vorzimmer- und Pförtnerdienste);

- B2 e B2S relativamente alla posizione economico-professionale B1;
- B4 e B4S relativamente alla posizione economico-professionale B3;
- C2 e C3 relativamente alla posizione economico-professionale C1.

6. Fino a quando non saranno ridefiniti i nuovi profili professionali per il personale continuano a trovare applicazione quelli attualmente in vigore.

7. L'individuazione di nuovi profili ovvero una diversa denominazione di quelli esistenti nelle aree e la determinazione dei contingenti delle posizioni economico-professionali e la coerenza dei percorsi di progressione sono definiti dalla Giunta regionale, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali, in base alle esigenze organizzativo/funzionali dell'amministrazione.

*Art. 61
Accesso dall'esterno*

1. L'accesso alle posizioni economico-professionali delle varie aree, secondo le indicazioni delle declaratorie dell' Allegato H), avviene mediante le procedure previste dall'articolo 5 della LR 21 luglio 2000, n. 3, le quali devono garantire un adeguato accesso dall'esterno.

*Art. 62
Passaggi interni*

1. Nel sistema di classificazione delle posizioni economico-professionali i passaggi possono avvenire tra le Aree ed all'interno dell'area A e B alle posizioni economico professionali A2 e B3, con le modalità indicate all'articolo 63 del presente contratto, ovvero all'interno di ciascuna Area, da una posizione economico-professionale a quelle successive non contingentate, con le modalità indicate all'articolo 64 del presente contratto.

2. Nel rispetto della dotazione organica complessiva, i passaggi di cui al comma 1 avvengono nei limiti dei posti dei contingenti previsti.

3. I candidati che pur superando le procedure concorsuali/selettive di accesso alle posizioni economico-professionali A2, B1, B3 e C1 non conseguono la nomina hanno titolo, dal 1° luglio successivo a quello di approvazione della graduatoria o dal 1° luglio successivo alla data di maturazione dell'anzianità richiesta se posteriore, all'attribuzione rispettivamente delle seguenti posizioni economico-professionali:

- A2 se provenienti da A1,
- A3 se provenienti da A2,
- B2S se provenienti da B2 o B2 se provenienti da B1,
- B4S se provenienti da B4 o B4 se provenienti da B3.

- B2 e B2S in Bezug auf die Berufs- und Besoldungsklasse B1;
- B4 und B4S in Bezug auf die Berufs- und Besoldungsklasse B3;
- C2 und C3 in Bezug auf die Berufs- und Besoldungsklasse C1.

(6) Bis zur Festlegung der neuen Berufsbilder finden für das Personal die derzeit geltenden Berufsbilder weiterhin Anwendung.

(7) Die Bestimmung neuer Berufsbilder bzw. die Neubezeichnung bestehender Berufsbilder innerhalb der Bereiche sowie die Festlegung der Kontingente für die einzelnen Berufs- und Besoldungsklassen und die Folgerichtigkeit der Modalitäten für den Aufstieg des Personals werden vom Regionalausschuss nach Absprache mit den Gewerkschaften und unter Berücksichtigung der organisatorischen Erfordernisse der Verwaltung verfügt.

*Art. 61
Zugang von außen*

(1) Der Zugang zu den Berufs- und Besoldungsklassen der verschiedenen Bereiche gemäß der in der Anlage H) enthaltenen Aufgabenbeschreibung erfolgt mittels der im Art. 5 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 vorgesehenen Verfahren, die einen angemessenen Zugang von außen gewährleisten müssen.

*Art. 62
Interner Aufstieg*

(1) Im Rahmen der nach Berufs- und Besoldungsklassen gegliederten Klassifizierung kann von einem Bereich zum anderen aufgestiegen werden, und zwar innerhalb des Bereiches A und B in die Berufs- und Besoldungsklassen A2 und B3 gemäß den im Art. 63 dieses Vertrags festgelegten Modalitäten; innerhalb der einzelnen Bereiche erfolgt der Aufstieg von einer Berufs- und Besoldungsklasse in die höheren nicht kontingentierten Berufs- und Besoldungsklassen gemäß den im Art. 64 dieses Vertrags festgelegten Modalitäten.

(2) Im Rahmen des Stellenplans erfolgt der Aufstieg gemäß Abs. 1 in den Grenzen der vorgesehenen Stellenkontingente.

(3) Die Bewerber, welche die Wettbewerbsverfahren/Auswahlverfahren für den Zugang zu den Berufs- und Besoldungsklassen A2, B1, B3 und C1 bestehen, jedoch nicht ernannt werden können, haben ab dem 1. Juli nach dem Datum der Genehmigung der Rangordnung oder ab dem 1. Juli nach dem Datum der Erreichung des erforderlichen Dienstalters, falls dies zu einem späteren Zeitpunkt zutrifft, Anrecht auf die Einstufung in die nachstehenden Berufs- und Besoldungsklassen:

- von A1 in A2,
- von A2 in A3,
- von B2 in B2S oder von B1 in B2,
- von B4 in B4S oder von B3 in B4.

Al finanziamento dei predetti passaggi economici si provvede con le risorse di cui al Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale.

4. Nei confronti del personale assunto o pervenuto per concorso pubblico nei profili professionali ricompresi nelle posizioni economico-professionali B1, B3 e C1 l'anzianità richiesta per i passaggi interni di cui all'articolo 64 nella posizione immediatamente superiore è ridotta di anni due.

La riduzione può essere applicata una sola volta.

5. Limitatamente ai posti per i quali è prescritto il bilinguismo è richiesto il possesso dell'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca previsto per l'accesso dall'esterno.

6. Il possesso dell'attestato di bilinguismo previsto per l'accesso dall'esterno alla posizione economico-professionale cui si aspira costituisce titolo di precedenza per i passaggi di cui al presente articolo limitatamente ai posti previsti per gli uffici centrali.

7. Il servizio reso a part-time è valutato per intero ai fini dell'anzianità prescritta per i passaggi interni.

Art. 63

Passaggi tra le aree e alle posizioni A2 e B3

1. I passaggi tra le diverse Aree possono avvenire con le seguenti procedure:

- i passaggi dei dipendenti da un'area alla posizione economico-professionale iniziale dell'area immediatamente superiore, e all'interno delle aree A e B rispettivamente alle posizioni A2 e B3, avvengono dall'interno mediante procedure concorsuali/selettive volte all'accertamento dell'idoneità e/o della professionalità richiesta, secondo appositi criteri stabiliti dalla Giunta regionale, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali;
- alle predette procedure selettive è consentita la partecipazione del personale dipendente in deroga ai relativi titoli di studio - fatti salvi i titoli abilitativi previsti da norme di legge - purché in possesso dei requisiti professionali richiesti per l'ammissione ai concorsi pubblici indicati nelle declaratorie di cui all'Allegato H) secondo percorsi coerenti definiti per ogni profilo dalla Giunta regionale, ai sensi dell'articolo 60, comma 7, del presente contratto, e nei limiti dei posti resi disponibili dalla Regione nell'ambito dei contingenti stabiliti ai sensi dell'articolo 60, comma 2, lettera b), del presente contratto.

Die Finanzierung der oben genannten Gehaltsvorrückungen erfolgt mit den Mitteln des Fonds für die Finanzierung der Klassifizierung des Personals.

(4) Was das Personal anbelangt, das infolge eines öffentlichen Wettbewerbs in die Berufsbilder der Berufs- und Besoldungsklassen B1, B3 und C1 eingestellt bzw. eingestuft wurde, wird das Dienstalter, das für die internen Aufstiege in die nächsthöhere Klasse laut Art. 64 erforderlich ist, um zwei Jahre gekürzt. Diese Kürzung kann nur einmal vorgenommen werden.

(5) Der Besitz der für den Zugang von außen vorgesehenen Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache ist beschränkt auf die Stellen erforderlich, für welche die Zweisprachigkeit vorgeschrieben ist.

(6) Der Besitz des Zweisprachigkeitsnachweises, der für den Zugang von außen zu der betreffenden Berufs- und Besoldungsklasse vorgeschrieben ist, gilt nur in Bezug auf die in den Zentralämtern vorgesehenen Stellen als Vorrangtitel für den Aufstieg im Sinne dieses Artikels.

(7) Der mit Teilzeitbeschäftigung geleistete Dienst wird zu den Zwecken des für den internen Aufstieg vorgeschriebenen Dienstalters zur Gänze anerkannt.

Art. 63

Aufstieg in den nächsthöheren Bereich und in die Berufs- und Besoldungsklassen A2 und B3

(1) Der Aufstieg von einem Bereich zum anderen erfolgt durch nachstehende Verfahren:

- Der Aufstieg der Bediensteten von einem Bereich zur Anfangsstufe der Berufs- und Besoldungsklasse im nächsthöheren Bereich und innerhalb der Bereiche A und B zu den Berufs- und Besoldungsklassen A2 bzw. B3 erfolgt durch interne Wettbewerbsverfahren /Auswahlverfahren zur Feststellung der Eignung und/oder der erforderlichen beruflichen Fähigkeiten gemäß den vom Regionalausschuss nach Absprache mit den Gewerkschaften festgelegten Kriterien.
- An genannten Auswahlverfahren können auch die Bediensteten teilnehmen, welche die erforderlichen Schul- bzw. Studienabschlüsse - mit Ausnahme der gesetzlich vorgesehenen Befähigungsnachweise - nicht besitzen, sofern sie die in der Anlage H) angeführten beruflichen Voraussetzungen für die Zulassung zu öffentlichen Wettbewerben erfüllen, und zwar nach den vom Regionalausschuss für jedes Berufsbild festgelegten Modalitäten im Sinne des Art. 60 Abs. 7 dieses Vertrags und in den Grenzen der Stellen, die von der Region im Rahmen der im Sinne des Art. 60 Abs. 2 Buchst. b) dieses Vertrags festgesetzten Kontingente verfügbar sind.

Art. 64

Passaggi all'interno dell'area

1. All'interno dell'area i passaggi dalla posizione economico-professionale di inquadramento, i cui posti sono contingentati ai sensi dell'articolo 60, comma 2, lettera b) del presente contratto, a quelle immediatamente successive non contingentate, hanno luogo mediante procedure selettive che possono essere precedute da percorsi di qualificazione professionale, coerenti con il profilo professionale ai sensi dell'articolo 60, comma 7 del presente contratto.

2. Le procedure selettive sono finalizzate alla verifica del possesso delle competenze specifiche e di ambito generale necessarie al miglior svolgimento delle mansioni.

Il requisito delle competenze specifiche può essere realizzato anche dal possesso di titoli professionali specifici.

3. Il provvedimento di indizione delle procedure selettive di cui al comma 2 stabilisce la durata e il programma degli eventuali corsi formativi, le modalità dell'esame che consiste in prove scritte, e/o orali, e/o pratiche e di formazione delle graduatorie nonché i titoli specifici che comprovano il possesso del requisito relativo alle competenze specifiche in alternativa alla relativa prova.

4. Alle procedure selettive accede il personale a tempo indeterminato dopo il superamento del periodo di prova ed in possesso dei requisiti di anzianità indicati nelle declaratorie di cui all'Allegato H). Tale anzianità è ridotta di anni due per il personale in possesso del titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno alla posizione economico-professionale rivestita; la riduzione per il passaggio alla posizione economico-professionale superiore a quella rivestita si applica una sola volta con riferimento al medesimo titolo di studio.

5. L'amministrazione provvede ad indire le procedure selettive di cui al comma 2 con cadenza biennale per gli anni pari nei limiti delle risorse disponibili nel Fondo di cui all'articolo 66 del presente contratto. Alle selezioni potrà partecipare il personale che maturi i requisiti di ammissione entro il 30 giugno dell'anno medesimo; l'inquadramento nella posizione economico-professionale superiore eventualmente acquisita avrà decorrenza 1° luglio.

6. Per le posizioni economico-professionali C2 e C3 costituiscono modalità alternative di accesso rispetto alle procedure selettive di cui al comma 2, il conseguimento dell'idoneità alla direzione d'ufficio rispettivamente il superamento dell'esame finale del corso per aspiranti dirigenti; l'inquadramento nella posizione economico-professionale superiore avrà la decorrenza al 1° luglio in modo uniforme rispetto a quella prevista per la riqualificazione di cui al comma

Art. 64

Aufstieg innerhalb eines Bereichs

(1) Innerhalb eines Bereichs erfolgt der Aufstieg von der Berufs- und Besoldungsklasse der Einstufung, deren Stellen im Sinne des Art. 60 Abs. 2 Buchst. b) dieses Vertrags kontingentiert sind, in die nächsthöheren nicht kontingentierten Berufs- und Besoldungsklassen aufgrund von Auswahlverfahren, welchen Ausbildungslehrgänge vorangehen können, die sich auf die Berufsbilder gemäß Art. 60 Abs. 7 dieses Vertrags beziehen.

(2) Die Auswahlverfahren haben den Zweck, den Besitz der spezifischen und allgemeinen Kompetenzen zu überprüfen, die für die bestmögliche Ausführung der Aufgaben erforderlich sind.

Der Besitz spezifischer Kompetenzen kann auch durch spezifische Berufsbescheinigungen nachgewiesen werden.

(3) In der Maßnahme über die Ausschreibung der Auswahlverfahren laut Abs. 2 werden die Dauer und das Programm der eventuellen Weiterbildungskurse, die Modalitäten der Prüfung, welche in schriftlichen und/oder mündlichen und/oder praktischen Prüfungen besteht, die Modalitäten für die Erstellung der Rangordnungen sowie die spezifischen Bescheinigungen festgesetzt, die den Besitz der spezifischen Kompetenzen in Alternative zur entsprechenden Prüfung nachweisen.

(4) Zu den Auswahlverfahren ist das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis zugelassen, das die Probezeit bestanden hat und die in der Beschreibung laut Anlage H) angegebenen Voraussetzungen betreffend das Dienstalter erfüllt. Für das Personal, welches einen höheren Schul- bzw. Studienabschluss als jenen besitzt, der für den Zugang von außen zur bekleideten Berufs- und Besoldungsklasse erforderlich ist, wird das genannte Dienstalter um zwei Jahre gekürzt; bei dem Aufstieg in die nächsthöhere Berufs- und Besoldungsklasse wird die auf denselben Schul- bzw. Studienabschluss bezogene Kürzung nur einmal angewandt.

(5) Die Verwaltung beraumt die Auswahlverfahren laut Abs. 2 in den Grenzen der im Fonds gemäß Art. 66 dieses Vertrags verfügbaren Mittel alle zwei Jahre (in den geraden Jahren) an. An den Auswahlverfahren kann das Personal teilnehmen, das innerhalb 30. Juni desselben Jahres die Voraussetzungen für die Zulassung erfüllt. Die Einstufung in die eventuell erlangte höhere Berufs- und Besoldungsklasse erfolgt mit Wirkung vom 1. Juli.

(6) In Alternative zu den Auswahlverfahren laut Abs. 2 gilt für den Zugang zu den Berufs- und Besoldungsklassen C2 und C3 die Erlangung der Eignung zur Amtsleitung bzw. das Bestehen der Abschlussprüfung des Lehrgangs für Anwärter auf das Amt einer Führungskraft. Die Einstufung in die höhere Berufs- und Besoldungsklasse erfolgt mit Wirkung vom 1. Juli, wie es für die Neueinstufung laut Abs. 5 vorgesehen ist, oder mit Wirkung vom ersten Tag des Monats

5, oppure al primo giorno del mese successivo alla maturazione del requisito di anzianità se posteriore.

7. Il personale che, entro il biennio successivo, compie l'età per il collocamento a riposo d'ufficio è ammesso alle prove selettive indipendentemente dai requisiti di anzianità di servizio richiesti. Tale disposizione è applicabile anche al personale che matura i 40 anni utili a pensione entro il biennio successivo e presenta contestualmente domanda per il collocamento a riposo con decorrenza nel suddetto biennio.

Art. 65

Progressione economica

1. Nell'ambito di ciascuna posizione economico-professionale delle aree A, B e C, la progressione si sviluppa in un livello iniziale, superiore e apicale ed avviene secondo le disposizioni di cui ai commi 3, 4, 5 e 6.

2. Il livello iniziale rappresenta, all'interno della posizione economico-professionale, la collocazione retributiva di primo inquadramento, sia per l'accesso dall'interno che dall'esterno.

3. Per l'accesso al livello superiore sono prescritti quattro anni di anzianità di servizio nel livello iniziale, previa valutazione "positiva" espressa da parte del diretto superiore sull'assolvimento delle mansioni affidate al dipendente, in termini di impegno, produttività individuale, arricchimento professionale acquisito e senso di responsabilità.

4. Nei confronti del personale assunto successivamente al 1° gennaio 2006 mediante concorso pubblico, alla posizione economico-professionale C1, in possesso del diploma di laurea di primo livello, l'anzianità prevista dal comma 3 per la progressione economica al livello superiore, ferme restando le altre condizioni, è di anni sei.

5. Per l'accesso al livello apicale sono prescritti ulteriori sei anni di anzianità di servizio nel livello superiore, previa valutazione "positiva" espressa da parte del diretto superiore nei termini di cui al comma 3.

6. Al personale pervenuto al livello apicale delle posizioni economico-professionali A3, B2S, B4S e C3, al compimento di ogni quinquennio di anzianità nel livello stesso, è attribuita a titolo di retribuzione individuale di anzianità una maggiorazione pari al 5% del livello iniziale delle posizioni economico-professionali rispettivamente A1, B1, B3 e C1.

7. Le risorse del Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale sono dedicate prioritariamente alle progressioni previste dai commi 3, 4, 5 e 6 del presente articolo. Tali progressioni avvengono senza limitazione di posti; i costi delle medesime vengono decurtati dal Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale.

nach jenem, in welchem die Voraussetzung des Dienstalters erfüllt ist, falls dieses zu einem späteren Zeitpunkt erreicht wird.

(7) Das Personal, das innerhalb des darauf folgenden Zweijahreszeitraums das Alter für die Versetzung in den Ruhestand von Amts wegen erreicht, wird unabhängig vom erforderlichen Dienstalter zu den Auswahlverfahren zugelassen. Diese Bestimmung ist auch auf das Personal anwendbar, das innerhalb des darauf folgenden Zweijahreszeitraums 40 ruhegeldfähige Jahre anreift und gleichzeitig die Versetzung in den Ruhestand im genannten Zweijahreszeitraum beantragt.

Art. 65

Gehaltsentwicklung

(1) Innerhalb jeder Berufs- und Besoldungsklasse der Bereiche A, B und C sind für die Gehaltsentwicklung eine Anfangs-, eine höhere und eine oberste Stufe vorgesehen, und zwar gemäß den Bestimmungen laut Abs. 3, 4, 5 und 6.

(2) Bei der Ersteinstufung in eine Berufs- und Besoldungsklasse wird sowohl im Falle des internen Aufstiegs als auch im Falle des Zugangs von außen die Besoldung der Anfangsstufe zuerkannt.

(3) Voraussetzungen für den Aufstieg in die höhere Stufe sind die Leistung von vier Dienstjahren in der Anfangsstufe und die „positive“ Beurteilung des direkten Vorgesetzten über die Ausführung der Aufgaben seitens des Bediensteten in Bezug auf das Engagement, die individuelle Produktivität, die gesammelte Berufserfahrung und das Verantwortungsbewusstsein.

(4) Für Bedienstete, die nach dem 1. Jänner 2006 durch öffentliche Wettbewerbe in der Berufs- und Besoldungsklasse C1 eingestellt wurden und ein Laurediplom der ersten Stufe besitzen, beträgt das im Abs. 3 für den wirtschaftlichen Aufstieg in die höhere Stufe vorgesehene Dienstalter, unbeschadet aller anderen Voraussetzungen, sechs Jahre.

(5) Voraussetzungen für den Aufstieg in die oberste Stufe sind die Leistung von weiteren sechs Dienstjahren in der höheren Stufe und die positive Beurteilung seitens des direkten Vorgesetzten im Sinne des Abs. 3.

(6) Dem Personal, das in die oberste Stufe der Berufs- und Besoldungsklassen A3, B2S, B4S und C3 aufgestiegen ist, wird alle fünf Jahre in derselben Stufe angereiften Dienstalters eine Erhöhung von 5% der Anfangsstufe in den Berufs- und Besoldungsklassen A1, B1, B3 und C1 als Dienstalterszulage zuerkannt.

(7) Die Mittel des Fonds für die Finanzierung der Klassifizierung des Personals sind vorwiegend für die in den Abs. 3, 4, 5 und 6 dieses Artikels vorgesehenen Aufstiege des Personals bestimmt. Die oben genannten Aufstiege erfolgen ohne Stellenbegrenzung und die sich daraus ergebenden Ausgaben gehen zu Lasten des Fonds für die Finanzierung der Klassifizierung des Personals.

8. Il trattamento economico spettante al livello iniziale, superiore e apicale di ciascuna posizione economico-professionale è indicato nelle allegate tabelle retributive.

9. L'attribuzione del livello superiore o apicale ha effetto dal primo giorno del mese successivo alla data di raggiungimento dei requisiti.

10. La progressione di cui ai commi 3, 4, 5 e 6 è differita nei seguenti casi:

- a) valutazione annuale negativa espressa da parte del diretto superiore: anni 1;
- b) irrogazione di sanzioni disciplinari:
 - mesi 3, in caso di rimprovero scritto;
 - mesi 6, in caso di multa;
 - mesi 12, in caso di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

In sede di procedimento disciplinare i differimenti previsti al punto b) possono essere ridotti o aumentati fino al raddoppio.

11. La valutazione è effettuata, con cadenza annuale entro il 31 gennaio dell'anno successivo sulla base degli indici definiti al comma 3 e sintetizzata nel giudizio finale come prestazione "positiva" ovvero "negativa", nel modo seguente:

- dal dirigente la struttura, per il personale direttamente dipendente e per i direttori degli Uffici sottoposti;
- dai direttori degli Uffici, per il personale assegnato a dette articolazioni delle strutture.

12. La valutazione è comunicata tempestivamente dal superiore al dipendente interessato.

13. L'eventuale valutazione negativa deve essere scritta e motivata. Qualora il dipendente dissenta dalla valutazione adottata, entro dieci giorni dalla sua comunicazione potrà richiedere di esporre le proprie ragioni davanti ad un apposito collegio composto di tre membri di cui uno esterno all'amministrazione con funzioni di presidente, uno in rappresentanza dell'amministrazione con esclusione dell'estensore del giudizio e dei diretti superiori gerarchici del medesimo, ed uno designato dal lavoratore in sua rappresentanza.

Entro i successivi 30 giorni il collegio sentite le parti determina la valutazione definitiva; le decisioni sono assunte a maggioranza. Delle riunioni va redatto verbale.

14. Il servizio reso a part-time è valutato per intero ai fini della progressione economica.

15. Nei confronti del personale che cessa con diritto a pensione la retribuzione individuale di anzianità dell'ultimo mese di servizio viene maggiorata della quota parte dell'eventuale progressione economica in corso di maturazione computata in proporzione al

(8) Die Besoldung, die für die Anfangsstufe, die höhere Stufe und die oberste Stufe der jeweiligen Berufs- und Besoldungsklasse vorgesehen ist, wird in den beiliegenden Gehaltstabellen angegeben.

(9) Die Einstufung in die höhere oder oberste Stufe ist ab dem ersten Tag des Monats nach dem Tag, an dem die Voraussetzungen erfüllt werden, wirksam.

(10) Der Aufstieg des Personals gemäß den Abs. 3, 4, 5 und 6 wird in nachstehenden Fällen verschoben:

- a) jährliche negative Beurteilung seitens des direkten Vorgesetzten: ein Jahr;
- b) Verhängung von Disziplinarstrafen:
 - 3 Monate bei schriftlichem Verweis;
 - 6 Monate bei Geldstrafe;
 - 12 Monate bei Enthebung vom Dienst und Einbehaltung der Besoldung.

Im Falle eines Disziplinarverfahrens können die unter Buchst. b) vorgesehenen Verlängerungen bis zum Doppelten gekürzt oder erhöht werden.

(11) Die Beurteilung wird jedes Jahr bis zum 31. Jänner des darauf folgenden Jahres gemäß den im vorstehenden Abs. 3 festgelegten Kriterien mit der Endbewertung „positive“ oder „negative“ Leistung von den nachstehenden Personen vorgenommen:

- vom Leiter der Organisationseinheit für das zugeteilte Personal sowie für die Direktoren der von dieser abhängigen Ämter;
- von den Direktoren der Ämter für das Personal, das den Ämtern der Organisationseinheiten angehört.

(12) Die Beurteilung wird dem betreffenden Bediensteten vom Vorgesetzten umgehend mitgeteilt.

(13) Eventuelle negative Beurteilungen müssen in schriftlicher Form abgegeben und begründet werden. Falls der Bedienstete nicht mit der abgegebenen Beurteilung einverstanden ist, kann er innerhalb von zehn Tagen nach deren Erhalt beantragen, seine Gründe vor einem eigens dazu bestimmten Kollegium darzulegen, welches aus drei Mitgliedern besteht, und zwar einem Verwaltungsfremden mit den Aufgaben des Vorsitzenden, einem Vertreter der Verwaltung, der weder der Verfasser der Beurteilung noch ein direkter Vorgesetzter desselben sein darf, und einem vom Arbeitnehmer namhaft gemachten Vertreter.

Innerhalb der darauf folgenden dreißig Tage gibt das Kollegium nach Anhören der Parteien die endgültige Beurteilung ab; die Entscheidungen werden mehrheitlich gefasst. Die Sitzungen müssen zu Protokoll gegeben werden.

(14) Der mit Teilzeitbeschäftigung geleistete Dienst wird für die Zwecke der Gehaltsentwicklung zur Gänze anerkannt.

(15) Für das Personal, das mit Anrecht auf Rente aus dem Dienst ausscheidet, wird die Dienstalterszu- lage mit Bezug auf den letzten Dienstmonat um den im Verhältnis zum geleisteten Dienst - unter Abschluss der Monatsabschnitte - berechneten Anteil

servizio prestato, escluse le frazioni di mese, rispetto all'anzianità complessivamente richiesta.

Art. 66

Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale

1. È istituito un Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale destinato alla copertura dei costi della progressione economica prevista dall'articolo 65, dei passaggi all'interno dell'area di cui all'articolo 64 e dei costi del maturato in itinere per i passaggi di cui all'articolo 91 del presente contratto.

2. Il Fondo è alimentato dalle risorse derivanti dalle economie di gestione dovute alla cessazione dal servizio del personale e quantificate nella retribuzione e connessa all'anzianità di servizio, comunque denominata, e nella progressione economica conseguita in base agli articoli 64 e 65 del presente contratto, nonché da risorse destinate dalla contrattazione.

3. La verifica della totale copertura finanziaria della progressione economica nei termini sopra precisati deve essere effettuata, tenuto conto degli effetti di trascinarsi dei costi e delle risorse disponibili come primo impegno di ciascuna tornata contrattuale.

4. Al 31 dicembre di ciascun anno deve essere effettuato il raffronto fra le risorse affluite al Fondo ed i costi gravanti sullo stesso a norma dei commi precedenti e le differenze vengono portate in diminuzione del Fondo per la produttività e qualità della prestazione lavorativa dell'anno, qualora le risorse di cui al comma 2 siano inferiori ai costi di cui al comma 1. Qualora le risorse di cui al comma 2 siano, nell'anno, superiori rispetto ai costi di cui al comma 1, la differenza viene conservata per la copertura temporanea dei costi della progressione nei limiti di Euro 300.000,00. L'eventuale eccedenza sarà portata in aumento del Fondo di cui all'articolo 90 del presente contratto nel limite annuale di Euro 30.000,00 e, proporzionalmente al numero dei dipendenti, per le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano.

5. La verifica della copertura finanziaria del Fondo per il personale regionale vincola la progressione economica ed i passaggi di cui all'articolo 64 del presente contratto, del personale delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano.

Art. 67

Commissione paritetica per il sistema di classificazione

1. Le parti si danno atto della necessità di valutare i risultati del nuovo sistema di classificazione del personale con attenzione alle modifiche che potranno

der eventualmente anreifehenden Gehaltsentwicklung erhöht, und zwar bezogen auf das insgesamt erforderliche Dienstalter.

Art. 66

Fonds für die Finanzierung der Klassifizierung des Personals

(1) Es wird ein Fonds für die Finanzierung der Klassifizierung des Personals errichtet, der für die Deckung der Ausgaben für die im Art. 65 vorgesehene Gehaltsentwicklung und die Aufstiege innerhalb des Bereiches gemäß Art. 64 sowie - was die Aufstiege laut Art. 91 dieses Vertrags anbelangt - der Ausgaben für die angereiften Ansprüche bestimmt ist.

(2) In den Fonds fließen die auf den erfolgten Dienstaustritt des Personals zurückzuführenden Einsparungen, die aufgrund der wie auch immer genannten mit dem Dienstalter verbundenen Besoldung sowie aufgrund der Gehaltsentwicklung gemäß Art. 64 und 65 dieses Vertrags quantifiziert werden, sowie die für die Tarifverhandlungen bestimmten Mittel.

(3) Unter Berücksichtigung der Folgen einer Kostenverschleppung und der verfügbaren Mittel muss bei jeder Vertragserneuerung vorrangig überprüft werden, ob die gesamten Ausgaben für die Gehaltsentwicklung wie oben festgelegt gedeckt sind.

(4) Am 31. Dezember eines jeden Jahres ist der Vergleich zwischen den Mitteln, die in den Fonds eingeflossen sind, und den diesem laut vorstehenden Absätzen angelasteten Kosten anzustellen, wobei der Fonds für die Produktivität und die Qualität der Arbeitsleistung des jeweiligen Jahres um die Differenz gekürzt wird, falls die Mittel laut Abs. 2 unter den Ausgaben laut Abs. 1 liegen. Sind die Mittel laut Abs. 2 im Bezugsjahr höher als die Ausgaben laut Abs. 1, so wird die Differenz für die zeitweilige Deckung der Ausgaben für die Gehaltsentwicklung in den Grenzen von 300.000,00 Euro zurückgelegt. Ein eventueller Überschuss fließt im jährlichen Höchstmaß von 30.000,00 Euro und - für die Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen - proportional zur Anzahl der Bediensteten in den Fonds laut Art. 90 dieses Vertrags.

(5) Für das Personal der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen hängen die Gehaltsentwicklung und die Aufstiege laut Art. 64 dieses Vertrags von der Feststellung der finanziellen Deckung im Fonds für das Personal der Region ab.

Art. 67

Paritätische Kommission für die Klassifizierung

(1) Die Parteien nehmen die Notwendigkeit zur Kenntnis, die Ergebnisse der neuen Klassifizierung des Personals unter Berücksichtigung der Änderungen

intervenire in relazione ai processi di riforma in atto e l'opportunità di una semplificazione del sistema al fine di una miglior gestione del processo di organizzazione del lavoro nell'amministrazione regionale.

A tal fine è istituita entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto collettivo una Commissione paritetica tra le amministrazioni e le Organizzazioni sindacali, con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza idonei a raggiungere gli obiettivi sopra indicati e formulare alle parti negoziali proposte per una verifica del sistema di classificazione e che esamini, in particolare, la possibilità di:

- ricomporre i processi lavorativi attraverso una nuova declaratoria di area con l'indicazione delle norme che sovrintendono al passaggio dall'attuale al nuovo sistema;
- valutare le implicazioni sulla dotazione organica derivanti dall'applicazione delle proposte;
- individuare all'interno delle aree le posizioni esclusivamente economiche e le relative modalità di sviluppo professionale; correlare i sistemi di valutazione al modello di classificazione;
- verificare la compatibilità ed avanzare eventuali proposte fra l'attuale assetto e la disciplina dell'area della vicedirigenza secondo le disposizioni di cui all'articolo 10 della legge 145/2002;
- formulare proposte in ordine alla valorizzazione di professionalità specialistiche e posizioni di particolare responsabilità;
- valutare la congruità dei contenuti professionali dei profili del personale operante presso gli uffici del Giudice di Pace, anche in relazione all'evoluzione dell'attività degli uffici medesimi, tenuto conto della responsabilità.

CAPO II TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 68 *Struttura della retribuzione*

1. La struttura della retribuzione del personale si compone delle seguenti voci:

- *trattamento fondamentale*
 - a) stipendio tabellare;
 - b) indennità integrativa speciale;
 - c) retribuzione individuale di anzianità;
 - d) indennità di bilinguità e trilinguità;
 - e) assegno personale, ove spettante;
 - f) indennità di funzione, parte fissa;

zu bewerten, die in Bezug auf die bevorstehenden Neuerungen vorgenommen werden können. Ferner wird die Zweckmäßigkeit einer Vereinfachung der Klassifizierung erwogen, um die organisatorischen Aspekte der Tätigkeit der Regionalverwaltung besser handhaben zu können.

Zu diesem Zweck wird innerhalb 60 Tagen ab Inkrafttreten dieses Tarifvertrags eine paritätische Kommission errichtet, die aus den Verwaltungen und den Gewerkschaften zusammengesetzt ist. Aufgabe derselben ist es, sämtliche für die Erreichung der oben genannten Zielsetzungen geeigneten Kenntnisse zu sammeln und den Verhandlungspartnern Vorschläge für eine Überprüfung der Klassifizierung zu unterbreiten. Ferner soll diese Kommission insbesondere die Möglichkeit überprüfen:

- die Arbeitsverfahren durch eine neue Aufgabenbeschreibung der Bereiche mit Angabe der Bestimmungen betreffend den Übergang von der derzeitigen zu der neuen Klassifizierung neu festzulegen;
- die sich auf die Planstellen aus der Anwendung der Vorschläge ergebenden Folgen zu bewerten;
- innerhalb der Bereiche die ausschließlich unter dem wirtschaftlichen Gesichtspunkt zu betrachtenden Berufs- und Besoldungsklassen und die entsprechenden Modalitäten für die Berufsentwicklung festzulegen. Die Bewertungssysteme mit dem Klassifizierungsmodell zu verbinden;
- die Vereinbarkeit zwischen der derzeitigen Organisation und der Regelung betreffend den Bereich der stellvertretenden Leiter gemäß den im Art. 10 des Gesetzes Nr. 145/2002 enthaltenen Bestimmungen zu überprüfen und eventuelle Vorschläge zu unterbreiten;
- Vorschläge für die Aufwertung fachbezogener Professionalität und von Stellen mit besonderer Verantwortung zu unterbreiten;
- die Angemessenheit der Berufsbilder des Personals der Friedensgerichte auch in Bezug auf die Entwicklung der Tätigkeit der Friedensgerichte und unter Berücksichtigung der Verantwortung zu bewerten.

II. KAPITEL BESOLDUNG

Art. 68 *Gliederung der Besoldung*

(1) Die Besoldung der Bediensteten setzt sich aus folgenden Posten zusammen:

- *Grundbesoldung*
 - a) Tarifgehalt;
 - b) Sonderergänzungszulage;
 - c) Dienstalterszulage;
 - d) Zwei- und Dreisprachigkeitszulage;
 - e) eventuell zustehende persönliche Zulage;
 - f) Funktionszulage, fester Anteil;

- *trattamento accessorio*
- g) indennità di funzione, parte variabile;
 - h) indennità di direzione;
 - i) indennità di coordinamento;
 - j) indennità per incarichi speciali;
 - k) compenso per lavoro straordinario;
 - l) indennità per prestazioni fuori orario;
 - m) indennità di reperibilità;
 - n) indennità di disagiata residenza;
 - o) indennità rischio per conducenti di autoveicoli di proprietà dell'amministrazione;
 - p) indennità per servizi particolari;
 - q) indennità per centralinisti non vedenti;
 - r) indennità di missione e trasferimento;
 - s) fondo per la produttività e qualità della prestazione lavorativa.

2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

Art. 69

Corresponsione e disciplina della retribuzione

1. Entro il giorno 27 di ogni mese viene corrisposta al personale la retribuzione commisurata ad 1/12 del trattamento fondamentale annuo, inclusa l'indennità di direzione. La retribuzione giornaliera è pari ad 1/30 del trattamento fondamentale mensile. La retribuzione oraria è pari a 1/156 della retribuzione mensile utile agli effetti della 13esima mensilità, inclusa l'intera indennità di funzione. Ai dipendenti viene consegnata mensilmente una busta paga contenente la specificazione delle singole voci retributive.

2. Per il trattamento economico accessorio, ove non sia diversamente previsto, si provvede alla corresponsione entro il 27 del mese successivo alla prestazione lavorativa, o all'acquisizione degli elementi necessari per il pagamento. Si provvede entro tale termine anche per il pagamento delle retribuzioni per il personale assunto nel corso del mese precedente.

3. L'amministrazione è tenuta ai versamenti previsti da norme di legge o contrattuali.

4. Nell'Allegato G) è definito il trattamento economico spettante nei vari casi di assenza dal servizio.

Art. 70

Tredicesima mensilità

1. Entro il 19 dicembre di ogni anno, ovvero entro il secondo mese successivo alla data di cessazione del servizio, viene corrisposta al personale una tri-

- *Zusätzliche Besoldungselemente*
- g) Funktionszulage, veränderlicher Anteil;
 - h) Direktionszulage;
 - i) Zulage für Koordinierungsaufgaben;
 - j) Zulage für besondere Aufträge;
 - k) Vergütung für Überstunden;
 - l) Zulage für Leistungen außerhalb der Arbeitszeit;
 - m) Zulage für Bereitschaftsdienst;
 - n) Entfernungszulage;
 - o) Gefahrenzulage für Fahrer von Kraftfahrzeugen der Verwaltung
 - p) Zulage für besondere Dienste;
 - q) Zulage für Telefonisten mit Sehbehinderung;
 - r) Außendienstvergütung und Versetzung an einen anderen Dienstsitz;
 - s) Fonds für die Produktivität und die Qualität der Arbeitsleistung.

(2) Im Sinne des Gesetzes vom 13. Mai 1988, Nr. 153 mit seinen späteren Änderungen wird den Bediensteten die Familienzulage entrichtet, sofern diese zusteht.

Art. 69

Entrichtung und Regelung der Besoldung

(1) Innerhalb des 27. Tages jeden Monats wird dem Personal die Besoldung in Höhe eines Zwölftels der jährlichen Grundbesoldung einschließlich der Direktionszulage entrichtet. Die Besoldung pro Tag entspricht 1/30 der monatlichen Grundbesoldung. Die Besoldung pro Stunde entspricht 1/156 der monatlichen Besoldung und gilt für die Wirkungen des 13. Monatsgehalts, einschließlich der gesamten Funktionszulage. Die Bediensteten erhalten monatlich einen Gehaltszettel mit Angabe der einzelnen Gehaltsposten.

(2) Die zusätzlichen Besoldungselemente werden, sofern nicht anders bestimmt, innerhalb des 27. Tages des Monats entrichtet, der auf die Arbeitsleistung oder auf den Erhalt der für die Entrichtung erforderlichen Belege folgt. Innerhalb derselben Frist wird auch die Besoldung des im vorhergehenden Monat eingestellten Personals entrichtet.

(3) Die Verwaltung ist verpflichtet, die in Gesetzes- oder Vertragsbestimmungen vorgesehenen Zahlungen vorzunehmen.

(4) In der Anlage G) werden die Auswirkungen der verschiedenen Abwesenheiten vom Dienst auf die zustehende Besoldung angeführt.

Art. 70

Dreizehntes Monatsgehalt

(1) Innerhalb 19. Dezember eines jeden Jahres oder innerhalb des zweiten Monats nach dem Ausscheiden aus dem Dienst wird dem Personal ein drei-

cesima mensilità, commisurata ad un dodicesimo delle seguenti voci retributive annuali spettanti alle date suindicate:

- stipendio tabellare;
- indennità integrativa speciale;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità di bilinguità e trilinguità;
- assegno personale, ove spettante;
- indennità di funzione, parte fissa;
- indennità di direzione.

2. In caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore ai quindici giorni e va commisurata all'ultimo trattamento spettante.

3. Nei confronti del personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, che ha reso nell'anno ininterrotto servizio in relazione a posizioni economiche diversamente retribuite, la tredicesima mensilità spetta, a norma del comma 2, in funzione della durata e del trattamento economico dei singoli contratti di lavoro.

4. La tredicesima mensilità sull'indennità di direzione spetta, a norma del comma 2, in funzione della durata dell'incarico.

5. Per i periodi di assenza che comportino riduzione della retribuzione fissa mensile, il relativo rateo della tredicesima mensilità è ridotto in proporzione.

6. La tredicesima mensilità di cui al comma 1 è corrisposta unitamente alla rata di stipendio del mese di dicembre.

Art. 71

Effetti delle nuove retribuzioni

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento pensionistico, ordinario e privilegiato, sul trattamento di fine servizio/rapporto, sull'assegno alimentare previsto dall'articolo 58 del presente contratto, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi.

2. Gli incrementi previsti dal corrispondente Allegato I) sul trattamento economico fondamentale con decorrenza 1° agosto 2007 hanno effetto, ai fini della rideterminazione del trattamento pensionistico, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio con diritto a pensione dall'anno 2006, alle scadenze e negli importi ivi previsti.

3. Gli incrementi previsti dal corrispondente Allegato K) sul trattamento economico fondamentale con decorrenza 1 settembre 2008 hanno effetto, ai fini della rideterminazione del trattamento pensionistico,

zehntes Monatsgehalt entrichtet, das einem Zwölftel der folgenden zu den obgenannten Zeiten zustehenden jährlichen Gehaltsposten entspricht:

- Tarifgehalt;
- Sonderergänzungszulage;
- Dienstalterszulage;
- Zwei- und Dreisprachigkeitszulage;
- eventuell zustehende persönliche Zulage;
- Funktionszulage, fester Anteil;
- Direktionszulage.

(2) Wurde weniger als ein Jahr Dienst geleistet, so wird das dreizehnte Monatsgehalt im Ausmaß eines Zwölftels für jeden Monat bzw. für jeden Monatsabschnitt von über 15 Tagen geleisteten Dienstes entrichtet und aufgrund des letzten zustehenden Gehalts berechnet.

(3) Dem mit einem befristeten Arbeitsvertrag eingestellten Personal, das im Laufe des Jahres ununterbrochenen Dienst in verschiedenen Besoldungsklassen geleistet hat, steht das dreizehnte Monatsgehalt gemäß Abs. 2 im Verhältnis zur Dauer und Besoldung der einzelnen Arbeitsverträge zu.

(4) Der Anteil des dreizehnten Monatsgehalts, der sich auf die Direktionszulage bezieht, steht im Sinne des Abs. 2 im Verhältnis zur Dauer des Auftrags zu.

(5) Im Falle von Abwesenheiten, die eine Verminderung des festen monatlichen Gehalts zur Folge haben, wird das dreizehnte Monatsgehalt entsprechend gekürzt.

(6) Das dreizehnte Monatsgehalt gemäß Abs. 1 wird zusammen mit dem Dezembergehalt ausgezahlt.

Art. 71

Wirkungen der neuen Gehälter

(1) Das jeweilige Gehalt, das sich aufgrund dieses Vertrags ergibt, wirkt sich auf das dreizehnte Monatsgehalt, die ordentliche Rente und die Vorzugsrente, die Dienstabfertigung/Abfertigung, den Unterhaltsbetrag laut Art. 58 dieses Vertrags, die angemessene Entschädigung sowie auf die Sozialversicherungsabzüge und die entsprechenden Beiträge aus.

(2) Für das Personal, das aus welchem Grund auch immer ab dem Jahr 2006 mit Anrecht auf Rente aus dem Dienst ausgeschieden ist, finden die ab 1. August 2007 geltenden Erhöhungen auf die Grundbesoldung laut der entsprechenden Anlage I) für die Zwecke der Neufestsetzung der Rente gemäß den darin vorgesehenen Fristen und Ausmaßen Anwendung.

(3) Für das Personal, das aus welchem Grund auch immer im Laufe des Jahres 2008 mit Anrecht auf Rente aus dem Dienst ausgeschieden ist, finden die ab 1. September 2008 geltenden Erhöhungen auf die

nei confronti del personale comunque cessato dal servizio con diritto a pensione nel corso dell'anno 2008, alle scadenze e negli importi ivi previsti.

4. L'eventuale assegno personale corrisposto al dipendente all'atto dell'inquadramento in ruolo, al fine di garantire il mantenimento del trattamento economico complessivamente goduto presso l'amministrazione di provenienza, è assorbito nel limite del 60% degli aumenti economici previsti dal presente contratto aventi carattere di generalità, ivi comprese le indennità di cui agli articoli 77, 78 e 79 del presente contratto.

*Art. 72
Stipendio tabellare*

1. Al personale compete lo stipendio tabellare annuo di cui alle allegate tabelle retributive.

*Art. 73
Indennità integrativa speciale*

1. L'indennità integrativa speciale compete nelle seguenti misure:

- per il personale inquadrato nell'area funzionale A: Euro 6.336,00 annui lordi;
- per il personale inquadrato nell'area funzionale B: Euro 6.516,00 annui lordi;
- per il personale inquadrato nell'area funzionale C: Euro 6.696,00 annui lordi.

*Art. 74
Retribuzione individuale di anzianità*

1. La retribuzione individuale di anzianità in godimento alla data del 1° gennaio 2009 è incrementata, per ogni anno di servizio reso nel periodo 1° gennaio 2005-31 dicembre 2007, di un importo annuo pari all'1,2% del valore stipendiale corrispondente al livello iniziale della posizione economico-professionale rivestita al 1° gennaio 2008.

2. Al personale assunto a tempo indeterminato fra il 1° gennaio 2005 e il 31 dicembre 2007, o che ha avuto sospensione del rapporto nel periodo predetto, l'importo di cui al comma 1 è corrisposto in proporzione ai mesi di servizio prestato, escluse le frazioni di mese.

*Art. 75
Indennità di bilinguità e trilinguità*

1. Al personale in possesso dell'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca rilasciato ai

Grundbesoldung laut der entsprechenden Anlage K) für die Zwecke der Neufestsetzung der Rente gemäß den darin vorgesehenen Fristen und Ausmaßen Anwendung.

(4) Die eventuelle persönliche Zulage, die dem Bediensteten bei der Einstufung in den Stellenplan zwecks Gewährleistung der Beibehaltung der bei der Herkunftskörperschaft bezogenen Gesamtbesoldung entrichtet wird, wird im Ausmaß von 60% der allgemeinen Gehaltserhöhungen laut diesem Vertrag, einschließlich der Zulagen laut Art. 77, 78 und 79 dieses Vertrags verrechnet.

*Art. 72
Tarifgehalt*

(1) Dem Personal steht das jährliche Tarifgehalt gemäß den beiliegenden Gehaltstabellen zu.

*Art. 73
Sonderergänzungszulage*

(1) Die Sonderergänzungszulage steht im folgenden Ausmaß zu:

- für das Personal des Funktionsbereichs A: 6.336,00 Euro brutto jährlich;
- für das Personal des Funktionsbereichs B: 6.516,00 Euro brutto jährlich;
- für das Personal des Funktionsbereichs C: 6.696,00 Euro brutto jährlich.

*Art. 74
Dienstalterszulage*

(1) Die zum 1. Jänner 2009 zustehende Dienstalterszulage wird für jedes Jahr im Zeitraum 1. Jänner 2005-31. Dezember 2007 geleisteten Dienstes um einen jährlichen Betrag im Ausmaß von 1,2% des Gehalts erhöht, das der Anfangsstufe der Berufs- und Besoldungsklasse entspricht, welche der Bedienstete zum 1. Jänner 2008 bekleidete.

(2) Den Bediensteten mit unbefristetem Arbeitsverhältnis, die zwischen dem 1. Jänner 2005 und dem 31. Dezember 2007 eingestellt wurden, oder deren Arbeitsverhältnis im genannten Zeitraum unterbrochen wurde, wird der Betrag laut Abs. 1 für die Monate entrichtet, in denen sie Dienst geleistet haben, wobei Bruchteile eines Monats nicht berücksichtigt werden.

*Art. 75
Zwei- und Dreisprachigkeitszulage*

(1) Dem Personal, das die im Sinne des Dekretes des Präsidenten der Republik vom 26. Juli 1976, Nr.

sensi del DPR 26 luglio 1976, n. 752, e successive modificazioni, di grado almeno pari o immediatamente inferiore a quello richiesto per la posizione economico-professionale ricoperta, spetta l'indennità di bilinguità nella misura stabilita dalle tabelle allegate al presente contratto per l'attestato posseduto salvo quanto disposto al comma 2.

2. Qualora l'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca conseguito sia di grado più elevato rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno alla posizione economico-professionale ricoperta, l'indennità di cui al comma 1 è attribuita con riferimento all'attestato richiesto per l'accesso dall'esterno alla posizione stessa.

3. Al personale di cui al comma 1 in possesso dell'attestato di conoscenza della lingua ladina di grado almeno pari o immediatamente inferiore a quello richiesto per la posizione economico-professionale ricoperta, è attribuita una maggiorazione pari al 50% dell'indennità di cui al comma 1.

4. Le indennità di cui ai commi 1 e 3, fermo restando i requisiti ivi previsti, competono anche al personale dipendente della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Bolzano nonché al personale della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento, che ricopre posti per i quali il bilinguismo o il trilinguismo è necessario in relazione alle funzioni previste.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono attribuite con le modalità previste per la corresponsione del trattamento economico fondamentale, di cui fanno parte.

6. Restano confermate e adeguate ai nuovi importi le indennità attribuite al personale in applicazione della normativa contrattuale precedente. È altresì confermata e adeguata ai nuovi importi, se superiore, la maggiorazione di cui al comma 3.

Art. 76

Indennità di funzione

1. Al personale compete un'indennità di funzione, suddivisa in due quote, di cui una fissa ed una variabile, nelle misure stabilite nell'Allegato K).

2. La quota variabile è ridotta per ogni giornata di assenza, salvo quelle indicate al comma 4, della quota giornaliera stabilita dall'Allegato K); la medesima è pari a 1/22 e 1/26, a seconda dell'articolazione del servizio su cinque o rispettivamente su sei giornate, della sommatoria dell'indennità di funzione quota fissa e quota variabile, ed è conguagliata anche in sede di corresponsione del Fondo per la produttività e qualità della prestazione lavorativa.

752 mit seinen späteren Änderungen ausgestellte Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache der für die bekleidete Berufs- und Besoldungsklasse erforderlichen Stufe oder der unmittelbar niedrigeren besitzt, steht die Zweisprachigkeitszulage für die jeweilige Bescheinigung im Ausmaß laut den diesem Vertrag beiliegenden Tabellen zu, unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 2.

(2) Bezieht sich die Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache auf eine höhere Stufe als diejenige, die für den Zugang von außen zur bekleideten Berufs- und Besoldungsklasse vorgeschrieben ist, wird die Zulage laut Abs. 1 mit Bezug auf die Bescheinigung zuerkannt, die für den Zugang von außen zur genannten Berufs- und Besoldungsklasse erforderlich ist.

(3) Dem Personal laut Abs. 1, das die Bescheinigung über die Kenntnis der ladinischen Sprache der für die bekleidete Berufs- und Besoldungsklasse erforderlichen Stufe oder der unmittelbar niedrigeren Stufe besitzt, wird eine Erhöhung von 50% der Zulage laut Abs. 1 zuerkannt.

(4) Die Zulagen laut Abs. 1 und 3 stehen - unbeschadet der Voraussetzungen laut genannten Absätzen - auch dem Personal der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Bozen sowie dem Personal der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Trient zu, das Stellen besetzt, für welche die Zweisprachigkeit oder die Dreisprachigkeit in Bezug auf die vorgesehenen Aufgaben erforderlich ist.

(5) Die Zulagen gemäß diesem Artikel werden aufgrund der Modalitäten zuerkannt, die für die Entrichtung der Grundbesoldung, welche sie umfasst, vorgesehen sind.

(6) Die dem Personal in Anwendung des vorhergehenden Tarifvertrags zuerkannten Zulagen werden bestätigt und den neuen Beträgen angepasst. Weiters wird die Erhöhung laut Abs. 3, sofern sie höher ist, bestätigt und den neuen Beträgen angepasst.

Art. 76

Funktionszulage

(1) Dem Personal steht eine Funktionszulage zu, die aus einem festen und einem veränderlichen Anteil besteht, deren Ausmaß in der Anlage K) festgelegt ist.

(2) Der veränderliche Anteil wird für jeden Abwesenheitstag, mit Ausnahme der im Abs. 4 angegebenen Abwesenheiten, um den in der Anlage K festgelegten täglichen Anteil gekürzt. Dieser entspricht 1/22 und 1/26 der Summe des festen und des veränderlichen Anteils der Funktionszulage, je nachdem, ob der Dienst an fünf oder an sechs Tagen in der Woche geleistet wird, und wird auch bei Auszahlung des Fonds für die Produktivität und die Qualität der Arbeitsleistung verrechnet.

3. La quota fissa dell'indennità è corrisposta in ratei mensili compresa la tredicesima, mentre la quota variabile è corrisposta in ratei mensili con esclusione della tredicesima e, salvo quanto previsto dal comma 4, dei periodi di permesso retribuito, di sospensione dal servizio per qualsiasi causa, di aspettativa per qualsiasi causa e di assenza per malattia.

4. Ai fini di cui al presente articolo, si considerano alla stregua di presenza in servizio:

- i permessi sindacali e per mandato politico;
- le assenze per ferie;
- il permesso retribuito previsto dall'articolo 34, comma 3, lettere a), b) ed e);
- l'assenza dovuta a causa di servizio o infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL;
- il congedo per maternità e paternità;
- per i soli dipendenti portatori di handicap grave i permessi di cui all'articolo 33, comma 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

Art. 77
Indennità di direzione

1. Ai dipendenti incaricati della funzione di direttore d'ufficio spetta, in relazione alla particolare funzione ed in aggiunta al trattamento economico di posizione, una speciale indennità di direzione. L'indennità è commisurata al livello iniziale della posizione economico-professionale C2 ed è corrisposta con le stesse modalità dello stipendio.

2. L'indennità di direzione viene determinata dalla Giunta applicando un coefficiente da 0,6 fino a 0,9, tenendo conto della complessità delle funzioni connesse all'incarico assegnato.

3. Per nessuna ragione può essere percepita più di un'indennità di direzione prevista dal presente articolo. In caso di direzione di più uffici, al funzionario compete l'indennità di direzione nella misura maggiore fra quelle previste per gli uffici cui è preposto.

4. A decorrere dal 1° gennaio di ogni anno l'indennità di direzione è annualmente ridotta e trasformata in assegno personale pensionabile. La riduzione e la conseguente trasformazione avvengono computando il 5% dell'indennità prevista nell'anno precedente per la posizione ricoperta. La trasformazione è effettuata, altresì, all'atto della cessazione dal servizio comunque motivata, in relazione alla durata dell'incarico di direzione reso nell'anno solare di cessazione.

L'assegno segue le variazioni della relativa indennità di direzione.

5. L'indennità di direzione è ridotta in relazione a situazioni di *status* che prevedono la riduzione dello

(3) Der feste Anteil der Zulage wird in Monatsraten einschließlich der dreizehnten Monatsrate entrichtet, während der veränderliche Anteil in Monatsraten mit Ausschluss der dreizehnten Monatsrate und - vorbehaltlich der Bestimmungen des Abs. 4 - der bezahlten Beurlaubungen, der Abwesenheiten wegen Enthebung vom Dienst aus jedem Grund, wegen Warterstand aus jedem Grund und wegen Krankheit entrichtet.

(4) Für die Zwecke dieses Artikels gelten als Anwesenheit im Dienst:

- die Gewerkschaftsbeurlaubungen und Beurlaubungen wegen politischen Mandats;
- die Abwesenheiten wegen Urlaub;
- die bezahlte Beurlaubung laut Art. 34 Abs. 3 Buchst. a), b) und e);
- die dienstbedingten Abwesenheiten oder Abwesenheiten wegen eines von der INAIL anerkannten Arbeitsunfalls;
- der Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub;
- nur für die schwerbehinderten Bediensteten die Beurlaubungen laut Art. 33 Abs. 6 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104.

Art. 77
Direktionszulage

(1) Den Bediensteten, die mit den Aufgaben eines Amtsdirektors betraut sind, steht aufgrund ihrer spezifischen Funktion zusätzlich zu ihrer Besoldung eine besondere Direktionszulage zu. Die Zulage wird nach dem Anfangsgehalt der Berufs- und Besoldungsklasse C2 bemessen und unter Beachtung derselben Modalitäten entrichtet, die für das Gehalt gelten.

(2) Die Direktionszulage wird vom Ausschuss festgelegt, der je nach Komplexität der mit dem Auftrag in Zusammenhang stehenden Aufgaben einen Koeffizienten von 0,6 bis 0,9 anwendet.

(3) Es kann auf keinen Fall mehr als eine Direktionszulage laut diesem Artikel bezogen werden. Der Führungskraft, die mehrere Ämter leitet, steht die höchste unter den für die geleiteten Ämter vorgesehenen Direktionszulagen zu.

(4) Ab 1. Jänner eines jeden Jahres wird die Direktionszulage jährlich gekürzt und in eine ruhegeldfähige persönliche Zulage umgewandelt. Die Kürzung und die entsprechende Umwandlung erfolgen durch Berechnung von 5% der im Vorjahr für die bekleidete Stellung vorgesehenen Zulage. Die Umwandlung erfolgt weiters bei Ausscheiden aus dem Dienst aus welchem Grund auch immer und in Bezug auf die Dauer des Direktionsauftrags im Kalenderjahr des Ausscheidens.

Die Zulage unterliegt den Änderungen der entsprechenden Direktionszulage.

(5) Die Direktionszulage wird in den Fällen gekürzt, in welchen die Kürzung des Gehalts vorgese-

stipendio ed è comunque sospesa decorsi 30 giorni lavorativi di assenza nell'anno solare, escluse le ferie, gli infortuni sul lavoro ed il congedo di maternità o di paternità.

6. Al sostituto del direttore compete un assegno mensile di importo pari ad 1/12 dell'indennità di direzione mensile prevista per l'ufficio. L'assegno è comunque sospeso a partire dall'ottavo giorno consecutivo di assenza del sostituto, escluse le ferie, gli infortuni sul lavoro ed il congedo di maternità o di paternità.

Per le giornate di effettiva sostituzione del direttore titolare assente dal servizio, l'assegno spettante al sostituto è rideterminato nella misura di 1/30 dell'indennità di direzione mensile prevista per l'ufficio e ciò a partire dall'ottavo giorno consecutivo di assenza, escluse le ferie.

7. Qualora al direttore titolare sia attribuito anche l'incarico di direzione di altra struttura organizzativa, al sostituto è attribuita l'indennità di direzione nella misura del 50% di quella prevista per il titolare.

8. L'indennità di direzione prevista per il sostituto è annualmente ridotta e trasformata secondo quanto previsto dal comma 4.

Art. 78

Indennità di coordinamento

1. L'amministrazione, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali, individua le funzioni di coordinamento di unità operative o di servizi particolari.

2. Al personale incaricato, con provvedimento previsto dall'ordinamento dell'amministrazione, di svolgere dette funzioni è corrisposta un'indennità mensile lorda da un minimo di Euro 80,00 ad un massimo di Euro 900,00 differenziata tenuto conto del dimensionamento delle unità operative e del livello di responsabilità dei servizi richiesti.

3. L'individuazione del personale da incaricare viene effettuata dall'amministrazione tenuto conto del possesso dell'esperienza professionale nonché dei titoli di studio e delle idoneità coerenti con i compiti in cui la funzione di coordinamento si sostanzia.

4. L'indennità è erogata mensilmente ed è sospesa decorsi 30 giorni lavorativi di assenza, escluse le ferie, gli infortuni sul lavoro ed il congedo di maternità e di paternità, e può essere revocata prima della scadenza a seguito di:

- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
- accertamenti di risultati negativi;
- intervenuti mutamenti organizzativi;
- assenze protratte per un periodo continuativo superiore a tre mesi, esclusi gli infortuni ed il congedo di maternità e di paternità.

hen ist. Die Entrichtung wird jedenfalls nach 30 Arbeitstagen Abwesenheit im Kalenderjahr eingestellt, wobei die Abwesenheiten wegen Urlaub, Arbeitsunfällen und Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub ausgeschlossen sind.

(6) Dem stellvertretenden Direktor gebührt eine monatliche Zulage in Höhe von 1/12 der für das Amt vorgesehenen monatlichen Direktionszulage. Die Entrichtung der Zulage wird jedenfalls ab dem achten Tag ununterbrochener Abwesenheit des stellvertretenden Direktors eingestellt, ausgenommen der Urlaub, die Arbeitsunfälle und der Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub.

Für die Tage effektiver Stellvertretung des vom Dienst abwesenden Direktors wird die dem Stellvertreter zustehende Zulage ab dem achten Tag ununterbrochener Abwesenheit - ausgenommen den Urlaub - im Ausmaß von 1/30 der für das Amt vorgesehenen monatlichen Direktionszulage neu berechnet.

(7) Wird dem Amtsdirektor auch der Auftrag zur Leitung einer weiteren Organisationseinheit erteilt, stehen dem Stellvertreter 50% der dem Amtsdirektor zustehenden Direktionszulage zu.

(8) Die für den Stellvertreter vorgesehene Direktionszulage wird jährlich gekürzt und gemäß den Bestimmungen laut Abs. 4 umgewandelt.

Art. 78

Zulage für Koordinierungsaufgaben

(1) Die Verwaltung bestimmt nach Absprache mit den Gewerkschaften die Aufgaben zur Koordinierung von Verwaltungseinheiten oder besonderen Diensten.

(2) Dem Personal, dem genannte Aufgaben mit in der Verwaltungsordnung vorgesehener Maßnahme zugewiesen werden, wird eine monatliche Bruttzulage von mindestens 80,00 Euro und höchstens 900,00 Euro entrichtet, die je nach Größe der Verwaltungseinheit und je nach Verantwortungsgrad in Bezug auf die verlangten Dienste variiert.

(3) Die Verwaltung bestimmt das zu beauftragende Personal unter Berücksichtigung der Berufserfahrung und der Schul- und Studienabschlüsse sowie der für die Ausführung der jeweiligen Koordinierungsaufgaben notwendigen Fähigkeiten.

(4) Die Entrichtung der Zulage erfolgt monatlich und wird nach 30 Arbeitstagen Abwesenheit eingestellt, wobei die Abwesenheiten wegen Urlaub, Arbeitsunfällen, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub ausgeschlossen sind. In nachstehenden Fällen kann die Zulage vor Ablauf der Frist widerrufen werden:

- Nichtbeachtung der Anweisungen, die in der Zuerkennungsmaßnahme enthalten sind;
- Feststellung negativer Ergebnisse;
- eingetretene organisatorische Änderungen;
- ununterbrochene Abwesenheiten von über drei Monaten, mit Ausnahme der Arbeitsunfälle und des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs.

Art. 79

Indennità per incarichi speciali

1. Al personale può essere attribuita una specifica indennità per incarichi che presuppongono differenziati livelli di autonomia, di responsabilità o di conoscenze, o complessità di funzioni ovvero incarichi per l'organizzazione di specifici servizi in vista del raggiungimento di obiettivi prestabiliti.

2. L'indennità è differenziata fra un importo annuale minimo di Euro 600,00 e un massimo di Euro 7.500,00 in relazione alle caratteristiche dell'incarico, alla complessità degli obiettivi da conseguire e ai tempi assegnati.

3. Per incarichi connessi allo svolgimento di attività formative in corsi organizzati dall'amministrazione il compenso complessivo previsto per l'iniziativa viene suddiviso fra il personale in ragione dell'effettivo impegno nell'attività di insegnamento.

4. L'individuazione del personale cui è attribuita l'indennità è effettuata annualmente da parte del Dirigente competente in materia di personale su proposta scritta e motivata del Dirigente della struttura organizzativa di riferimento, acquisito il parere per iscritto dei diretti superiori del personale medesimo.

5. L'indennità può essere erogata:

- a) mensilmente, per attività che presentano carattere di continuità e il cui svolgimento può essere verificato in ogni momento;
- b) al termine dell'attività richiesta o al conseguimento dell'obiettivo ovvero a cadenza annuale a seguito di verifica per tutte le altre attività.

6. L'indennità viene proporzionalmente ridotta in caso di assenze superiori a giorni 30 lavorativi nell'arco dell'anno escluse le ferie e gli infortuni sul lavoro, oppure nel caso di superamento dei tempi assegnati o di parziale conseguimento degli obiettivi prefissati.

7. L'incarico può essere revocato, con atto scritto e motivato, a seguito di:

- a) accertamento di risultati negativi o non rispetto dei tempi prefissati;
- b) inosservanza delle direttive impartite;
- c) intervenuti mutamenti organizzativi o impossibilità dell'adempimento previsto dall'incarico.

8. La revoca di cui al comma 7 comporta la perdita dell'indennità nei casi previsti dalle lettere a) e b) e l'erogazione proporzionata alla percentuale di conseguimento dell'obiettivo o al periodo di svolgimento dell'attività nel caso di cui alla lettera c).

9. L'amministrazione informa preventivamente le Organizzazioni sindacali sulle tipologie di attività e sui criteri generali per l'assegnazione dei nuovi incarichi nonché successivamente sugli incarichi speciali effettivamente assegnati.

Art. 79

Zulage für besondere Aufträge

(1) Den Bediensteten kann für Aufträge, die eine differenzierte Autonomie, Verantwortung oder Kenntnis erfordern oder mit komplexen Aufgaben verbunden sind bzw. für Aufträge zur Organisation spezifischer Dienste im Rahmen vorgegebener Ziele eine besondere Zulage zuerkannt werden.

(2) Die Zulage variiert von mindestens 600,00 Euro bis höchstens 7.500,00 Euro jährlich je nach der Art des Auftrags, der Komplexität der vorgegebenen Ziele und den vorgesehenen Fristen.

(3) Bei Aufträgen betreffend die Durchführung von Lehrtätigkeit seitens des Personals im Rahmen der von der Verwaltung organisierten Lehrgänge wird die für die Initiative vorgesehene Gesamtvergütung aufgrund der effektiv geleisteten Lehrtätigkeit unter das Personal aufgeteilt.

(4) Das Personal, dem die Zulage zuerkannt wird, wird jährlich von dem für Personalwesen zuständigen Leiter auf schriftlichen und begründeten Vorschlag des Leiters der betreffenden Organisationseinheit nach Einholen der schriftlichen Stellungnahme der direkten Vorgesetzten der betreffenden Bediensteten bestimmt.

(5) Die Zulage kann wie folgt entrichtet werden:

- a) monatlich, für Tätigkeiten kontinuierlichen Charakters, deren Durchführung jederzeit überprüft werden kann;
- b) nach Abschluss der verlangten Tätigkeit oder nach Erreichen des vorgegebenen Zieles oder - für alle anderen Tätigkeiten - jährlich infolge einer Überprüfung.

(6) Die Zulage wird nach einer Abwesenheit von über 30 Werktagen im Laufe des Jahres mit Ausnahme des Urlaubs und der Arbeitsunfälle, bei Überschreitung der vorgesehenen Fristen oder bei nicht vollständiger Erreichung der vorgegebenen Ziele proportional gekürzt.

(7) Der Auftrag kann mit schriftlicher und begründeter Maßnahme in den folgenden Fällen widerrufen werden:

- a) Feststellung negativer Ergebnisse oder Nichteinhaltung der vorgegebenen Fristen;
- b) Nichtbeachtung der erteilten Anweisungen;
- c) eingetretene organisatorische Änderungen oder Unmöglichkeit, den Auftrag zu erfüllen.

(8) Der Widerruf gemäß Abs. 7 bewirkt in den Fällen laut Buchst. a) und b) den Verlust der Zulage und im Fall laut Buchst. c) deren Auszahlung im Verhältnis zum bis dahin erreichten Ziel oder zur Dauer der durchgeführten Tätigkeit.

(9) Die Verwaltung teilt den Gewerkschaften vorab die Art der Tätigkeiten und die allgemeinen Kriterien für die Erteilung der neuen Aufträge und daraufhin die effektiv erteilten besonderen Aufträge mit.

Art. 80
Lavoro straordinario

1. Quando le esigenze dell'amministrazione lo richiedono il dipendente è tenuto a prestare servizio, con diritto alla retribuzione per lavoro straordinario, oltre l'orario normale.

2. È considerato orario straordinario quello prestato, oltre l'orario medio giornaliero, per moduli non inferiori a 30 minuti.

3. Il limite massimo di spesa annualmente autorizzabile per il pagamento del lavoro straordinario non può eccedere l'importo pari al corrispettivo di 50 ore annue per ciascuna unità di personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.

4. Tale limite può essere derogato, nel limite del 25%, con deliberazione della Giunta regionale o camerale, previa informazione alle Organizzazioni sindacali.

5. Ad ogni ripartizione o struttura equiparata è assegnato annualmente ed eventualmente integrato in corso d'anno, in relazione alle esigenze, con provvedimento della Giunta regionale, un *budget* per lavoro straordinario.

6. Nei limiti finanziari del budget attribuito alla struttura, il dirigente autorizza le strutture dipendenti all'effettuazione del lavoro straordinario in relazione alle necessità. Ciascun dipendente non potrà effettuare lavoro straordinario oltre il limite massimo di 150 ore annue. Per specifiche esigenze tale limite individuale può essere aumentato, con il consenso del dipendente e previa informazione alle Organizzazioni sindacali fino a 300 ore, per i soli addetti alla manutenzione e fino a 240 ore per un numero massimo di altre 20 unità di personale.

7. Il dipendente, in alternativa alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario, ha diritto di recuperare le ore lavorate in eccedenza al normale orario nel limite massimo di 36 ore. Le modalità di recupero devono essere concordate con il direttore d'ufficio. Al limite massimo indicato nel presente comma è possibile derogare, qualora le esigenze di servizio lo consentano.

8. In caso di compensazione con riposo sostitutivo riguardante il lavoro straordinario prestato in orario notturno o festivo o festivo/notturno al dipendente verrà corrisposta la differenza fra il compenso orario per lavoro straordinario diurno e quello previsto per il lavoro straordinario festivo/notturno.

9. Il lavoro svolto dai dipendenti in commissioni, gruppi di lavoro, comitati costituiti dalla Giunta regionale o dalle Giunte camerali e l'attività di sorveglianza nell'espletamento di concorsi, al di fuori del normale servizio, non sono considerati ai fini del rispetto dei limiti di cui al comma 6. Per il computo del lavoro straordinario prestato il dipendente dovrà

Art. 80
Überstunden

(1) Der Bedienstete ist aufgrund besonderer Erfordernisse der Verwaltung verpflichtet, über die normale Arbeitszeit hinaus Dienst zu leisten, wobei er Anrecht auf die Vergütung für Überstunden hat.

(2) Als Überstunden gilt der über die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit hinaus geleistete Dienst, sofern er Zeitabschnitte von mindestens 30 Minuten umfasst.

(3) Der jährlich genehmigte Höchstbetrag für die Vergütung der Überstunden darf den Betrag nicht überschreiten, der 50 Stunden pro Jahr für einen jeden am 31. Dezember des Vorjahres im Dienst stehenden Bediensteten entspricht.

(4) Von dieser Grenze kann mit Beschluss des Regionalausschusses oder des Kammerausschusses, nach Mitteilung an die Gewerkschaften, bis zu 25% abgewichen werden.

(5) Jeder Abteilung oder gleichgestellten Organisationseinheit wird jährlich mit Beschluss des Regionalausschusses eine auf die jeweiligen Erfordernisse bezogene Anzahl von Überstunden zugewiesen, welche eventuell im Laufe des Jahres ergänzt werden kann.

(6) Der Leiter genehmigt - innerhalb der Grenzen der der Organisationseinheit zugewiesenen Mittel - je nach den Diensterfordernissen die Leistung von Überstunden in den ihm unterstehenden Ämtern. Jeder Bedienstete darf höchstens 150 Überstunden jährlich leisten. Diese individuelle Höchstgrenze kann wegen besonderer Erfordernisse nach Zustimmung der jeweiligen Bediensteten und nach Mitteilung an die Gewerkschaften auf 300 Stunden nur für das mit Instandhaltungsarbeiten beauftragte Personal und auf 240 Stunden für höchstens weitere 20 Bedienstete angehoben werden.

(7) Der Bedienstete kann anstatt der Vergütung für Überstunden für die über die normale Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden den Zeitausgleich im Höchstausmaß von 36 Stunden in Anspruch nehmen. Die Modalitäten des Zeitausgleichs sind mit dem Amtsdirektor zu vereinbaren. Sofern die Diensterfordernisse es gestatten, kann von der Höchstgrenze laut diesem Absatz abgesehen werden.

(8) Im Falle von Zeitausgleich für Überstunden, die in der Nacht oder an Feiertagen oder an Feiertagen nachts geleistet werden, wird dem Bediensteten die Differenz zwischen der stündlichen Vergütung, die für tagsüber geleistete Überstunden zusteht, und der Stundenvergütung, die für an Feiertagen nachts geleistete Überstunden zusteht, entrichtet.

(9) Die von den Bediensteten geleistete Arbeit in Kommissionen, Arbeitsgruppen, Komitees, die vom Regionalausschuss oder von den Kammerausschüssen errichtet werden, und die Überwachung bei Wettbewerben außerhalb der normalen Arbeitszeit fallen nicht unter die Grenzen gemäß Abs. 6. Für die Berechnung der geleisteten Überstunden muss der Be-

produrre certificazione attestante la durata della seduta. Analoga deroga è stabilita, relativamente alle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano, per l'attività di presenza in manifestazioni promozionali e di servizio a beneficio dell'utenza.

10. Il personale assegnato all'Ufficio di Gabinetto, alle Segreterie particolari degli Assessori, alla Presidenza e Segreteria Generale delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano può essere autorizzato a prestare lavoro straordinario nel limite massimo di 360 ore annue con esclusione dei segretari particolari del Presidente e degli Assessori.

11. Gli autisti possono essere autorizzati, per garantire i servizi d'istituto, a prestare lavoro straordinario in deroga al limite di cui al comma 6. Le ore straordinarie sono prioritariamente recuperate, in relazione alle esigenze di servizio, anche con il ricorso all'istituto della reperibilità di cui all'articolo 37 del presente contratto e, se effettuate dal personale che svolge esclusivamente mansioni di autista, possono essere retribuite solo qualora nel mese di riferimento l'orario effettivo sia prestato per almeno il 70% in missione o in servizio fuori sede.

12. Il personale addetto al servizio elettorale o chiamato a collaborare nel servizio medesimo può essere autorizzato, anche in deroga ai limiti di cui al comma 6, ad effettuare lavoro straordinario sino ad un massimo individuale di 80 ore mensili per il periodo intercorrente dalla data di emanazione del decreto che fissa il giorno della votazione al 30esimo giorno successivo alla data della votazione stessa.

13. Il lavoro straordinario autorizzato ai sensi dei commi 10, 11 e 12 non concorre a determinare i limiti di spesa di cui al comma 3.

14. Il compenso per lavoro straordinario è cumulabile con la missione effettuata oltre il normale orario di servizio, ivi compresi i tempi di viaggio, fino ad un limite massimo di quattro ore giornaliere, elevato ad otto per gli autisti.

15. La misura oraria del compenso per lavoro straordinario è pari ad 1/156 dello stipendio tabellare, dell'indennità integrativa speciale e dell'indennità di funzione fissa mensile spettanti, incluso il rateo di tredicesima mensilità delle anzidette voci retributive, maggiorata:

- del 20% per il lavoro straordinario diurno (prestato dalle ore 06.00 alle ore 22.00);
- del 35% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi e/o in orario notturno (dalle ore 22.00 alle ore 06.00 del giorno successivo).

dienstete die Unterlagen erbringen, aus denen die Sitzungsdauer hervorgeht. Dieselbe Ausnahme gilt bei den Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen für die Mitarbeit bei Werbeveranstaltungen und Kammerversammlungen für die Bürger.

(10) Das Personal, das dem Kabinettsamt, den Sekretariaten der Assessoren sowie dem Präsidium und dem Generalsekretariat der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen zugeteilt ist, kann mit Ausnahme der persönlichen Referenten des Präsidenten und der Assessoren zur Leistung von Überstunden bis zu höchstens 360 Stunden jährlich ermächtigt werden.

(11) Zur Gewährleistung der institutionellen Dienste können die Fahrer dazu ermächtigt werden, Überstunden über das Höchstausmaß laut Abs. 6 hinaus zu leisten. Die Überstunden sind unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse so weit wie möglich - auch durch den Bereitschaftsdienst gemäß Art. 37 dieses Vertrags - auszugleichen. Werden die Überstunden von Personal geleistet, das ausschließlich die Aufgaben eines Fahrers ausübt, so können sie nur dann vergütet werden, wenn die im Bezugsmonat effektiv geleisteten Stunden zu mindestens 70% als Außendienst oder als Dienst außerhalb des Dienstsitzes abgeleistet wurden.

(12) Das dem Wahldienst zugeteilte Personal oder das Personal, das beauftragt wird, beim Wahldienst mitzuarbeiten, kann auch in Abweichung vom Abs. 6 in der Zeit zwischen dem Datum des Dekretes, mit dem der Wahltermin festgesetzt wird, und dem 30. Tag nach dem Wahltag zur Leistung von Überstunden bis zu höchstens 80 Stunden monatlich pro Person ermächtigt werden.

(13) Die im Sinne der Abs. 10, 11 und 12 genehmigten Überstunden werden bei der Festsetzung der Ausgabengrenzen laut Abs. 3 nicht berücksichtigt.

(14) Die Vergütung für Überstunden kann mit der Außendienstvergütung kumuliert werden, wenn der Außendienst über die normale Arbeitszeit hinaus, Fahrzeiten inbegriffen, geleistet wird, und zwar bis zu einem Höchstausmaß von vier Stunden täglich, das für die Fahrer auf acht Stunden angehoben wird.

(15) Der Stundensatz für Überstunden beträgt 1/156 der zustehenden Beträge des Tarifgehalts, der Sonderergänzungszulage und der festen monatlichen Funktionszulage, einschließlich des Anteils des dreizehnten Monatsgehalts in Bezug auf die vorgenannten Gehaltsposten, erhöht um:

- 20% für tagsüber (zwischen 6.00 und 22.00 Uhr) geleistete Überstunden;
- 35% für an Feiertagen und/oder nachts (von 22.00 bis 6.00 Uhr des darauf folgenden Tages) geleistete Überstunden.

*Art. 81
Banca ore*

1. È istituita la banca ore nella quale rientra la flessibilità positiva di due ore massime mensili, senza preventiva autorizzazione e senza obbligo di fruizione nel mese successivo, con cumulo di mese in mese fino al limite di 24 ore; i suddetti limiti sono calcolati in proporzione per il personale che presta servizio a tempo parziale.

2. La fruizione dell'orario depositato nella banca ore deve essere effettuata ad ore intere e previamente concordata con il diretto superiore al fine di salvaguardare il funzionamento dell'organizzazione nel suo complesso e nell'erogazione congruente dei servizi previsti.

*Art. 82
Indennità per prestazioni fuori orario*

1. Al personale che effettua le prestazioni di cui all'articolo 36 del presente contratto compete, in aggiunta all'eventuale compenso per lavoro straordinario spettante, l'indennità per prestazioni fuori orario nella misura corrispondente a Euro 30,00 per ogni giornata.

2. Nel caso di cui all'articolo 36, comma 4, del presente contratto l'indennità di cui al comma 1 è pari a Euro 40,00 per ogni giornata.

3. Nelle prestazioni di cui ai commi precedenti gli eventuali tempi di viaggio per il raggiungimento della sede di servizio ed il rientro alla propria abitazione sono considerati orario di servizio a tutti gli effetti nel limite di un'ora complessiva.

*Art. 83
Indennità di reperibilità*

1. Per il servizio di reperibilità spetta un compenso orario pari a Euro 1,55. In caso di effettive prestazioni di lavoro durante il servizio di reperibilità spetta inoltre il compenso per lavoro straordinario.

*Art. 84
Indennità di disagiata residenza*

1. Agli impiegati dei gruppi linguistici tedesco e ladino che, assegnati a prestare servizio presso strutture, servizi o uffici centrali in Trento, risiedono nella provincia di Bolzano è corrisposta una indennità mensile di Euro 218,46, a titolo di rimborso delle spese di viaggio e delle maggiori spese derivanti dalla prestazione del lavoro fuori del luogo di residenza.

*Art. 81
Stundenbank*

(1) In der Stundenbank wird ohne vorherige Ermächtigung der Überschuss von höchstens zwei Stunden monatlich angesammelt, der nicht unbedingt im darauf folgenden Monat in Anspruch genommen werden muss und von Monat zu Monat bis zur Höchstgrenze von 24 Stunden kumuliert werden kann; die oben abgesteckten Grenzen werden für das Personal mit Teilzeitbeschäftigung verhältnismäßig berechnet.

(2) Die Inanspruchnahme der in der Stundenbank angesammelten Zeit muss nach vollen Stunden erfolgen und mit dem direkten Vorgesetzten vereinbart werden, um den reibungslosen Arbeitsablauf und die adäquate Erbringung der vorgesehenen Dienstleistungen zu gewährleisten.

*Art. 82
Zulage für Leistungen außerhalb der Arbeitszeit*

(1) Dem Personal, das die Leistungen laut Art. 36 dieses Vertrags erbringt, steht zusätzlich zur eventuellen Vergütung für Überstunden die Zulage für Leistungen außerhalb der Arbeitszeit im Ausmaß von 30,00 Euro für einen jeden Tag zu.

(2) Im Falle laut Art. 36 Abs. 4 dieses Vertrags beträgt die Zulage laut Abs. 1 für einen jeden Tag 40,00 Euro.

(3) Bei den Leistungen laut den vorstehenden Absätzen wird die Zeit der eventuellen Anfahrt von der eigenen Wohnung zum Dienstsitz und umgekehrt für sämtliche Wirkungen bis zu höchstens einer Stunde als Arbeitszeit betrachtet.

*Art. 83
Zulage für Bereitschaftsdienst*

(1) Für den Bereitschaftsdienst steht eine Stundenvergütung von 1,55 Euro zu. Im Falle einer effektiven Dienstleistung während des Bereitschaftsdienstes steht außerdem die Vergütung für Überstunden zu.

*Art. 84
Entfernungszulage*

(1) Den Bediensteten der deutschen und der ladinischen Sprachgruppe, die in der Provinz Bozen ansässig und den Organisationseinheiten, Dienststeinheiten oder Zentralämtern in Trient zugeteilt sind, wird eine monatliche Zulage von 218,46 Euro als Rückerstattung der Fahrkosten sowie der höheren Kosten entrichtet, die durch die Arbeitsleistung außerhalb des Wohnsitzes entstehen.

2. Resta confermata l'indennità di disagiata residenza di cui all'articolo 65, commi 2, 4 e 5, del contratto collettivo 24 luglio 2001 limitatamente al personale che alla data di entrata in vigore del contratto collettivo 10 ottobre 2003 ne fruiva, nella misura massima in godimento, e qualora continuino a sussistere i presupposti per attribuirla.

3. L'indennità di cui ai commi 1 e 2 è corrisposta in ratei mensili, con esclusione delle giornate di assenza a qualsiasi titolo effettuate.

4. Ai dipendenti che fruiscono del trasporto pubblico e che presentino richiesta preventiva è riconosciuto il rimborso del costo di abbonamento nella misura del 50% della spesa anche attraverso l'ottenimento di costi di abbonamento a prezzo inferiore a quello ordinario mediante la stipula di abbonamenti aziendali. Alla spesa si farà fronte *in primis* con l'utilizzo delle risorse risparmiate per la cessazione della corresponsione dell'indennità di disagiata residenza e per gli eventuali ulteriori oneri con risorse dell'amministrazione.

5. I dipendenti ai quali vengono corrisposte le indennità di cui ai commi 1 e 2 possono optare per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 4.

Art. 85

Cumulabilità delle indennità

1. L'indennità di direzione, l'indennità di coordinamento e l'indennità per incarichi speciali non sono fra loro cumulabili.

2. Ai sostituti dei direttori può essere attribuita l'indennità di coordinamento o quella per incarichi speciali ma l'importo massimo complessivamente attribuibile non può superare il limite di cui all'articolo 79, comma 2, del presente contratto, dedotto l'importo dell'assegno attribuito in applicazione dell'articolo 77, comma 8, del presente contratto.

Art. 86

Indennità rischio per conducenti di autoveicoli di proprietà dell'amministrazione

1. Ai conducenti di autoveicoli di proprietà dell'amministrazione o comunque in dotazione alla stessa compete un'indennità per il rischio insito nella specifica attività svolta, pari a Euro 0,06 per ogni chilometro percorso.

Art. 87

Indennità per servizi particolari

1. Limitatamente al tempo di effettiva prestazione, al personale che, provvisto delle necessarie

(2) Die Entfernungszulage gemäß Art. 65 Abs. 2, 4 und 5 des Tarifvertrags vom 24. Juli 2001 wird nur für die Bediensteten, die diese am Tag des Inkrafttretens des Tarifvertrags vom 10. Oktober 2003 bezogen, in dem ihnen zuerkannten Höchstmaß und sofern die erforderlichen Voraussetzungen weiterhin bestehen, aufrecht erhalten.

(3) Die Zulage laut Abs. 1 und 2 wird in monatlichen Raten entrichtet; dabei werden die Tage ausgeschlossen, an denen die Bediensteten aus welchem Grund auch immer abwesend waren.

(4) Den Bediensteten, die die öffentlichen Verkehrsmittel benutzen, werden 50% der Kosten für das Abonnement erstattet, und zwar auch mittels besonderer ermäßigter Abonnements, die für die Bediensteten mit den Transportunternehmen vereinbart werden. Die Ausgabe wird an erster Stelle unter Verwendung der Mittel gedeckt, die an der nicht mehr entrichteten Entfernungszulage eingespart werden; eventuelle zusätzliche Kosten werden durch Finanzmittel der Verwaltung gedeckt.

(5) Die Bediensteten, denen die Zulagen laut Abs. 1 und 2 entrichtet werden, können sich für die Anwendung der Bestimmungen gemäß Abs. 4 entscheiden.

Art. 85

Kumulierbarkeit der Zulagen

(1) Die Direktionszulage, die Zulage für Koordinierungsaufgaben und die Zulage für besondere Aufträge sind nicht kumulierbar.

(2) Den Stellvertretern der Direktoren kann die Zulage für Koordinierungsaufgaben oder die Zulage für besondere Aufträge zuerkannt werden. Der insgesamt zuweisbare Höchstbetrag darf die Grenze laut Art. 79 Abs. 2 dieses Vertrags - unter Abzug der in Anwendung des Art. 77 Abs. 8 dieses Vertrags zuerkannten Zulage - nicht überschreiten.

Art. 86

Gefahrenzulage für Fahrer von Kraftfahrzeugen der Verwaltung

(1) Den Fahrern von Kraftfahrzeugen, die Eigentum der Verwaltung sind oder die jedenfalls zum Fuhrpark der Verwaltung gehören, steht eine Zulage in Höhe von 0,06 Euro pro Kilometer für die Gefahren zu, die mit der Ausübung ihrer Tätigkeit verbunden sind.

Art. 87

Zulage für besondere Dienste

(1) Der Bedienstete, der - sofern er die erforderlichen Fachkenntnisse und Fähigkeiten besitzt - mit

competenze e capacità, è incaricato di servizi particolari quali la traduzione simultanea o di servizi non rientranti nelle mansioni del proprio profilo professionale, quali ad esempio attività di traduzione scritta, verbale o in consecutivo, di docenza o altra attività individuata dalla contrattazione decentrata, per i quali al dipendente non è riconosciuta specifica indennità è corrisposto un compenso orario corrispondente all'importo per lavoro straordinario spettante ai dipendenti inseriti nella posizione economico-professionale C3 - livello iniziale.

Art. 88

Indennità per centralinisti non vedenti

1. Ai centralinisti non vedenti è corrisposta l'indennità di mansione di cui all'articolo 9 della legge 29 marzo 1985, n. 113.

Art. 89

Indennità di missione e trasferimento

1. Le indennità di missione e trasferimento spettanti al personale sono disciplinate nell'Allegato L) al presente contratto.

CAPO III
PRODUTTIVITÀ

Art. 90

Fondo per la produttività e la qualità della prestazione lavorativa

1. Allo scopo di valorizzare la capacità e la produttività dei dipendenti e il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico è istituito un "Fondo per la produttività e la qualità della prestazione lavorativa".

2. Lo stesso è alimentato:

- a) da una quota pari al 6% del trattamento economico riferito allo stipendio tabellare iniziale e all'indennità integrativa speciale dei dipendenti in servizio al 1° gennaio di ogni anno al netto degli oneri riflessi;
- b) dalle risorse contrattuali che possano residuare *una tantum*, dai risparmi derivanti dalla cessazione della corresponsione dell'indennità per disgiata residenza e dal 50% delle somme non liquidate nell'anno precedente a quello di riferimento per la quota del Fondo di produttività connessa alla valutazione di cui ai commi 7 e 10;

besonderen Diensten wie die Simultanübersetzung oder mit Diensten betraut wird, die nicht in den Aufgabenbereich seines Berufsbildes fallen, wie beispielsweise die schriftliche, mündliche oder konsekutive Übersetzung, Lehraufträge oder andere Tätigkeiten, die bei der dezentralen Vertragsverhandlung bestimmt werden und für welche ihm keine besondere Zulage zuerkannt ist, erhält - beschränkt auf die Zeit der effektiven Leistung des Dienstes - eine Stundenvergütung in Höhe des Betrags für Überstundenarbeit, wie sie den Bediensteten der Berufs- und Besoldungsklasse C3 - Anfangsstufe zusteht.

Art. 88

Zulage für Telefonisten mit Sehbehinderung

(1) Den Telefonisten mit Sehbehinderung wird eine Zulage gemäß Art. 9 des Gesetzes vom 29. März 1985, Nr. 113 entrichtet.

Art. 89

Vergütung für Außendienst und Versetzung an einen anderen Dienstsitz

1. Die dem Personal zustehenden Vergütungen für Außendienst und Versetzung an einen anderen Dienstsitz werden in der Anlage L) zu diesem Vertrag geregelt.

III. Kapitel
PRODUKTIVITÄT

Art. 90

Fonds für die Produktivität und die Qualität der Arbeitsleistung

(1) Es wird ein „Fonds für die Produktivität und die Qualität der Arbeitsleistung“ eingerichtet, um die Fähigkeiten und die Produktivität der Bediensteten sowie deren Beitrag zur Leistungssteigerung in den Verwaltungen und zur Qualität des öffentlichen Dienstes zu fördern.

(2) Der Fonds setzt sich wie folgt zusammen:

- a) aus einem Anteil von 6% der Besoldung bezogen auf das Anfangstarifgehalt und auf die Sonderergänzungszulage der am 1. Jänner eines jeden Jahres im Dienst stehenden Bediensteten, abzüglich der Sozialbeiträge;
- b) aus den eventuell nicht zur Gänze für die Finanzierung des Vertrags verwendeten Mitteln, aus den Einsparungen aus der nicht mehr entrichteten Entfernungszulage sowie aus 50% der Beträge, die im Jahr vor dem Bezugsjahr für den mit der Bewertung laut Abs. 7 und 10 verbundenen Anteil des Produktivitätsfonds nicht ausbezahlt wurden;

c) dal 60% delle economie di gestione conseguite nell'anno di riferimento, che consistono nei minori oneri ottenuti dalla mancata sostituzione temporanea di personale. A tal fine si considerano tutte le assenze dal servizio, escluse le ferie, di durata superiore a 30 giorni annui. Deve essere attestato che detti risparmi non abbiano prodotto effetti negativi sulla quantità e qualità dei servizi resi agli utenti e che non siano dovuti all'affidamento di attività all'esterno. L'ammontare complessivo delle economie di gestione è contenuto entro il limite massimo dell'1% della retribuzione lorda dell'anno di riferimento.

3. Le risorse, decurtate dell'importo utilizzato dalla contrattazione decentrata di cui all'articolo 5, sono ripartite fra le strutture organizzative o loro articolazioni in ragione del personale assegnato applicando i parametri di cui all'Allegato K), tenuto conto del periodo di assegnazione e della tipologia del rapporto di lavoro. A tal fine si escludono i periodi di assenza che abbiano dato luogo alla sostituzione con personale supplente. L'assegnazione delle risorse alla struttura opera entro il limite massimo annuo di 30 giorni di assenza non sostituita per ciascun dipendente.

4. Nel caso di costituzione, nell'ambito delle strutture organizzative o articolazioni, di nuove e distinte unità organizzative caratterizzate dallo svolgimento di specifiche competenze, le risorse assegnate possono essere ulteriormente suddivise, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali.

5. Per il personale non incaricato della direzione d'ufficio, il premio individuale, determinato in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro e ai parametri di cui all'Allegato K), spettante al singolo dipendente è suddiviso come segue:

- 40% della quota individuale teorica in base alle giornate di presenza;
- 60% della quota individuale teorica in base alla valutazione.

La presenza massima teorica è rappresentata dal numero di giornate lavorative previste nel periodo di assegnazione del dipendente alla struttura/ufficio nell'anno di riferimento. La quota del Fondo connesso alla presenza è integralmente ripartita fra il personale assegnato alla struttura/ufficio.

6. La valutazione, effettuata dal responsabile gerarchicamente superiore, è effettuata in base ai seguenti quattro criteri, articolati su cinque livelli (i primi due livelli rappresentano l'insufficienza, i successivi comportano una valutazione positiva):

a) **QUALITÀ E RENDIMENTO** (punteggio da 1 a 5) (precisione e accuratezza nello svolgimento dell'attività e attenzione al rispetto delle procedure, sviluppo di un adeguato volume di attività in relazione al tempo impiegato);

c) aus 60% der im Bezugsjahr erzielten Einsparungen, die aus der nicht vorgenommenen zeitweiligen Ersetzung von Personal herrühren. Zu diesem Zweck werden sämtliche Abwesenheiten vom Dienst - ausgenommen der Urlaub - in Betracht gezogen, die mehr als 30 Tage jährlich umfassen. Es ist nachzuweisen, dass genannte Einsparungen die Quantität und Qualität der Dienste am Bürger nicht beeinträchtigt haben und dass sie nicht auf die Erteilung von Aufträgen an verwaltungsexterne Mitarbeiter zurückzuführen sind. Das Gesamtausmaß der Einsparungen hält sich in den Grenzen von 1% der Bruttobesoldung im Bezugsjahr.

(3) Die Mittel, die um den für die dezentralen Vertragsverhandlungen laut Art. 5 verwendeten Betrag gekürzt werden, werden unter die Organisationseinheiten oder ihre Ämter je nach Anzahl des zugeteilten Personals unter Anwendung der Parameter laut Anlage K) sowie unter Berücksichtigung der Zeit der Zuteilung und der Art des Arbeitsverhältnisses aufgeteilt. Zu diesem Zweck werden die Abwesenheitszeiten ausgeschlossen, die durch Ersatzpersonal gedeckt wurden. Für die Zuweisung der Mittel an die einzelnen Organisationseinheiten ist eine Jahreshöchstgrenze von 30 Tagen Abwesenheit pro Bediensteten, in welcher dieser nicht ersetzt wurde, vorgesehen.

(4) Werden im Rahmen der Organisationseinheiten oder deren Ämter neue und getrennte Organisationseinheiten errichtet, die spezifische Aufgaben ausführen, können die zugewiesenen Mittel nach Absprache mit den Gewerkschaften weiter aufgeteilt werden.

(5) Für das nicht mit einer Leitung eines Amtes betraute Personal wird die den einzelnen Bediensteten zustehende individuelle Prämie, die je nach Art des Arbeitsverhältnisses und gemäß den Parametern laut Anlage K) bestimmt wird, wie folgt aufgeteilt:

- 40% des theoretischen individuellen Anteils auf der Grundlage der Anwesenheitstage
- 60% des theoretischen individuellen Anteils auf der Grundlage der Bewertung

Die theoretische Höchstzahl der Anwesenheitstage entspricht der während der Zuteilung des Bediensteten bei der Organisationseinheit/beim Amt im Bezugsjahr vorgesehenen Anzahl der Arbeitstage. Der mit der Anwesenheit verbundene Anteil des Fonds wird zur Gänze unter dem der Organisationseinheit/dem Amt zugeteilten Personal aufgeteilt.

(6) Die Bewertung wird vom nächst höheren Vorgesetzten aufgrund nachstehender vier Kriterien nach einer Bewertungsskala von 1 bis 5 abgegeben, wobei 1 und 2 einer ungenügenden, 3, 4 und 5 einer positiven Bewertung entsprechen:

a) **QUALITÄT UND LEISTUNG** (Punkte von 1 bis 5) (Genauigkeit und Sorgfalt bei der Ausübung der Tätigkeit sowie Beachtung der Verfahren - angemessenes Arbeitsvolumen im Verhältnis zum Zeitaufwand);

- b) ADATTAMENTO OPERATIVO (punteggio da 1 a 5) (attitudine al cambiamento organizzativo e tecnologico e alla flessibilità lavorativa, capacità propositive in ordine all'espletamento delle funzioni);
- c) ORIENTAMENTO ALL'UTENZA E ALLA COLLABORAZIONE (punteggio da 1 a 5) (capacità relazionali sia nei confronti dell'utenza che dei colleghi e degli altri interlocutori interni, orientamento allo scambio di conoscenze e informazioni);
- d) COMPETENZA PROFESSIONALE E CAPACITÀ TECNICHE (punteggio da 1 a 5) (grado di conoscenze e capacità professionali e tecniche).

La quota relativa alla valutazione viene assegnata in proporzione al punteggio conseguito. Il punteggio massimo attribuibile è pari a venti punti e dà titolo alla liquidazione dell'intera quota individuale; il punteggio pari o inferiore a otto non consente di concorrere alla determinazione della quota spettante in base alla valutazione.

7. L'eventuale residuo derivante dalla quota erogata in base alla valutazione si somma per metà alle risorse destinate nell'anno successivo alla struttura/ufficio di appartenenza e, per l'altra metà, costituisce economia da destinare al Fondo dell'anno successivo (comma 2, lettera b). L'amministrazione, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali può disporre, in alternativa a quanto previsto nel periodo precedente, la distribuzione della quota residua alla generalità dei dipendenti non incaricati della direzione d'ufficio in relazione ai giorni di presenza, al coefficiente di cui all'Allegato K) ed alla valutazione con esclusione di coloro che hanno riportato una valutazione inferiore a 16.

8. Per il personale incaricato della direzione d'ufficio il premio individuale, determinato in relazione alla tipologia di rapporto di lavoro, spettante al singolo dipendente, è suddiviso come segue:

- 25% della quota individuale teorica in base alle giornate di presenza;
- 75% della quota individuale teorica in base alla valutazione.

La presenza massima teorica è rappresentata dal numero di giornate lavorative previste nel periodo di assegnazione del dipendente alla struttura/ufficio nell'anno di riferimento.

I direttori degli Uffici sono considerati facenti parte della ripartizione o struttura equiparata in ambito separato.

9. La valutazione è effettuata dal responsabile gerarchicamente superiore in base ai seguenti tre criteri, articolati su cinque livelli (i primi due livelli rappresentano l'insufficienza, i successivi comportano una valutazione positiva):

- b) ANPASSUNGSFÄHIGKEIT (Punkte von 1 bis 5) (Anpassungsfähigkeit bei organisatorischer und technologischer Umgestaltung sowie Arbeitsflexibilität, Vorschlagsfähigkeit in Bezug auf die Durchführung der Aufgaben);
- c) BÜRGERNAHES VERHALTEN UND ZUSAMMENARBEIT (Punkte von 1 bis 5) (Beziehungsfähigkeit sowohl gegenüber den Bürgern als auch den Kollegen und den anderen internen Ansprechpartnern, Fähigkeit zum Austausch von Kenntnissen und Informationen);
- d) BERUFLICHE KOMPETENZ UND FACHTECHNISCHE FÄHIGKEITEN (Punkte von 1 bis 5) (Grad der Fachkenntnisse sowie berufliche und fachtechnische Fähigkeiten).

Der Anteil betreffend die Bewertung wird im Verhältnis zur erreichten Punktzahl zugewiesen. Es können höchstens zwanzig Punkte zugewiesen werden, die Anrecht auf die Auszahlung des gesamten individuellen Anteils geben. Eine Punktzahl von acht oder weniger Punkten bringt den Ausschluss von dem aufgrund der Bewertung zustehenden Anteil mit sich.

(7) Der eventuell nicht entrichtete Restbetrag des aufgrund der Bewertung auszahlenden Anteils fließt zur Hälfte den Mitteln zu, die im darauf folgenden Jahr für die jeweilige Organisationseinheit/das jeweilige Zugehörigkeitsamt bestimmt sind. Die zweite Hälfte stellt Einsparungen dar, die dem Fonds für das darauf folgende Jahr zugewiesen werden (Abs. 2 Buchst. b). Die Verwaltung kann nach Absprache mit den Gewerkschaften als Alternative zur Bestimmung laut vorstehendem Satz verfügen, dass der Restbetrag unter sämtliche Bediensteten, die nicht mit der Leitung eines Amtes betraut sind, aufgrund der Anwesenheitstage, des Koeffizienten laut Anlage K) und der Bewertung aufgeteilt wird, wobei die Bediensteten ausgenommen sind, die eine Bewertung von weniger als 16 Punkten erhalten haben.

(8) Für das mit der Leitung eines Amtes betraute Personal wird die den einzelnen Bediensteten zustehende individuelle Prämie, die je nach Art des Arbeitsverhältnisses bestimmt wird, wie folgt aufgeteilt:

- 25% des theoretischen individuellen Anteils auf der Grundlage der Anwesenheitstage
- 75% des theoretischen individuellen Anteils auf der Grundlage der Bewertung.

Die theoretische Höchstzahl der Anwesenheitstage entspricht der während der Zuteilung des Bediensteten bei der Organisationseinheit/beim Amt im Bezugsjahr vorgesehenen Anzahl der Arbeitstage.

Die Amtsdirektoren sind im Rahmen der Abteilung oder Organisationseinheit, der sie angehören, getrennt zu betrachten.

(9) Die Bewertung wird vom nächst höheren Vorgesetzten aufgrund nachstehender drei Kriterien nach einer Bewertungsskala von 1 bis 5 abgegeben, wobei 1 und 2 einer ungenügenden, 3, 4 und 5 einer positiven Bewertung entsprechen:

- a) RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (punteggio da 1 a 5)
La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati annualmente dal responsabile gerarchico superiore tiene conto delle risorse umane e strumentali effettive a disposizione;
- b) COMPETENZE INDIVIDUALI (punteggio da 1 a 5) (grado di conoscenza ed esperienza maturata nelle materie di competenza, capacità di apprendimento, flessibilità);
- c) CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE ASSEGNATE (punteggio da 1 a 5) (gestione delle risorse di personale, strumentali ed economiche assegnate, propensione alla soluzione di problemi gestionali ed organizzativi, orientamento al miglioramento delle procedure).

La quota relativa alla valutazione viene assegnata in proporzione al punteggio conseguito. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 15 punti e dà titolo alla liquidazione dell'intera quota individuale; il punteggio pari o inferiore a 6 non consente di concorrere alla determinazione della quota spettante in base alla valutazione.

10. L'eventuale residuo non distribuito derivante dalla quota della presenza (25%) concorre a formare la base del Fondo per l'anno successivo dell'ufficio cui il direttore è preposto. Le eventuali risorse che residuano dalla distribuzione della quota connessa alla valutazione (75%) si sommano per metà alle risorse destinate nell'anno successivo alla struttura di appartenenza con riferimento ai direttori d'ufficio e, per l'altra metà, costituisce economia da destinare al Fondo dell'anno successivo (comma 2, lettera b). L'amministrazione, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali, può disporre, in alternativa a quanto previsto nel periodo precedente, la distribuzione della quota residua ai dipendenti incaricati della direzione d'ufficio in relazione ai giorni di presenza, al coefficiente di cui all'Allegato K) ed alla valutazione con esclusione di coloro che hanno riportato una valutazione inferiore a 12.

11. La valutazione di cui ai precedenti commi, adeguatamente motivata, va sottoscritta per presa visione dal dipendente. Il dipendente ha titolo ad avere copia della valutazione a lui riferita e a prendere visione della valutazione attribuita ai colleghi della struttura/ufficio o ambito separato.

12. Qualora il dipendente dissenta dalla valutazione operata, entro dieci giorni dalla sua comunicazione può promuovere la procedura prevista dall'articolo 65, comma 11 del presente contratto. Al termine della procedura, la valutazione, modificata o meno, diviene definitiva.

13. L'amministrazione darà evidenza alle Organizzazioni sindacali delle somme erogate e delle even-

- a) ERREICHTE ZIELE (Punkte von 1 bis 5)
Bei der Bewertung des bis dahin erreichten Teils der jährlich vom nächst höheren Vorgesetzten vorgegebenen Ziele werden die effektiv verfügbaren Human- und technischen Ressourcen berücksichtigt;
- b) INDIVIDUELLE KOMPETENZEN (Punkte von 1 bis 5) (Grad der erreichten Fachkenntnis und Erfahrung in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen, Lernfähigkeit, Flexibilität);
- c) FÄHIGKEIT, DIE ZUGEWIESENEN RESSOURCEN ZU VERWALTEN (Punkte von 1 bis 5) (Verwaltung der zugeteilten Human-, Finanz- und technischen Ressourcen, Fähigkeit zur Lösung verwaltungstechnischer und organisatorischer Probleme, verbesserungsorientierte Verwaltung der Arbeitsabläufe).

Der Anteil betreffend die Bewertung wird im Verhältnis zur erreichten Punktzahl zugewiesen. Es können höchstens 15 Punkte zugewiesen werden, die Anrecht auf die Auszahlung des gesamten individuellen Anteils geben. Eine Punktzahl von 6 oder weniger Punkten bringt den Ausschluss von dem aufgrund der Bewertung zustehenden Anteil mit sich.

(10) Der eventuell nicht entrichtete Restbetrag des aufgrund der Anwesenheit auszahlenden Anteils (25%) fließt für das darauf folgende Jahr in den Fonds des Amtes, dem der Direktor vorsteht. Der eventuell nicht entrichtete Restbetrag des aufgrund der Bewertung auszahlenden Anteils (75%) fließt zur Hälfte den Mitteln zu, die im darauf folgenden Jahr für die jeweilige Organisationseinheit mit Bezug auf die Amtsdirektoren bestimmt sind. Die zweite Hälfte stellt Einsparungen dar, die dem Fonds für das darauf folgende Jahr zugewiesen werden (Abs. 2 Buchst. b). Die Verwaltung kann nach Absprache mit den Gewerkschaften in Alternative zur Bestimmung laut vorstehendem Satz verfügen, dass der Restbetrag unter die mit der Leitung eines Amtes betrauten Bediensteten aufgrund der Anwesenheitstage, des Koeffizienten laut Anlage K) und der Bewertung aufgeteilt wird, wobei die Bediensteten ausgenommen sind, die eine Bewertung von weniger als 12 Punkten erhalten haben.

(11) Die Bewertung laut obgenannten Absätzen muss angemessen begründet sein und vom Bediensteten zwecks Bestätigung der Einsichtnahme unterzeichnet werden. Der Bedienstete ist berechtigt, eine Kopie seiner Bewertung zu erhalten und in die Bewertung der Kollegen der Organisationseinheit/des Amtes oder des getrennten Bereiches Einsicht zu nehmen.

(12) Ist der Bedienstete nicht mit der abgegebenen Bewertung einverstanden, so kann er innerhalb von zehn Tagen nach Erhalt derselben das Verfahren laut Art. 65 Abs. 11 dieses Vertrags einleiten. Al termine della procedura, la valutazione, modificata o meno, diviene definitiva.

(13) Die Verwaltung teilt den Gewerkschaften die ausgezahlten Beträge und die eventuell nicht entrich-

tuali somme residue non distribuite nonché delle quote effettivamente attribuite.

14. L'erogazione del Fondo viene effettuata con la mensilità di aprile, compatibilmente con il rispetto delle disposizioni di cui al comma 12.

15. Al fine di sopprimere ad eventi eccezionali causati da calamità naturali o accidentali o per interventi di natura assistenziale a favore dei dipendenti o loro familiari, o per la copertura di oneri o per il risarcimento di danni derivanti al dipendente durante la prestazione lavorativa e derivanti da eventi fortuiti o da causa di forza maggiore, è disposto l'accantonamento annuale di una quota pari al 2% delle risorse di cui al comma 2, con un importo minimo di Euro 5.500,00. L'ammontare delle somme liquidabili sono deliberate dalla Giunta regionale previo parere vincolante di una Commissione costituita da tre funzionari designati dall'amministrazione e da due rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali. Le somme residue non liquidate nell'anno sono rimesse nella disponibilità del Fondo per la produttività e la qualità della prestazione lavorativa dell'anno medesimo.

CAPO IV DISPOSIZIONI VARIE

Art. 91

Trattamento economico nei casi di inquadramento in posizione economico-professionale diversa

1. Nel caso di passaggio fra le aree e dalle posizioni B1, B2 e B2S alla posizione economico-professionale superiore B3 al dipendente è attribuito il livello retributivo iniziale della nuova posizione economico-professionale; conserva inoltre la retribuzione individuale di anzianità in godimento, incrementata del maturato economico acquisito e del maturato in itinere.

2. Il maturato economico è pari alla differenza fra lo stipendio tabellare del livello retributivo in godimento alla data del passaggio ed il livello retributivo iniziale della corrispondente posizione economico-professionale cui è previsto l'accesso dall'esterno. Il maturato in itinere è pari al valore economico dell'anzianità maturata dalla data di attribuzione del livello retributivo nella posizione economico-professionale rivestita alla data del passaggio.

3. L'anzianità richiesta per la progressione di cui all'art. 64 del presente contratto decorre dalla data di conseguimento delle nuove posizioni economico-professionali (C1 - B3 - B1).

4. In caso di inquadramento in una posizione economico-professionale inferiore per inidoneità fisica, la retribuzione individuale di anzianità fruita dal dipendente è incrementata di un importo pari alla

teten Restbeträge sowie die effektiv zugewiesenen Anteile mit.

(14) Die Auszahlung der Beträge aus dem Fonds erfolgt zusammen mit dem Aprilgehalt, sofern dies mit Abs. 12 vereinbar ist.

(15) Ein Anteil von 2% der Mittel laut Abs. 2 wird jährlich zurückgelegt, um für außerordentliche Situationen infolge von Naturkatastrophen oder sonstigen Unfällen aufzukommen oder um Fürsorgemaßnahmen zugunsten der Bediensteten oder deren Familienangehöriger einzuleiten oder um die von den Bediensteten während der Arbeit bestritten Kosten oder erlittenen Schäden zu erstatten, die auf Zufall oder höhere Gewalt zurückzuführen sind; der Mindestbetrag der Rücklage beträgt jährlich 5.500,00 Euro. Das Ausmaß der auszahlbaren Beträge wird vom Regionalausschuss nach Einholen des bindenden Gutachtens einer Kommission beschlossen, die aus drei von der Verwaltung namhaft gemachten Beamten und zwei von den Gewerkschaften namhaft gemachten Vertretern besteht. Die im Jahr nicht ausgezahlten Restbeträge werden dem Fonds für die Produktivität und die Qualität der Arbeitsleistung des entsprechenden Jahres zugewiesen.

IV. KAPITEL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 91

Besoldung im Falle der Einstufung in eine andere Berufs- und Besoldungsklasse

(1) Bei Bereichswechsel und beim Aufstieg von den Berufs- und Besoldungsklassen B1, B2 und B2S in die höhere Berufs- und Besoldungsklasse B3 wird dem Bediensteten die Anfangsbesoldung der neuen Berufs- und Besoldungsklasse zuerkannt; weiters behält er die bezogene Dienstalterszulage bei, die um den bereits zuerkannten Gesamtbetrag und den Teilbetrag für den laufenden Zeitraum erhöht wird.

(2) Der zuerkannte Gesamtbetrag entspricht der Differenz zwischen dem zum Zeitpunkt des Aufstiegs bezogenen Tarifgehalt und dem Gehalt der Anfangsstufe der entsprechenden Berufs- und Besoldungsklasse, für die der Zugang von außen vorgesehen ist. Der Teilbetrag für den laufenden Zeitraum entspricht dem wirtschaftlichen Wert des Dienstalters, das ab dem Datum der Zuerkennung der Gehaltsebene in der zum Zeitpunkt des Aufstiegs bekleideten Berufs- und Besoldungsklasse erreicht wurde.

3. Das für den Aufstieg laut Art. 64 dieses Vertrags erforderliche Dienstalter läuft ab dem Datum der Erlangung der neuen Berufs- und Besoldungsklassen (C1 - B3 - B1).

(4) Im Falle der Einstufung in eine niedrigere Berufs- und Besoldungsklasse aufgrund körperlicher Untauglichkeit wird die vom Bediensteten bezogene Dienstalterszulage um einen Betrag erhöht, welcher

differenza di retribuzione fondamentale tra le due posizioni economico-professionali. Detta differenza sarà utilizzata a conguaglio nel caso di successivo passaggio a posizione economico-professionale superiore.

5. In occasione di inquadramento in una posizione economico-professionale inferiore a seguito di procedura concorsuale, sarà conservata solamente la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

6. Le disposizioni di cui ai commi precedenti, a richiesta del dipendente, si applicano anche al personale in servizio che è stato inquadrato nella posizione economico-professionale C1 o B3 o B1 successivamente al 1° luglio 1998. L'inquadramento economico ha effetto dal 1° agosto 2007 o dalla data di passaggio giuridico, se posteriore, ed assorbe l'eventuale anzianità pregressa riconosciuta nella nuova posizione.

Art. 92

Trattamento economico del funzionario incaricato delle funzioni di segretario del Presidente della Regione e degli Assessori

1. All'incaricato delle funzioni di segretario del Presidente della Regione e degli Assessori è attribuito a decorrere dalla data di incarico un compenso pari alla misura massima dell'indennità di direzione di cui all'articolo 77, con esclusione di ogni compenso per lavoro straordinario.

2. All'incaricato delle funzioni di segretario del Presidente della Regione e degli Assessori assunto con contratto a tempo determinato è attribuito, a decorrere dalla data di incarico, il trattamento economico corrispondente a quello iniziale spettante ai dipendenti appartenenti alla posizione economico professionale C3, un compenso pari alla misura massima dell'indennità di direzione di cui all'articolo 77, con esclusione di ogni compenso per lavoro straordinario, nonché gli altri assegni accessori previsti dal contratto medesimo.

Art. 93

Trattamento economico del funzionario incaricato delle funzioni di capo di gabinetto o della direzione di una struttura organizzativa o della sostituzione del dirigente

1. Il trattamento economico del funzionario incaricato delle funzioni di capo di gabinetto o della direzione di una struttura organizzativa o della sostituzione del dirigente della stessa è definito nel contratto collettivo del personale dell'area dirigenziale.

der Differenz zwischen der Grundbesoldung der beiden Berufs- und Besoldungsklassen entspricht. Genannte Differenz wird im Falle eines späteren Aufstiegs in eine höhere Berufs- und Besoldungsklasse verrechnet.

(5) Bei der Einstufung in eine niedrigere Berufs- und Besoldungsklasse infolge eines Wettbewerbsverfahrens wird nur die bezogene Dienstalterszulage beibehalten.

(6) Die Bestimmungen laut den vorstehenden Absätzen werden auf Antrag des Bediensteten auch auf das im Dienst stehende Personal angewandt, das nach dem 1. Juli 1998 in die Berufs- und Besoldungsklasse C1 oder B3 oder B1 eingestuft wurde. Die wirtschaftliche Einstufung gilt ab dem 1. August 2007 oder ab dem Datum des dienstrechtlichen Aufstiegs, sofern dieser zu einem späteren Zeitpunkt erfolgte, und wird mit dem eventuell erreichten Dienstalter verrechnet, das für die neue Berufs- und Besoldungsklasse anerkannt wurde.

Art. 92

Besoldung des mit den Aufgaben eines persönlichen Referenten des Präsidenten der Region oder der Assessoren betrauten Beamten

(1) Der mit den Aufgaben eines persönlichen Referenten des Präsidenten der Region oder der Assessoren beauftragten Person wird ab dem Datum der Auftragserteilung eine Vergütung im Höchstausmaß der Direktionszulage laut Art. 77, mit Ausnahme jeglicher Vergütung für Überstunden zuerkannt.

(2) Der mit den Aufgaben eines persönlichen Referenten des Präsidenten der Region oder der Assessoren beauftragten Person, die mit einem befristeten Vertrag eingestellt ist, werden ab dem Datum der Auftragserteilung die Besoldung entsprechend dem Anfangsgehalt der Bediensteten der Berufs- und Besoldungsklasse C3, eine Vergütung im Höchstausmaß der Direktionszulage laut Art. 77 dieses Tarifvertrages, mit Ausnahme jeglicher Vergütung für Überstunden, sowie die weiteren zusätzlichen Besoldungselemente laut Vertrag zuerkannt.

Art. 93

Besoldung des Beamten, der mit den Aufgaben des Kabinettschefs oder der Direktion einer Organisationseinheit oder der Vertretung eines Leiters betraut ist

(1) Die Besoldung des Beamten, der mit den Aufgaben des Kabinettschefs oder der Direktion einer Organisationseinheit oder der Vertretung eines Leiters derselben betraut ist, wird im Tarifvertrag für die Führungskräfte festgesetzt.

*Art. 94**Trattamento economico del personale in posizione di comando*

1. Al personale comandato da altri enti è attribuito il trattamento economico accessorio di cui al presente contratto, integrato, a titolo di indennità accessorie, qualora ricorrano le condizioni previste nella normativa di riferimento e purché non percepisca detti assegni o similari dall'ente di appartenenza, della quota fissa dell'indennità di funzione e dell'indennità di cui all'articolo 75 del presente contratto.

2. Al personale regionale comandato presso altri enti, fatto salvo il rimborso da parte degli stessi, spetta oltre al trattamento economico fondamentale anche il trattamento economico accessorio di cui al presente contratto, se richiesto dall'ente presso il quale il servizio viene prestato.

*Art. 95**Riconoscimento servizi*

1. Il servizio a tempo determinato reso alle dipendenze dell'amministrazione antecedentemente all'inquadramento in ruolo ovvero all'assunzione con contratto a tempo indeterminato, nonché il servizio di ruolo ovvero a tempo indeterminato reso presso altre amministrazioni pubbliche in qualifiche pari o superiori a quella attribuita all'atto dell'assunzione presso l'amministrazione, sono riconosciuti per intero ai fini giuridici ed economici.

2. Il riconoscimento di cui al comma 1 viene effettuato, a domanda, con applicazione dei valori economici previsti, in base alle disposizioni regionali, per i corrispondenti periodi di servizio di ruolo o a tempo indeterminato.

3. Gli effetti economici decorrono dalla data di inquadramento in ruolo o di assunzione a tempo indeterminato del dipendente, mentre gli effetti giuridici del servizio reso presso altre amministrazioni pubbliche decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data di presentazione della richiesta di cui al comma 2.

4. Qualora il dipendente presenti la relativa domanda decorsi sei mesi dalla data di assunzione, gli effetti decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data di presentazione della domanda.

5. Il servizio non di ruolo o a tempo determinato prestato presso altre amministrazioni pubbliche in qualifiche pari o superiori a quella attribuita all'atto dell'assunzione presso l'amministrazione regionale, secondo i criteri utilizzati per l'applicazione del comma 1, è riconosciuto ai fini economici, esclusivamente con attribuzione, a titolo di retribuzione individuale

*Art. 94**Besoldung des abgeordneten Personals*

(1) Dem von anderen Körperschaften abgeordneten Personal werden die zusätzlichen Besoldungselemente gemäß diesem Vertrag entrichtet, ergänzt - in Form von zusätzlichen Zulagen - durch den festen Anteil der Funktionszulage und der Zulage laut Art. 75 dieses Vertrags, sofern die in den Bezugsbestimmungen vorgesehenen Voraussetzungen bestehen und sofern diesem die genannten oder ähnliche Bezüge nicht von der Herkunftskörperschaft entrichtet werden.

(2) Den Bediensteten der Region, die zu anderen Körperschaften abgeordnet sind, stehen außer der Grundbesoldung auch die zusätzlichen Besoldungselemente laut diesem Vertrag zu, sofern dies von der Körperschaft, bei der sie Dienst leisten, angefordert wird - unbeschadet der Rückzahlung seitens dieser.

*Art. 95**Anerkennung von Dienstzeiten*

(1) Der Dienst, der bei der Verwaltung mit befristetem Arbeitsverhältnis vor der Einstufung in den Stellenplan oder vor der Einstellung mit unbefristetem Vertrag sowie der bei anderen öffentlichen Verwaltungen planmäßig oder mit unbefristetem Arbeitsverhältnis in Funktionsebenen geleistet wurde, die gleich hoch oder höher sind als der bei der Einstellung bei der Verwaltung zugewiesene Funktionsrang, wird für die dienst- und besoldungsrechtlichen Zwecke zur Gänze anerkannt.

(2) Die Anerkennung gemäß Abs. 1 erfolgt auf Antrag unter Anwendung der in den regionalen Bestimmungen für die entsprechenden Zeiten planmäßigen Dienstes oder Dienstes mit unbefristetem Arbeitsverhältnis vorgesehenen Beträge.

(3) Die wirtschaftlichen Wirkungen laufen ab dem Datum der Einstufung in den Stellenplan oder der Einstellung des Bediensteten mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, während die dienstrechtlichen Wirkungen in Bezug auf den bei anderen öffentlichen Verwaltungen geleisteten Dienst ab dem ersten Tag des auf die Einreichung des Antrags laut Abs. 2 folgenden Monats laufen.

(4) Reicht der Bedienstete den entsprechenden Antrag nach Ablauf von sechs Monaten ab dem Tag der Einstellung ein, so laufen die Wirkungen ab dem ersten Tag des auf die Einreichung des Antrags folgenden Monats.

(5) Laut den im Abs. 1 vorgesehenen Anwendungskriterien wird für den bei anderen öffentlichen Verwaltungen nicht planmäßig oder mit befristetem Arbeitsverhältnis geleistete Dienst in Funktionsebenen, die gleich hoch oder höher sind als der bei Einstellung bei der Regionalverwaltung zugewiesene Funktionsrang, für die besoldungsrechtlichen Zwecke

di anzianità, degli importi annui sotto riportati per ogni biennio di servizio:

A1	Euro 82,63
A2	Euro 87,80
B1	Euro 94,00
B3	Euro 103,29
C1	Euro 114,04

Per le frazioni di biennio il predetto importo è attribuito in 24esimi in proporzione ai mesi di servizio prestati, escluse le frazioni di mese; il servizio prestato a tempo parziale è computato tenendo conto dell'orario medio settimanale.

6. Ai fini del riconoscimento di cui al presente articolo non rileva il servizio di ruolo ovvero a tempo indeterminato reso presso altre amministrazioni pubbliche che abbia dato titolo al trattamento pensionistico ovvero ad un assegno integrativo equipollente.

7. Il riconoscimento del servizio militare avviene con le modalità previste dal comma 5 e con riferimento alla posizione economico-professionale rivestita all'atto dell'inquadramento in ruolo ovvero all'assunzione con contratto a tempo indeterminato.

8. I costi dei riconoscimenti di cui al presente articolo gravano sul Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale.

Art. 96

Rimborso spese per acquisto dispositivi speciali di correzione

1. Ai fini dell'applicazione della normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, la spesa a carico dell'amministrazione per la dotazione di speciali dispositivi di correzione (lenti e montature) ai dipendenti cui tali dispositivi sono stati prescritti dal medico competente, viene fissata nell'importo relativo all'intero costo dei presidi ottici correttivi (lenti) e nell'importo massimo di Euro 160,00 del costo sostenuto per la montatura.

2. Il rimborso della spesa sostenuta dai dipendenti per l'acquisto degli speciali dispositivi di correzione sarà corrisposto, nei limiti stabiliti nel comma 1, previa presentazione della relativa documentazione comprovante l'avvenuta spesa.

Art. 97

Servizio alternativo di mensa

1. Il servizio alternativo di mensa in favore dei dipendenti è espletato da terzi gestori di servizi di ristorazione, la cui scelta avviene applicando le norme che disciplinano le procedure di appalto.

una Dienstalterszulage ausschließlich durch die Zuerkennung der nachstehenden Jahresbeträge für einen jeden Zweijahreszeitraum geleisteten Dienst anerkannt:

A1	82,63 Euro
A2	87,80 Euro
B1	94,00 Euro
B3	103,29 Euro
C1	114,04 Euro

Für Bruchteile eines Zweijahreszeitraums wird 1/24 des oben genannten Betrags für jeden Monat geleisteten Dienst mit Ausnahme der Bruchteile eines Monats zuerkannt. Der mit Teilzeitbeschäftigung geleistete Dienst wird aufgrund der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit berechnet.

(6) Für die Zwecke der Anerkennung gemäß diesem Artikel wird der bei anderen öffentlichen Verwaltungen geleistete planmäßige Dienst oder Dienst mit unbefristetem Arbeitsverhältnis nicht berücksichtigt, wenn dieser Anrecht auf Rente oder auf einen gleichwertigen Ergänzungsbetrag gegeben hat.

(7) Der Wehrdienst wird gemäß den Modalitäten laut Abs. 5 und mit Bezug auf die zum Zeitpunkt der Einstufung in den Stellenplan oder der Einstellung mit unbefristetem Vertrag bekleideten Berufs- und Besoldungsklasse anerkannt.

(8) Die Kosten für die Anerkennung von Dienstzeiten gemäß diesem Artikel gehen zu Lasten des Fonds für die Finanzierung der Klassifizierung des Personals.

Art. 96

Rückerstattung der Spesen für den Erwerb von speziellen Sehhilfen

(1) Für die Zwecke der Anwendung der geltenden Bestimmungen auf dem Sachgebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz wird die Ausgabe zu Lasten der Verwaltung für spezielle Sehhilfen (Brillengläser und -fassungen) für die Bediensteten, denen diese Vorrichtungen vom zuständigen Arzt verschrieben wurden, auf den Betrag der Gesamtkosten für die Sehhilfen (Brillengläser) und auf höchstens 160,00 Euro für die Brillenfassung festgesetzt.

(2) Die von den Bediensteten für den Erwerb der speziellen Sehhilfen bestrittenen Kosten werden in den im Abs. 1 festgesetzten Grenzen nach Vorlage der entsprechenden Ausgabenbelege rückerstattet.

Art. 97

Alternativer Mensadienst

(1) Der alternative Mensadienst für die Bediensteten wird von Dritten, die Lunch-Service anbieten, durchgeführt, deren Wahl gemäß den Bestimmungen der Vergabeverfahren erfolgt.

2. Al servizio alternativo di mensa possono accedere, esclusivamente al di fuori dell'orario di lavoro, solo i dipendenti effettivamente in servizio.

3. Possono accedere al servizio alternativo di mensa:

- i dipendenti che effettuano un rientro pomeridiano;
- i dipendenti con orario medio giornaliero di almeno sei ore.

4. Il titolo per ottenere le prestazioni del servizio alternativo di mensa è rappresentato da un buono, corrispondente al costo unitario di gestione del servizio medesimo (prezzo del pasto intero o ridotto), il cui valore è stabilito dall'appalto mediante il quale si procede alla scelta del terzo gestore del servizio di ristorazione.

5. Il dipendente sarà comunque tenuto al pagamento, per ogni pasto, del corrispettivo pari ad 1/3 del costo unitario di gestione del servizio. Tale corrispettivo può essere portato in detrazione dalla busta paga del dipendente.

6. È esclusa qualsiasi forma di indennità monetaria sostitutiva.

7. I partecipanti ai tirocini formativi che si svolgono presso la Regione in applicazione di specifiche convenzioni possono usufruire del servizio alternativo di mensa.

8. Ulteriori modalità e criteri per l'utilizzo del servizio alternativo di mensa, qualora necessari, saranno diffusi dall'amministrazione con atto a carattere generale.

9. La contrattazione decentrata potrà stabilire forme e modalità differenti od integrative rispetto a quelle individuate dal presente articolo in relazione alla difficoltà di mantenere le condizioni contrattuali sull'intera rete di locali dedicati ai dipendenti.

Art. 98

Abbigliamento di servizio

1. L'amministrazione fornisce gratuitamente al personale per esigenze di servizio, tenuto conto del profilo professionale di appartenenza e delle mansioni effettivamente esercitate, l'abbigliamento di servizio necessario. A tale fine è considerato abbigliamento di servizio:

- a) l'uniforme, contrassegnata dal distintivo di qualifica;
- b) la divisa, contrassegnata dal distintivo di servizio;
- c) l'abbigliamento di lavoro;
- d) l'abbigliamento di protezione.

2. L'assegnazione dell'abbigliamento di servizio non costituisce integrazione del trattamento economico.

(2) Der alternative Mensadienst kann ausschließlich außerhalb der Arbeitszeit nur von den Bediensteten in Anspruch genommen werden, die effektiv im Dienst sind.

(3) Den Mensadienst können in Anspruch nehmen:

- die Bediensteten, die am Nachmittag Dienst leisten;
- die Bediensteten mit einer täglichen Durchschnittsarbeitszeit von mindestens 6 Stunden.

(4) Der alternative Mensadienst besteht in einem Bon, der dem für diesen Dienst vorgesehenen Einheitspreis (Preis der kleinen oder kompletten Mahlzeit) entspricht. Der Wert des Bons wird in der Vergabe zwecks Wahl des Dritten, der Lunch-Service anbietet, festgesetzt.

(5) Der Bedienstete hat jedenfalls für jede Mahlzeit einen Betrag zu zahlen, der einem Drittel des Einheitspreises des Dienstes entspricht. Genannter Betrag kann vom Gehalt des Bediensteten abgezogen werden.

(6) Jedweder Ersatz in Geld ist ausgeschlossen.

(7) Die Teilnehmer an Ausbildungspraktika, die in der Region in Anwendung von spezifischen Vereinbarungen durchgeführt werden, können den alternativen Mensadienst in Anspruch nehmen.

(8) Weitere eventuell erforderlichen Modalitäten und Kriterien für die Inanspruchnahme des alternativen Mensadienstes werden von der Verwaltung mit Rundschriften mitgeteilt.

(9) Mit dezentraler Vertragsverhandlung können angesichts der Schwierigkeiten bei der Aufrechterhaltung der Vertragsbedingungen mit den gesamten vertragsgebundenen Gastbetrieben andere oder zusätzliche Formen und Modalitäten als die in diesem Artikel festgesetzten vorgesehen werden.

Art. 98

Dienstkleidung

(1) Die Verwaltung stellt dem Personal unentgeltlich die aus Dienstgründen notwendige Dienstkleidung zur Verfügung, wobei das jeweilige Berufsbild und die effektiv auszuübenden Aufgaben berücksichtigt werden. Zu diesem Zweck gilt als Dienstkleidung:

- a) die Uniform mit Rangabzeichen,
- b) die Amtskleidung mit Dienstabzeichen,
- c) die Arbeitskleidung,
- d) die Schutzkleidung.

(2) Die Zuweisung der Dienstkleidung stellt in keiner Weise eine Ergänzung der Besoldung dar.

3. L'abbigliamento di protezione ed i dispositivi di protezione individuale prescritti dalle norme antinfortunistiche spettano di diritto e vengono assegnati d'ufficio. Il loro uso è obbligatorio.

4. Nei cantieri di lavoro, nelle officine, nei magazzini e laboratori vengono messi a disposizione del personale, oltre all'abbigliamento di protezione, equipaggiamenti ed indumenti per l'esecuzione di lavori specifici o particolarmente disagiati.

5. L'amministrazione di appartenenza provvede ad individuare l'abbigliamento necessario ed a stabilire le modalità di gestione, coinvolgendo le Organizzazioni sindacali. Il personale ha comunque l'obbligo di curare la pulizia e la conservazione dell'abbigliamento di servizio. Il mancato rispetto di tale obbligo può comportare l'irrogazione di una sanzione disciplinare.

*Art. 99
Copertura assicurativa*

1. L'amministrazione stipula polizze assicurative per il personale contro i rischi di responsabilità civile verso terzi nonché contro qualsiasi altro rischio connesso alle mansioni, ivi comprese le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie promosse da terzi.

CAPO V
DISPOSIZIONI IN MATERIA
DI ONERI RISARCITORI

*Art. 100
Interessi e rivalutazione monetaria*

1. Al personale cui siano liquidati emolumenti spettanti in dipendenza del rapporto di lavoro e della cessazione del medesimo sono corrisposti gli interessi legali a decorrere dal 120esimo giorno successivo alla data di maturazione del credito principale, ovvero dalla scadenza del termine previsto ai sensi dell'articolo 3 della legge regionale 31 luglio 1993, n. 13. L'importo dovuto a titolo di interessi legali è portato in detrazione delle somme spettanti a titolo di rivalutazione monetaria.

2. Se la liquidazione dell'importo è subordinata alla presentazione di domanda o di documentazione anche di competenza di altri enti, il termine di cui al comma 1 inizia a decorrere dalla data ultima di ricevimento degli atti necessari da parte dei competenti uffici.

3. Qualora il diritto alla corresponsione degli emolumenti sorga in base a norma di legge o di contratto con effetto retroattivo, la data di maturazione del corrispondente titolo va riferita alla data di entrata in vigore della legge o del contratto, fatto salvo quanto disposto al comma 2.

(3) Die Schutzkleidung und die Schutzausrüstung, die von den Unfallverhütungsvorschriften vorgesehen sind, stehen von Rechts wegen zu und werden von Amts wegen zugewiesen. Das Tragen derselben ist Pflicht.

(4) Auf den Bauhöfen, in den Werkstätten, Lagern und Labors werden außer der Schutzkleidung Ausrüstungsgegenstände und Kleidungsstücke für besondere oder besonders beschwerliche Arbeiten bereitgestellt.

(5) Die jeweilige Verwaltung bestimmt die notwendige Dienstbekleidung und den Umgang damit, wobei die Gewerkschaften einbezogen werden. Das Personal ist verpflichtet, für die Reinigung und die Instandhaltung der Dienstkleidung zu sorgen. Die Nichteinhaltung dieser Pflicht kann auch die Verhängung einer Disziplinarstrafe zur Folge haben.

*Art. 99
Versicherungsschutz*

(1) Die Verwaltung schließt Haftpflichtversicherungen für das Personal sowie Versicherungen gegen sämtliche sonstigen Risiken ab, die mit der Ausübung der beruflichen Tätigkeit in Zusammenhang stehen. Dazu gehören u.a. auch eventuelle Folgen gerichtlicher Klagen von Seiten Dritter.

V. KAPITEL
BESTIMMUNGEN BETREFFEND
DIE ERSTATTUNG VON BETRÄGEN

*Art. 100
Zinsen und Inflationsausgleich*

(1) Dem Personal, dem aufgrund des Arbeitsverhältnisses und dessen Beendigung Bezüge entrichtet werden, werden ab dem 120. Tag nach Entstehen des Anspruchs auf den Hauptbetrag oder bei Ablauf der Frist im Sinne des Art. 3 des Regionalgesetzes vom 31. Juli 1993, Nr. 13 die entsprechenden gesetzlichen Zinsen ausgezahlt. Die geschuldeten gesetzlichen Zinsen werden von den als Inflationsausgleich zustehenden Beträgen abgezogen.

(2) Ist für die Auszahlung des Betrages ein Gesuch erforderlich oder müssen Unterlagen auch anderer Körperschaften eingereicht werden, so läuft die Frist laut Abs. 1 ab dem Tag, an dem die letzte der notwendigen Unterlagen bei den zuständigen Ämtern eingelangt ist.

(3) Entsteht der Anspruch auf die Entrichtung von Bezügen aufgrund einer Gesetzesbestimmung oder eines Vertrags rückwirkend, so ist für diesen Anspruch - unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 2 - auf das Datum des Inkrafttretens des Gesetzes oder des Vertrags Bezug zu nehmen.

4. Per le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano i termini previsti dai commi precedenti vanno considerati al netto del tempo necessario per l'eventuale verifica di legittimità.

5. Gli interessi legali e la rivalutazione monetaria sono corrisposti d'ufficio. Alla liquidazione degli oneri risarcitori non si provvede per importi lordi fino a Euro 20,00.

Art. 101

Modalità di calcolo degli oneri risarcitori

1. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria sono calcolati sulle somme dovute, al netto delle ritenute previdenziali, assistenziali ed erariali e sono dovuti fino alla data di emissione del corrispondente titolo di pagamento. È escluso l'anatocismo.

2. La rivalutazione monetaria è calcolata in base agli indici ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie di operai e impiegati.

CAPO VI

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PREVIDENZA E DI TRATTAMENTO DI FINE SERVIZIO/RAPPORTO

Art. 102

Integrazione del trattamento di fine servizio/rapporto

1. A decorrere dal 1° gennaio 2001 l'integrazione regionale del trattamento di fine servizio/rapporto spettante al personale è determinata secondo quanto disposto dall'articolo 2120 del codice civile e dal presente contratto.

2. Il trattamento di fine di servizio complessivamente spettante ai singoli dipendenti alla data del 1° gennaio 2001, calcolato con le modalità di cui all'articolo 59 dell'accordo sindacale del 5 aprile 1996 ed in base alla retribuzione utile prevista all'articolo 70 del presente contratto, con esclusione dell'indennità di direzione, si cumula a tutti gli effetti, per i periodi successivi, con il trattamento di cui all'articolo 2120 del codice civile.

Il trattamento di fine rapporto, al netto delle quote di TFR complessivamente destinate a Laborfonds nonché dell'intero ammontare delle anticipazioni liquidate nell'anno, è rivalutato in base alle disposizioni dell'articolo 2120, commi 4 e 5, del codice civile. Ai fini dell'integrazione regionale del TFR la rivalutazione è determinata al lordo dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 11, comma 3, del D.Lgs. 47/2000.

(4) Was die Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen anbelangt, zählt die für die Überprüfung der eventuellen Gesetzmäßigkeit notwendige Zeit nicht für die Berechnung der Fristen gemäß den vorstehenden Absätzen.

(5) Die gesetzlichen Zinsen und der Inflationsausgleich werden von Amts wegen entrichtet. Die Rückerstattung erfolgt nur für Beträge von über 20,00 Euro brutto.

Art. 101

Modalitäten für die Berechnung der rückzuerstattenden Beträge

(1) Die gesetzlichen Zinsen bzw. der Inflationsausgleich werden auf die geschuldeten Beträge, abzüglich der Sozialbeiträge und der Steuerabzüge, berechnet, und stehen bis zum Datum der Ausstellung der entsprechenden Zahlungsanweisung zu. Die Kapitalisierung der Zinsen ist ausgeschlossen.

(2) Der Inflationsausgleich erfolgt auf der Grundlage des ISTAT-Indexes der Verbraucherpreise für Haushalte von Arbeitern und Angestellten.

VI. KAPITEL

BESTIMMUNGEN AUF DEN SACHGEBIETEN DER VORSORGE UND DER DIENSTABFERTIGUNG/ABFERTIGUNG

Art. 102

Ergänzung zur Dienstabfertigung/Abfertigung

(1) Ab 1. Jänner 2001 wird die Ergänzung zu der dem Personal zustehenden Dienstabfertigung/Abfertigung gemäß den im Art. 2120 des Zivilgesetzbuches und in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen festgesetzt.

(2) Die den einzelnen Bediensteten zum 1. Jänner 2001 insgesamt zustehende Dienstabfertigung - berechnet gemäß den Modalitäten laut Art. 59 des Tarifabkommens vom 5. April 1996 und aufgrund der zu berücksichtigenden Bezüge laut Art. 70 dieses Vertrags, mit Ausnahme der Direktionszulage - wird für sämtliche Wirkungen für die darauf folgenden Zeiträume mit der Abfertigung gemäß Art. 2120 des Zivilgesetzbuches kumuliert.

Die Abfertigung - abzüglich der insgesamt für Laborfonds bestimmten Anteile und des Gesamtbetrags der im Jahr ausgezahlten Vorstreckungen - wird aufgrund der Bestimmungen laut Art. 2120 Abs. 4 und 5 des Zivilgesetzbuches aufgewertet. Für die Zwecke der regionalen Ergänzung zur Abfertigung ist bei der Aufwertung die Ersatzsteuer laut Art. 11 Abs. 3 des Gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 47/2000 mit einbezogen.

3. Dal trattamento di fine servizio/rapporto di cui al comma 2 è detratto il trattamento di fine servizio comunque denominato di competenza, per i medesimi servizi e periodi utili, dell'Istituto nazionale di previdenza per i dipendenti dell'amministrazione pubblica (INPDAP).

4. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni dell'articolo 2120 del codice civile inerenti l'anticipazione del trattamento di fine rapporto (*una tantum*), l'amministrazione può anticipare anche quota parte del trattamento di fine servizio comunque denominato di competenza dell'INPDAP, con le modalità di cui all'articolo 104 del presente contratto. Le anticipazioni concesse fino al 1° agosto 2001 (data di entrata in vigore del contratto collettivo 24 luglio 2001) sono detratte nell'importo liquidato dal TFR maturato alla cessazione del rapporto di lavoro.

5. Nei confronti dei dipendenti in servizio al 1° novembre 2003 (data di entrata in vigore del contratto collettivo 10 ottobre 2003) che cessino con diritto a pensione entro la fine dell'anno 2010 e che non abbiano aderito alla previdenza complementare di cui all'articolo 105 del presente contratto, il trattamento di fine servizio/rapporto è liquidato per l'intera anzianità di servizio in base alle disposizioni di cui al primo periodo del comma 2, se più favorevole rispetto al trattamento derivante dall'applicazione del presente articolo.

6. Per il personale in regime di TFR INPDAP la cessazione del contributo previdenziale a carico del dipendente ai fini dell'indennità premio di servizio comporta la modifica della retribuzione imponibile ai fini previdenziali e fiscali.

Art. 103

Determinazione del trattamento di fine rapporto

1. Il trattamento di fine rapporto (TFR) è determinato in conformità all'articolo 2, comma 8, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con riferimento a tutti gli emolumenti retributivi dovuti ai dipendenti, ad esclusione dei seguenti:

- indennità di missione e di trasferimento;
- rimborsi spese di missione;
- indennità di disagiata residenza;
- compensi in natura;
- indennità sostitutiva di ferie non godute;
- indennità di mancato preavviso;
- interessi legali e rivalutazione monetaria;
- assegno per il nucleo familiare.

2. Nel computo della retribuzione utile rientrano comunque le retribuzioni percepite dal dipendente,

(3) Von der Dienstabfertigung/Abfertigung laut Abs. 2 wird die wie auch immer benannte Dienstabfertigung, die für die betreffenden Dienste und Zeiträume in den Zuständigkeitsbereich der INPDAP/NFAÖV fällt, abgezogen.

(4) Für die Zwecke der Anwendung der Bestimmungen laut Art. 2120 des Zivilgesetzbuches betreffend den (einmaligen) Vorschuss auf die Abfertigung kann die Verwaltung auch einen Teil der wie auch immer benannten in den Zuständigkeitsbereich der INPDAP/NFAÖV fallenden Dienstabfertigung gemäß den Modalitäten laut Art. 104 dieses Vertrags anzahlen. Die bis zum 1. August 2001 (Tag des Inkrafttretens des Tarifvertrags vom 24. Juli 2001) vorgestreckten Beträge werden von der zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehenden Abfertigung abgezogen.

(5) Den am 1. November 2003 (Tag des Inkrafttretens des Tarifvertrags vom 10. Oktober 2003) im Dienst stehenden Bediensteten, die das Arbeitsverhältnis innerhalb des Jahres 2010 mit Rentenanspruch beenden und nicht beim Zusatzrentenfonds laut Art. 105 dieses Vertrags eingetragen sind, wird die Dienstabfertigung/Abfertigung auf der Grundlage der Bestimmungen laut dem ersten Satz des Abs. 2 für sämtliche Jahre geleisteten Dienstes entrichtet, wenn sie im Vergleich zur Behandlung aufgrund dieses Artikels günstiger ausfällt.

(6) Für das Personal mit INPDAP/NFAÖV-Abfertigung bringt die Einstellung des Vorsorgebeitrags, der vom Bediensteten für die Zwecke der Dienstprämie entrichtet wird, die Änderung des für vorsorge- und steuerrechtliche Zwecke besteuerebaren Gehalts mit sich.

Art. 103

Festsetzung der Abfertigung

(1) Die Abfertigung wird in Übereinstimmung mit Art. 2 Abs. 8 des Gesetzes vom 8. August 1995, Nr. 335 mit Bezug auf sämtliche den Bediensteten gebührenden Besoldungselemente festgesetzt, mit Ausnahme der

- Vergütung für Außendienst und Verlegung des Dienstsitzes;
- Rückerstattung der im Außendienst bestrittenen Kosten;
- Entfernungszulage;
- Naturalbezüge;
- Vergütung für nicht in Anspruch genommenen Urlaub;
- Entschädigung bei Nichteinhalten der Kündigungsfrist;
- gesetzlichen Zinsen und des Inflationsausgleichs;
- Familienzulage.

(2) Bei der Festsetzung der zu berücksichtigenden Besoldung werden jedenfalls die Bezüge einbezogen.

direttamente dall'amministrazione regionale, durante il periodo di comando o la messa a disposizione di altri enti.

3. In relazione alla eventuale corresponsione di retribuzioni relative ad anni precedenti a quello di erogazione si provvede comunque al calcolo della relativa quota di TFR con riferimento al criterio di competenza. Sono in ogni caso esclusi dal computo gli emolumenti relativi a periodi di lavoro anteriori al 1° gennaio 2001.

4. Nei casi di successione di rapporti di lavoro presso l'amministrazione, sia a tempo indeterminato che determinato, alla erogazione dell'integrazione del TFR si provvede in caso di cessazione dal servizio con interruzione effettiva del rapporto di almeno un giorno.

5. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per passaggio del dipendente ad altro ente pubblico si provvede al pagamento dell'integrazione del TFR, pari alla differenza fra quanto complessivamente maturato a titolo di TFR presso l'amministrazione e quanto maturato presso l'INPDAP, secondo la relativa normativa.

6. Alla liquidazione del TFR, inclusa l'eventuale indennità premio di servizio (IPS) o TFR anticipati per conto dell'INPDAP, si provvede entro 90 giorni dalla cessazione. In caso di ritardo sono computati interessi moratori nella misura del tasso legale. Tale disciplina non si applica nel caso di rideterminazioni successive dei predetti trattamenti. Alla rideterminazione non si provvede per importi lordi fino a Euro 30,00.

7. L'amministrazione subentra al personale interessato nelle rispettive ragioni creditizie nei confronti dell'INPDAP per il recupero dell'IPS e del TFR anticipati. A tal fine i dipendenti rilasciano apposita procura speciale irrevocabile di delega a riscuotere.

8. Per quanto riguarda le modalità di calcolo del TFR nel caso di sospensione dell'attività lavorativa, si fa riferimento alla vigente normativa INPDAP.

9. Ai fini dell'applicazione della legge 24 maggio 1970, n. 336, al TFR maturato alla data di cessazione è aggiunto a carico dell'amministrazione un importo corrispondente all'IPS calcolata sulla base del beneficio economico derivante dall'applicazione della medesima legge 336/1970.

Art. 104

Anticipazione del trattamento di fine rapporto

1. Ai dipendenti con almeno otto anni di effettivo servizio presso l'amministrazione può essere concesso, a richiesta, una anticipazione sul trattamento di fine rapporto spettante di importo non superiore all' 80% di quanto maturato all'atto della domanda.

gen, die der Bedienstete während einer Abordnung oder Zurverfügungstellung an andere Körperschaften direkt von der Regionalverwaltung bezogen hat.

(3) Was die eventuelle Entrichtung von Bezügen anbelangt, die sich auf die Jahre vor dem Entrichtungsjahr beziehen, wird der Abfertigungsanteil jedenfalls nach dem Kriterium der Kompetenz berechnet. Beträge für Dienstzeiten vor dem 1. Jänner 2001 sind von der Berechnung ausgeschlossen.

(4) Bei aufeinander folgenden unbefristeten bzw. befristeten Arbeitsverhältnissen mit der Verwaltung erfolgt die Auszahlung der Ergänzung zur Abfertigung im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn eine tatsächliche Unterbrechung von mindestens einem Tag vorliegt.

(5) Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Übergang des Bediensteten zu einer anderen öffentlichen Körperschaft wird die Ergänzung zur Abfertigung entrichtet, die der Differenz zwischen der insgesamt bei der Verwaltung und der bei der INPDAP/NFAÖV angereiften Abfertigung gemäß den entsprechenden Bestimmungen entspricht.

(6) Die Auszahlung der Abfertigung, einschließlich der eventuell für Rechnung der INPDAP/NFAÖV vorgestreckten Dienstprämie oder Abfertigung, erfolgt innerhalb 90 Tagen ab der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei Verzögerungen werden die Verzugszinsen zum gesetzlichen Satz berechnet. Diese Bestimmung wird im Falle späterer Neuberechnungen genannter Bezüge nicht angewandt. Von der Neuberechnung wird bei Bruttobeträgen bis zu 30,00 Euro abgesehen.

(7) Für das betroffene Personal nimmt die Verwaltung die Eintreibung der vorgestreckten Dienstprämie und Abfertigung bei der INPDAP/NFAÖV vor. Zu diesem Zweck haben die Bediensteten eine eigene unwiderrufliche Inkassovollmacht auszustellen.

(8) Im Falle der Unterbrechung der Arbeitstätigkeit gelten für die Berechnung der Abfertigung die Modalitäten nach den geltenden INPDAP/NFAÖV-Bestimmungen.

(9) Für die Zwecke der Anwendung des Gesetzes vom 24. Mai 1970, Nr. 336 wird die zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses zustehende Abfertigung um einen Betrag zu Lasten der Verwaltung erhöht, der der Dienstprämie entspricht, die auf der Grundlage der wirtschaftlichen Aufbesserung gemäß obgenanntem Gesetz Nr. 336/1970 berechnet wird.

Art. 104

Vorschuss auf die Abfertigung

(1) Den Bediensteten, die mindestens acht Jahre effektiven Dienst bei der Verwaltung geleistet haben, kann auf Antrag ein Vorschuss auf die zustehende Abfertigung im Ausmaß von höchstens 80% des bei der Einreichung des Gesuches angereiften Betrags gewährt werden.

2. L'anticipazione del TFR è concessa in base alle modalità ed ai criteri di cui all'Allegato M).

3. L'importo di detta anticipazione viene detratto dalla liquidazione definitiva spettante alla cessazione dal servizio.

Art. 105

Previdenza complementare

1. Il personale assunto con contratto a tempo indeterminato e determinato può aderire al Fondo regionale dei lavoratori dipendenti per la previdenza complementare denominato Laborfonds.

2. Le modalità di adesione al Fondo, di permanenza nel Fondo ed ogni altra facoltà esercitabile dal dipendente sono disciplinate dallo statuto e dagli accordi costitutivi del Fondo stesso. L'adesione a Laborfonds può essere esercitata dal dipendente fin dal momento dell'assunzione.

3. L'amministrazione contribuisce al finanziamento del Fondo nella misura dell'1% del trattamento economico con riferimento alla base retributiva utilizzata per il calcolo del TFR.

4. Tale contributo è dovuto a favore dei lavoratori che abbiano espresso volontà di adesione al Fondo la cui contribuzione è pari ad un ulteriore 1%.

5. Il finanziamento del Fondo avviene anche mediante una quota di TFR, annualmente maturato:

- a) pari al 25%, per i dipendenti in servizio con contratto a tempo determinato alla data del 30 maggio 2000, ovvero in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2000; detta percentuale, a richiesta del dipendente, potrà essere elevata al 50%, compatibilmente con l'estensione al pubblico impiego dei principi e criteri direttivi di cui alla legge 23 agosto 2004, n. 243;
- b) pari al 100%, per i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato dal 31 maggio 2000, ovvero assunti a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2001.

6. L'amministrazione versa a proprio carico l'intera quota iniziale di iscrizione al Fondo di previdenza complementare.

Art. 106

Adeguamento dei trattamenti integrativi pensionistici

1. I trattamenti integrativi attribuiti ai dipendenti collocati a riposo ovvero ai loro superstiti sono aggiornati, con l'applicazione della perequazione automatica delle pensioni, quale determinata dal Casellario centrale delle pensioni a norma dell'articolo 34 della legge 23 dicembre 1998, n. 448 (Finanziaria 1999).

(2) Der Vorschuss auf die Abfertigung wird aufgrund der Modalitäten und Kriterien laut Anlage M) gewährt.

(3) Der Betrag des genannten Vorschusses wird von der endgültigen, bei Beendigung des Dienstverhältnisses zustehenden Abfertigung abgezogen.

Art. 105

Zusatzvorsorge

(1) Das mit unbefristetem oder befristetem Vertrag eingestellte Personal kann sich beim regionalen Zusatzrentenfonds der Arbeitnehmer, Laborfonds genannt, eintragen.

(2) Die Modalitäten für den Beitritt zum Fonds und das Verbleiben im Fonds sowie jede weitere Befugnis des Bediensteten sind in der Satzung und in den Gründungsvereinbarungen des Fonds festgesetzt. Die Bediensteten können dem Laborfonds ab ihrer Einstellung beitreten.

(3) Die Verwaltung trägt mit 1% der Besoldung mit Bezug auf die Besoldungsgrundlage, die für die Berechnung der Abfertigung berücksichtigt wird, zur Finanzierung des Fonds bei.

(4) Dieser Beitrag ist für die Arbeitnehmer zu zahlen, die dem Fonds beigetreten sind und die ebenfalls einen Beitrag in Höhe von 1% der Besoldung entrichten.

(5) Der Fonds wird auch durch einen Teil der jährlich angereiften Abfertigung finanziert, und zwar:

- a) 25% für das am 30. Mai 2000 mit befristetem Vertrag im Dienst stehende Personal oder für das am 31. Dezember 2000 mit unbefristetem Vertrag im Dienst stehende Personal; der genannte Prozentsatz kann auf Antrag des Bediensteten auf 50% angehoben werden, sofern die Grundsätze und Richtlinien laut Gesetz vom 23. August 2004, Nr. 243 auf den öffentlichen Dienst ausgedehnt werden;
- b) 100% für die ab 31. Mai 2000 mit befristetem Vertrag eingestellten Bediensteten oder für die ab 1. Jänner 2001 mit unbefristetem Vertrag eingestellten Bediensteten.

(6) Die Gebühr für die Einschreibung in den Zusatzrentenfonds geht voll zu Lasten der Verwaltung.

Art. 106

Anpassung der Rentenergänzungen

(1) Die den Bediensteten im Ruhestand oder deren Hinterbliebenen zuerkannten Ergänzungsbeträge werden unter Anwendung des automatischen Rentenausgleichs, der aufgrund des Art. 34 des Gesetzes vom 23. Dezember 1998, Nr. 448 (Finanzgesetz 1999) im zentralen Rentenregister festgesetzt wurde, aktualisiert.

2. Nei confronti dei dipendenti dispensati dal servizio per inabilità assoluta e permanente a qualsiasi proficuo lavoro ovvero a qualsiasi attività lavorativa, nonché nei confronti dei superstiti aventi titolo in base alla normativa INPDAP alla pensione indiretta, spetta l'assegno integrativo di pensione con le modalità previste dall'articolo 26 della legge regionale 26 aprile 1972, n. 10.

3. L'assegno di cui al comma 2 è determinato con riferimento al trattamento economico previsto per la posizione economico-professionale A1 - livello iniziale. L'assegno medesimo è aggiornato con le modalità previste al comma 1.

4. Per quanto non disciplinato dal presente articolo trova applicazione la normativa INPDAP.

Art. 107

Trattamento integrativo a carico delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura di Trento e di Bolzano

1. Al personale camerale che non abbia rinunciato, ai sensi dell'articolo 14 della LR 18 giugno 1987, n. 8, ai maggiori benefici, compete un trattamento integrativo pari alla differenza fra il trattamento assicurato dall'INPDAP e quello risultante dall'applicazione delle percentuali di rendimento indicate nell'articolo 5 del Regolamento del cessato fondo pensioni, sull'imponibile determinato secondo la normativa INPDAP.

2. Gli anni di servizio da assumere a base del calcolo del trattamento integrativo sono quelli resi presso la Camera di commercio e altri periodi dalla stessa riconosciuti.

3. L'indennità integrativa speciale non concorre a formare l'imponibile pensionabile.

Art. 108

Trattamento di fine rapporto e di previdenza dei dipendenti delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura di Trento e di Bolzano

1. A decorrere dal 1° gennaio 2001 il trattamento di fine rapporto è corrisposto dall'amministrazione secondo quanto disposto dall'articolo 2120 del codice civile e dal presente contratto.

2. Il trattamento di fine servizio spettante ai singoli dipendenti alla data del 1° gennaio 2001, calcolato con le modalità di cui all'articolo 2 della legge regionale 22 maggio 1980, n. 8 e dell'articolo 62 dell'accordo sindacale 5 aprile 1996, si cumula a tutti gli effetti, per i periodi successivi, con il trattamento di cui all'articolo 2120 del codice civile. Si applicano altresì le disposizioni dell'articolo 2120, commi 4 e 5, del codice civile.

(2) Die Rentenergänzung gemäß Art. 26 des Regionalgesetzes vom 26. April 1972, Nr. 10 steht den Bediensteten, die wegen vollständiger und dauernder Untauglichkeit weder eine produktive Tätigkeit noch irgendeine Tätigkeit ausüben können des Dienstes enthoben wurden, und den Hinterbliebenen zu, die aufgrund der INPDAP/NFAÖV-Bestimmungen Anspruch auf die übertragene Rente haben.

(3) Die Ergänzung laut Abs. 2 wird auf der Grundlage der Besoldung für die Anfangsstufe der Berufs- und Besoldungsklasse A1 berechnet. Die genannte Ergänzung wird gemäß den Modalitäten laut Abs. 1 aktualisiert.

(4) Für die in diesem Artikel nicht geregelten Fälle finden die INPDAP/NFAÖV-Bestimmungen Anwendung.

Art. 107

Ergänzungsbeträge zu Lasten der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen

(1) Dem Personal der Handelskammern, das im Sinne des Art. 14 des Regionalgesetzes vom 18. Juni 1987, Nr. 8 nicht auf die zusätzlichen Leistungen verzichtet hat, steht eine Ergänzung zu, die der Differenz zwischen dem vom INPDAP/NFAÖV vorgesehenen Betrag und demjenigen, der sich aus der Anwendung der Renditensätze laut Art. 5 der Verordnung des ehemaligen Rentenfonds auf die gemäß den INPDAP/NFAÖV-Bestimmungen festgesetzte Berechnungsgrundlage ergibt.

(2) Als Grundlage für die Berechnung der Ergänzung werden die bei der Handelskammer geleisteten Dienstjahre sowie sonstige von dieser anerkannte Zeiträume berücksichtigt.

(3) Die Sonderergänzungszulage wird nicht in die ruhegeldfähigen Bezüge einbezogen.

Art. 108

Abfertigung und Vorsorgeleistungen an die Bediensteten der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen

(1) Ab 1. Jänner 2001 entrichtet die Verwaltung die Abfertigung gemäß den im Art. 2120 des Zivilgesetzbuches und in diesem Vertrag vorgesehenen Bestimmungen.

(2) Die den einzelnen Bediensteten zum 1. Jänner 2001 zustehende Dienstabfertigung, berechnet gemäß den Modalitäten laut Art. 2 des Regionalgesetzes vom 22. Mai 1980, Nr. 8 und Art. 62 des Tarifabkommens vom 5. April 1996, wird für die darauf folgenden Zeiträume für sämtliche Wirkungen mit den Beträgen laut Art. 2120 des Zivilgesetzbuches kumuliert. Weiters finden die Bestimmungen des Art. 2120 Abs. 4 und 5 des Zivilgesetzbuches Anwendung.

3. A decorrere dalla data di cessazione del contributo previdenziale obbligatorio a carico del dipendente regionale ai fini dell'indennità premio di servizio INPDAP non è più dovuto dai dipendenti camerale il contributo di cui all'articolo 3, comma 2, della LR 3 novembre 1973, n. 18.

TITOLO V NORME TRANSITORIE E FINALI

Art. 109

Disposizioni transitorie volte a favorire i processi di riorganizzazione dell'ente Regione

1. Il personale in servizio presso gli uffici delle sedi centrali di Trento e Bolzano ha precedenza assoluta nella copertura di eventuali posti disponibili presso uffici periferici.

2. Al personale che, nell'ambito delle procedure di riorganizzazione, aderisce volontariamente al trasferimento presso uffici periferici, per la copertura di posti vacanti, spetta il seguente trattamento:

- indennità di trasferimento variabile in relazione alla distanza fra la nuova sede di servizio e il luogo di residenza o domicilio abituale o la precedente sede di servizio, se inferiore;
- computo, anche parziale, nell'orario lavorativo dei tempi di viaggio per raggiungere la nuova sede di servizio;
- riduzione dell'anzianità di servizio prevista per la progressione economica o acquisizione del livello economico superiore rispetto a quello di inquadramento.

La contrattazione decentrata individua gli importi, le modalità di attribuzione e di eventuale cumulo dei benefici sopra indicati impiegando specifiche risorse che l'amministrazione metterà a disposizione.

3. La copertura di posti disponibili presso uffici periferici può essere disposta mediante procedura di riqualificazione con modalità semplificate, attraverso corso teorico e/o pratico, con esame finale, del personale appartenente a posizioni economico-professionali inferiori che aderisce volontariamente al trasferimento.

4. Qualora nel processo di riorganizzazione si proceda alla soppressione di uffici delle sedi centrali con conseguente revoca di incarichi di direzione d'ufficio e della correlata indennità, la trasformazione delle quote di indennità di direzione in assegno personale pensionabile, ai sensi dell'articolo 77, comma 4, del presente contratto, è effettuata con riferimento alla originaria durata dell'incarico prevista dal provvedimento della Giunta regionale. Qualora l'incarico

(3) Mit der Einstellung des obligatorischen Vorsorgebeitrages für die INPDAP/NFAÖV-Dienstprämie, der zu Lasten der Regionalbediensteten geht, haben die Bediensteten der Handelskammern den Beitrag laut Art. 3 Abs. 2 des Regionalgesetzes vom 3. November 1973, Nr. 18 nicht mehr zu leisten.

V. TITEL ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 109

Übergangsbestimmungen zur Vereinfachung des Neuordnungsprozesses der Körperschaft Region

(1) Das Personal, das in den Zentralämtern in Trient und Bozen Dienst leistet, hat den absoluten Vorrang bei der Besetzung eventuell verfügbarer Stellen in den Außenämtern.

(2) Dem Personal, das im Rahmen des Neuordnungsprozesses der Versetzung zu einem Außenamt zur Besetzung freier Stellen freiwillig zustimmt, stehen nachstehende Bezüge zu:

- variable Vergütung für die Versetzung an einen anderen Dienstsitz je nach Entfernung zwischen dem neuen Dienstsitz und dem Wohnsitz oder dem Domizil oder dem vorhergehenden Dienstsitz, falls die Entfernung geringer ist;
- auch teilweise Einbeziehung in die Arbeitszeit der Fahrtzeiten zum neuen Dienstsitz;
- Herabsetzung des für den wirtschaftlichen Aufstieg erforderlichen Dienstalters oder Zuweisung der höheren Gehaltsstufe gegenüber jener der Einstufung.

Bei den dezentralen Vertragsverhandlungen werden die Beträge sowie die Modalitäten für die Zuerkennung und die eventuelle Häufung der oben genannten Vergünstigungen festgelegt, wobei hierfür eigene von der Verwaltung zur Verfügung gestellte Mittel verwendet werden.

(3) Die Besetzung freier Stellen in den Außenämtern kann für das Personal der niedrigeren Berufs- und Besoldungsklassen, das einer Versetzung freiwillig zustimmt, mittels vereinfachter Neueinstufungsverfahren mit theoretischem und/oder praktischem Lehrgang mit Abschlussprüfung verfügt werden.

(4) Werden im Zuge des Neuordnungsprozesses Zentralämter abgeschafft und demzufolge Aufträge zur Amtsleitung und die damit verbundene Zulage widerrufen, so wird bei der Umwandlung der Anteile der Direktionszulage in eine ruhegeldfähige persönliche Zulage im Sinne des Art. 77 Abs. 4 dieses Vertrags auf die in der Maßnahme des Regionalausschusses vorgesehene ursprüngliche Dauer des Auftrags Bezug genommen. Wurde der Auftrag bis zur Neuordnung

sia stato prorogato fino alla riorganizzazione dell'ente la trasformazione viene disposta per un anno.

5. L'amministrazione regionale si impegna ad attivarsi per consentire che gli eventuali esuberanti di personale vengano riassorbiti con priorità mediante trasferimenti presso le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano o le Province autonome compatibilmente con le disponibilità di posti e delle correlate professionalità.

Art. 110

Modalità di inquadramento nell'area A

1. Il personale dell'area A è ricollocato nelle nuove posizioni economico-professionali nel modo seguente:

A1	→	A1
A2-A3	→	A2
A4	→	A3

In prima applicazione l'inquadramento avviene nella corrispondente posizione economico-professionale e nel livello retributivo in godimento con conferma dell'anzianità posseduta.

2. Nei confronti del personale inquadrato nella ex posizione economico-professionale A3, profilo professionale di agente ai servizi di anticamera e portineria, proveniente dalla ex posizione economico-professionale A2, l'anzianità per la successiva progressione è ridotta di anni due.

3. In prima applicazione i profili professionali da ricomprendere nelle posizioni economico-professionali A1, A2 e A3, sono i seguenti:

REGIONE

A1:

- sorvegliante ai servizi di anticamera e portineria (ex A1)

A2:

- sorvegliante ai servizi di anticamera e portineria (ex A2)
- agente (ex A3)
- agente di stamperia (ex A3)
- agente tecnico (ex A3)
- conducente di automezzi (ex A3)
- agente ai servizi di anticamera e portineria (ex A3)

A3:

- agente (ex A4)
- agente di stamperia (ex A4)
- agente tecnico (ex A4)
- conducente di automezzi (ex A4)
- agente ai servizi di anticamera e portineria (ex A4)

der Körperschaft verlängert, so wird die Umwandlung für ein Jahr verfügt.

(5) Die Regionalverwaltung verpflichtet sich, darauf hinzuwirken, dass der allfällige Personalüberschuss vorrangig durch Versetzung zu den Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen oder zu den Autonomen Provinzen, sofern dies mit den verfügbaren Stellen und den entsprechenden Berufsqualifikationen vereinbar ist, abgebaut wird.

Art. 110

Modalitäten für die Einstufung im Bereich A

(1) Das im Bereich A eingestufte Personal wird den neuen Berufs- und Besoldungsklassen wie folgt zugewiesen:

A1	→	A1
A2-A3	→	A2
A4	→	A3

Bei Erstanwendung erfolgt die Einstufung in die entsprechende Berufs- und Besoldungsklasse und in die zustehende Besoldungsstufe mit Bestätigung des erreichten Dienstalters.

(2) Für das Personal der ehemaligen Berufs- und Besoldungsklasse A2, das in die ehemalige Berufs- und Besoldungsklasse A3, Berufsbild Gehilfe/Gehilfin für Vorzimmer- und Pförtnerdienste eingestuft wurde, wird das Dienstalter für den weiteren Aufstieg um zwei Jahre gekürzt.

(3) Bei Erstanwendung fallen nachstehende Berufsbilder unter die Berufs- und Besoldungsklassen A1, A2 und A3:

REGION

A1:

- Aufseher für Vorzimmer- und Pförtnerdienste (ehem. A1)

A2:

- Aufseher für Vorzimmer- und Pförtnerdienste (ehem. A2)
- Gehilfe (ehem. A3)
- Druckereihilfe (ehem. A3)
- Technischer Gehilfe (ehem. A3)
- Kraftfahrer (ehem. A3)
- Gehilfe für Vorzimmer- und Pförtnerdienste (ehem. A3)

A3:

- Gehilfe (ehem. A4)
- Druckereihilfe (ehem. A4)
- Technischer Gehilfe (ehem. A4)
- Kraftfahrer (ehem. A4)
- Gehilfe für Vorzimmer- und Pförtnerdienste (ehem. A4)

CAMERA DI COMMERCIO DI TRENTO

A1:

- addetto ai servizi ausiliari (ex A1)

A2:

- agente (ex A3)
- conducente di automezzi (ex A3)
- centralinista (ex A3)

CAMERA DI COMMERCIO DI BOLZANO

A1:

- addetto ai servizi ausiliari (ex A1)

A2:

- addetto qualificato ai servizi ausiliari (ex A2)

- agente specializzato (ex A3)

A3:

- agente specializzato qualificato (ex A4)

Art. 111

Modalità di inquadramento nell'area B

1. In prima applicazione, con decorrenza 1° luglio 2008, il personale inquadrato nelle posizioni economico-professionali B2 e B4 ha titolo alla partecipazione alle procedure selettive per l'accesso alle posizioni economico-professionali B2S rispettivamente B4S al compimento di anni otto di anzianità decorrenti dall'inquadramento nelle posizioni economico-professionali B2 e B4. Le procedure selettive per l'inquadramento nelle posizioni economico-professionali B2S e B4S, vengono bandite in prima applicazione entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente contratto; alle stesse potrà partecipare il personale che ha maturato i requisiti entro il 30 giugno 2008. L'inquadramento nelle posizioni economico-professionali B2S e B4S, avrà decorrenza 1° luglio 2008.

2. L'anzianità dal 1° gennaio 2004 eccedente il requisito di anzianità richiesto è computata nelle posizioni economico-professionali B2S - B4S per il conseguimento dei livelli retributivi successivi ed è aumentata di anni 2 nei confronti del personale che ha avuto titolo all'applicazione del beneficio di cui all'articolo 65, comma 6 del contratto collettivo 21 dicembre 2005 come modificato dall'articolo 6 del contratto collettivo 15 giugno 2007.

3. In prima applicazione alle prove selettive per l'accesso alle posizioni economico-professionali B2S e B4S con decorrenza 1° luglio 2008, 1° luglio 2010, 1° luglio 2012 ha titolo a partecipare anche il personale inquadrato nelle posizioni economico-professionali B2 o B4 e che abbia maturato al 30 giugno 2008, 30 giugno 2010 e 30 giugno 2012 un'anzianità di anni 16 complessivi nelle posizioni economico-professionali B1-B2 rispettivamente B3-B4.

In tale caso non si applica il comma 2 del presente articolo.

4. Il personale che ha avuto titolo all'applicazione del beneficio di cui all'articolo 65, comma 6

HANDELSKAMMER TRIENT

A1:

- Personal der Hilfsdienste (ehem. A1)

A2:

- Gehilfe (ehem. A3)
- Kraftfahrer (ehem. A3)
- Telefonist (ehem. A3)

HANDELSKAMMER BOZEN

A1:

- Personal der Hilfsdienste (ehem. A1)

A2:

- Qualifiziertes Personal der Hilfsdienste (ehem. A2)
- Fachgehilfe (ehem. A3)

A3:

- qualifizierter Fachgehilfe (ex A4)

Art. 111

Modalitäten für die Einstufung im Bereich B

(1) Das in den Berufs- und Besoldungsklassen B2 und B4 eingestufte Personal hat bei Erstanwendung - mit Wirkung vom 1. Juli 2008 - Anrecht, an den Auswahlverfahren für den Zugang zu den Berufs- und Besoldungsklassen B2S bzw. B4S bei der Erreichung von acht Jahren Dienstalter teilzunehmen, die ab der Einstufung in die Berufs- und Besoldungsklassen B2 und B4 berechnet werden. Die Auswahlverfahren für die Einstufung in die Berufs- und Besoldungsklassen B2S und B4S werden bei Erstanwendung innerhalb von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Vertrags ausgeschrieben. An den Auswahlverfahren kann das Personal teilnehmen, das zum 30. Juni 2008 die Voraussetzungen für die Zulassung erfüllt. Die Einstufung in die Berufs- und Besoldungsklassen B2S und B4S erfolgt mit Wirkung vom 1. Juli 2008.

(2) Das am 1. Jänner 2004 über das erforderliche Dienstalter hinaus festgestellte Dienstalter wird zwecks Einstufung in die Berufs- und Besoldungsklassen B2S - B4S für die Erreichung der höheren Besoldungsstufen berücksichtigt und für das Personal, das die Anwendung der Begünstigungen gemäß Art. 65 Abs. 6 des Tarifvertrags vom 21. Dezember 2005, geändert durch Art. 6 des Tarifvertrags vom 15. Juni 2007, beansprucht hat, um zwei Jahre erhöht.

(3) Auch das in den Berufs- und Besoldungsklassen B2 oder B4 eingestufte Personal, das zum 30. Juni 2008, 30. Juni 2010 und 30. Juni 2012 ein Dienstalter von insgesamt 16 Jahren in den Berufs- und Besoldungsklassen B1-B2 bzw. B3-B4 angereift hat, hat bei Erstanwendung Anrecht, - mit Wirkung vom 1. Juli 2008, 1. Juli 2010, 1. Juli 2012 - an den Auswahlverfahren für den Zugang zu den Berufs- und Besoldungsklassen B2S und B4S teilzunehmen.

In diesem Fall wird der Abs. 2 dieses Artikels nicht angewandt.

(4) Das Personal, das die Anwendung des Art. 65 Abs. 6 des Tarifvertrags vom 21. Dezember 2005, ge-

del contratto collettivo 21 dicembre 2005 come modificato dall'articolo 6 del contratto collettivo 15 giugno 2007, ha diritto alla conservazione del trattamento economico acquisito se superiore a quello spettante in base ai nuovi inquadramenti a titolo di assegno personale riassorbibile.

*Art. 112
Disposizioni varie
e norme finali*

1. Le modificazioni introdotte agli articoli del capo I "Sistema di classificazione" del titolo IV, nonché all'Allegato H) hanno decorrenza 1° agosto 2007.

2. Le disposizioni di cui agli articoli 36, 75, 82 e 90 del presente contratto entrano in vigore dal 1° gennaio 2008, con la seguente precisazione:

- per gli articoli 36 e 82 del presente contratto le eventuali disposizioni in materia contenute nei contratti decentrati cessano di avere efficacia dalla medesima data.

3. Le disposizioni degli articoli 52, 77, 78, 79, 80, 84, 86, 87 e 102 del presente contratto entrano in vigore dal 1° gennaio 2009 con la seguente precisazione:

- per l'articolo 77 del presente contratto la ridefinizione dell'assegno di cui al comma 4 ha effetto dal 1° gennaio 2009 ed opera in relazione agli incarichi di direzione resi dal 1° gennaio 2000. Con effetto dal 1° gennaio 2009 l'assegno personale pensionabile attribuito per l'incarico di sostituzione del direttore ai sensi dei commi 7 e 8 dell'articolo 60 del contratto collettivo 24 luglio 2001, qualora di ammontare inferiore ad Euro 50,00 mensili, è inglobato nella retribuzione individuale di anzianità.

4. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 64 del presente contratto si applicano a decorrere dal 1° luglio 2010; i commi 2 e 3 sopra citati si applicano immediatamente solo alle procedure selettive indette in prima applicazione per l'inquadramento nelle posizioni economico-professionali di nuova istituzione B2S e B4S.

5. La durata del periodo di prova pari a otto mesi, prevista dall'articolo 23, comma 1, si applica in caso di assunzione disposta successivamente all'entrata in vigore del presente contratto.

6. Nei confronti del personale inquadrato nelle posizioni economico-professionali C3 e A4 che ha già avuto titolo all'applicazione dell'articolo 65, comma 6, del contratto collettivo 21 dicembre 2005, come modificato dall'articolo 6 del contratto collettivo 15 giugno 2007, la maggiorazione di cui all'articolo 65, comma 6 del presente contratto riassume tale beneficio.

7. Il personale che alla data del 1° luglio 2008 è inquadrato nella posizione economico-professionale C2 conserva la possibilità di partecipare alle procedu-

ändert durch Art. 6 des Tarifvertrags vom 15. Juni 2007, beansprucht hat, ist berechtigt, die bezogene Besoldung als persönliche verrechenbare Zulage beizubehalten, wenn diese höher ist als jene, die aufgrund der neuen Einstufungen zusteht.

*Art. 112
Verschiedene Bestimmungen
und Schlussbestimmungen*

(1) Die Änderungen zu den Artikeln des IV. Titels I. Kapitel „Klassifizierung“ sowie zur Anlage H) gelten mit Wirkung vom 1. August 2007.

(2) Die Bestimmungen laut Art. 36, 75, 82 und 90 dieses Vertrags treten ab dem 1. Jänner 2008 mit folgender Präzisierung in Kraft:

- Was die Art. 36 und 82 dieses Vertrags angeht, gelten die einschlägigen Bestimmungen laut den dezentralen Verträgen ab genanntem Datum nicht mehr.

(3) Die Bestimmungen der Art. 52, 77, 78, 79, 80, 84, 86, 87 und 102 dieses Vertrags treten ab dem 1. Jänner 2009 mit folgender Präzisierung in Kraft:

- Was den Art. 77 dieses Vertrags angeht, gilt die Neufestsetzung der Zulage laut Abs. 4 mit Wirkung vom 1. Jänner 2009 und bezieht sich auf die Direktionsaufträge ab 1. Jänner 2000. Mit Wirkung vom 1. Jänner 2009 wird die für eine Vertretung des Direktors im Sinne des Art. 60 Abs. 7 und 8 des Tarifvertrags vom 24. Juli 2001 zuerkannte ruhegeldfähige persönliche Zulage in die Dienstalterszulage einbezogen, sofern sich das Ausmaß auf weniger als 50,00 Euro monatlich beläuft.

(4) Die Bestimmungen laut Art. 64 Abs. 2 und 3 dieses Vertrags finden ab dem 1. Juli 2010 Anwendung; die obgenannten Abs. 2 und 3 finden unmittelbar nur auf die bei Erstanwendung ausgeschriebenen Auswahlverfahren für die Einstufung in die neuen Berufs- und Besoldungsklassen B2S und B4S Anwendung.

(5) Die im Art. 23 Abs. 1 vorgesehene Dauer der Probezeit von acht Monaten findet im Falle einer nach Inkrafttreten dieses Vertrags erfolgten Einstellung Anwendung.

(6) Für das in der Berufs- und Besoldungsklasse C3 und A4 eingestufte Personal, welches die Anwendung des Art. 65 Abs. 6 des Tarifvertrags vom 21. Dezember 2005, geändert durch Art. 6 des Tarifvertrags vom 15. Juni 2007, bereits beansprucht hat, gilt diese durch die Erhöhung laut Art. 65 Abs. 6 dieses Vertrags als einbezogen.

(7) Das Personal, welches zum 1. Juli 2008 in der Berufs- und Besoldungsklasse C2 eingestuft ist, darf weiterhin - wie im vorgehenden Tarifvertrag vorge-

re per l'accesso alla posizione economico-professionale C3 con il requisito di anni quattro di anzianità nella posizione economico-professionale C2 previsto dal precedente contratto.

8. Le risorse destinate dall'amministrazione regionale al finanziamento delle indennità di cui agli articoli 78 e 79 del presente contratto ammontanti complessivamente, esclusi gli oneri riflessi, a Euro 179.796,69 in base ai commi 8 e 10 dell'articolo 110 del contratto collettivo 21 dicembre 2005 sono rideeterminate a decorrere dal 1° gennaio 2009 rispettivamente in 120.000,00 Euro e 40.000,00 Euro.

La differenza confluisce per l'anno 2009 e successivi sul Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale.

9. Il finanziamento delle indennità di cui all'articolo 79 del presente contratto per le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano è determinato per ciascuna Camera in un massimo di Euro 40.000,00 oneri riflessi esclusi.

10. L'amministrazione regionale può destinare al finanziamento dell'indennità di coordinamento ulteriori risorse nel limite del 60% dei risparmi derivanti dalla riduzione delle articolazioni delle strutture organizzative in sede di riorganizzazione successivamente al 1° gennaio 2009.

11. Per l'anno 2009 e successivi il fondo di cui all'articolo 66 - Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale - è incrementato dell'importo annuo di Euro 78.896,00.

12. Per l'anno 2008 il fondo di cui all'articolo 90 - Fondo per la produttività e la qualità della prestazione lavorativa - è incrementato dell'importo di Euro 6.384,00 e, proporzionalmente al numero dei dipendenti, per le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano.

13. In attuazione dell'impegno assunto dalla Giunta regionale con deliberazione 26 agosto 2008, n. 248, in ordine allo stanziamento aggiuntivo per la spesa relativa all'anno 2008 nonché per l'intera spesa relativa all'anno 2009, le parti convengono di subordinare la liquidazione degli emolumenti arretrati, in tutto o in parte, alla capienza del Fondo per la contrattazione relativa al personale del bilancio riferito all'esercizio finanziario 2009.

14. Per quanto non innovato dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le norme di cui al contratto collettivo sottoscritto in data 21 dicembre 2005, come integrato e modificato con il contratto collettivo 15 giugno 2007.

15. Nel contratto collettivo il riferimento al diploma di laurea indica il titolo di laurea almeno quadriennale prevista dall'ordinamento universitario precedente o il diploma di laurea specialistica o laurea magistrale.

sehen war - an den Verfahren für den Zugang zu der Berufs- und Besoldungsklasse C3 mit einem Dienstalter von mindestens vier Jahren in der Berufs- und Besoldungsklasse C2 teilnehmen.

(8) Die von der Regionalverwaltung für die Finanzierung der Zulagen gemäß Art. 78 und 79 dieses Vertrags bestimmten Mittel, die sich ohne die Sozialbeiträge auf insgesamt 179.796,69 Euro belaufen, werden aufgrund des Art. 110 Abs. 8 und 10 des Tarifvertrags vom 21. Dezember 2005 mit Wirkung vom 1. Jänner 2009 auf 120.000,00 Euro und 40.000,00 Euro neu festgesetzt.

Die Differenz fließt für das Jahr 2009 und für die darauf folgenden Jahre in den Fonds für die Finanzierung der Klassifizierung des Personals.

(9) Die Finanzierung der Zulagen laut Art. 79 dieses Vertrags für die Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen wird für eine jede von ihnen auf höchstens 40.000,00 Euro, Sozialbeiträge ausgenommen, festgesetzt.

(10) Für die Finanzierung der Koordinierungszulage kann die Regionalverwaltung weitere Mittel bis zum Höchstausmaß von 60% der Einsparungen bestimmen, die aus dem Abbau der Ämter der Organisationseinheiten anlässlich deren Neuordnung nach dem 1. Jänner 2009 erwachsen.

(11) Für das Jahr 2009 und die darauf folgenden Jahre wird der Fonds für die Finanzierung der Klassifizierung des Personals laut Art. 66 um einen jährlichen Betrag von 78.896,00 Euro erhöht.

(12) Für das Jahr 2008 wird der Fonds laut Art. 90 - Fonds für die Produktivität und die Qualität der Arbeitsleistung - um 6.384,00 Euro und für die Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen proportional zur Anzahl der Beschäftigten erhöht.

(13) Im Einklang mit der vom Regionalausschuss mit Beschluss vom 26. August 2008, Nr. 248 eingegangenen Verpflichtung betreffend zusätzliche Mittel für die Ausgabe für das Jahr 2008 sowie für die gesamte Ausgabe für das Jahr 2009 vereinbaren die Parteien, die Auszahlung der rückständigen Bezüge zur Gänze oder zum Teil von dem im Haushaltsvoranschlag 2009 für den Fonds für die Tarifverhandlungen vorgesehenen Ansatz abhängig zu machen.

(14) Für das, was mit diesem Vertrag nicht erneuert wurde, gelten weiterhin die Bestimmungen laut dem am 21. Dezember 2005 unterzeichneten und mit Tarifvertrag vom 15. Juni 2007 ergänzten und geänderten Tarifvertrag.

(15) Im Tarifvertrag ist unter Doktordiplom der nach Abschluss eines mindestens vierjährigen Studienganges im Sinne der vorher geltenden Universitätsordnung erlangte Laureatsgrad oder der Fachlaureatsgrad zu verstehen.

**ALLEGATI AL CONTRATTO COLLETTIVO
RIGUARDANTE IL PERSONALE
DELL'AREA NON DIRIGENZIALE DELLA
REGIONE AUTONOMA TRENINO - ALTO ADIGE
E DELLE CAMERE DI COMMERCIO,
INDUSTRIA, ARTIGIANATO E AGRICOLTURA
DI TRENTO E DI BOLZANO**

QUADRIENNIO GIURIDICO
2008-2011

BIENNIO ECONOMICO
2008-2009

Allegato A)

**NORME DI GARANZIA SUL FUNZIONAMENTO DEI
SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

*Art. 1
Servizi pubblici essenziali*

1. I servizi pubblici da considerare essenziali sono i seguenti:

- a) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
- b) servizio elettorale;
- c) gestione e manutenzione degli impianti, per quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
- d) l'erogazione di assegni e di indennità con funzione di sostentamento.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'articolo 2 del presente allegato, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- a) sicurezza e funzionamento degli impianti a ciclo continuo;
- b) servizio elettorale: nei 30 giorni precedenti alla scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c) pagamento degli stipendi, delle pensioni, delle indennità sociali e l' adeguamento delle rendite previdenziali;
- d) registrazione brevetti;
- e) certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA-TIR);
- f) certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili.

Le prestazioni di cui alle lettere e) e f) sono garantite limitatamente alle scadenze di legge, ove previste.

**ANLAGEN ZUM TARIFVERTRAG
BETREFFEND DAS PERSONAL,
AUSGENOMMEN DIE FÜHRUNGSKRÄFTE,
DAS BEI DER AUTONOMEN REGION TRENINO-
SÜDTIROL UND BEI DEN HANDELS-, INDUSTRIE-,
HANDWERKS- UND LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN
TRIENT UND BOZEN DIENST LEISTET**

RECHTLICHER TEIL: VIERJAHRESZEITRAUM
2008-2011

WIRTSCHAFTLICHER TEIL: ZWEIJAHRESZEITRAUM
2008-2009

Anlage A)

**BESTIMMUNGEN ZUR AUFRECHTERHALTUNG DER
WESENTLICHEN ÖFFENTLICHEN DIENSTE**

*Art. 1
Wesentliche öffentliche Dienste*

(1) Die nachstehend angeführten öffentlichen Dienste gelten als wesentlich:

- a) Schutz der persönlichen Freiheit und der öffentlichen Sicherheit;
- b) Wahldienst;
- c) Wartung und Instandhaltung der Anlagen, was deren Sicherheit anbelangt;
- d) Auszahlung von Zulagen und Beihilfen zum Lebensunterhalt.

(2) Im Rahmen der wesentlichen Dienste laut Abs. 1 wird gewährleistet, dass die nachstehenden unerlässlichen Tätigkeiten gemäß den Modalitäten nach Art. 2 dieser Anlage zur Wahrung von verfassungsrechtlichen Werten und Rechten nicht unterbrochen werden:

- a) Sicherheit und Betrieb der Anlagen im Dauerbetrieb;
- b) Wahldienst: in den 30 Tagen vor dem Verfall der in den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Fristen, um die ordnungsgemäße Abwicklung der Wahlen zu gewährleisten;
- c) Zahlung von Gehältern, Pensionen, Sozialleistungen und Rentenerhöhungen;
- d) Patentregistrierung;
- e) Bescheinigung für die zeitweilige Aus- und Einfuhr von Waren (Carnet ATA-TIR);
- f) Verzollungsbescheinigung beschränkt auf verderbliche Waren.

Die Arbeitsleistungen laut den Buchst. e) und f) werden beschränkt auf die gesetzlichen Fristen gewährleistet, sofern diese vorgesehen sind.

*Art. 2**Prestazioni indispensabili e contingenti di personale*

1. Le prestazioni indispensabili per garantire la continuità dei servizi di cui all'articolo 1 del presente allegato sono individuate, insieme ai relativi contingenti di personale, con le procedure di cui ai commi successivi.

2. Per ciascuna amministrazione, entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente contratto, con le Organizzazioni sindacali titolate alla contrattazione sono individuati i contingenti numerici di personale necessari a garantire la continuità delle prestazioni indispensabili ad assicurare l'erogazione dei servizi di cui all'articolo 1 del presente allegato.

3. L'accordo di cui al comma 2 ha validità quadriennale; nelle more della loro definizione restano in vigore le norme derivanti dai precedenti accordi della stessa materia.

4. In conformità agli accordi di cui ai commi precedenti, i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle Organizzazioni sindacali ed ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente alla data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

5. Fino a quando non sarà diversamente stabilito, in applicazione dei commi precedenti il contingente di personale necessario per garantire il servizio elettorale è pari al numero individuato negli ordini di servizio emessi in occasione della precedente omogenea consultazione elettorale.

*Art. 3**Modalità di effettuazione degli scioperi*

1. Le Organizzazioni sindacali che indicano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'articolo 1 del presente allegato sono tenute a darne comunicazione alle amministrazioni interessate con un preavviso non inferiore a 15 giorni, precisando in particolare la motivazione e la durata dell'astensione dal lavoro.

In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le Organizzazioni sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle amministrazioni, al fine di restituire affidabilità al servizio per il periodo temporale interessato dallo sciopero stesso.

2. La proclamazione e la revoca degli scioperi relativi alle vertenze di comparto devono essere comu-

*Art. 2**Unerlässliche Dienstleistungen und Personalkontingent*

(1) Die Arbeitsleistungen, die für die Gewährleistung der Kontinuität der Dienste laut Art. 1 dieser Anlage unerlässlich sind, werden zusammen mit dem entsprechenden Personalkontingent aufgrund der in den nachstehenden Absätzen angeführten Richtlinien festgesetzt.

(2) Für jede Verwaltung wird innerhalb dreißig Tagen nach Inkrafttreten dieses Vertrages zusammen mit den zur Vertragsverhandlung berechtigten Gewerkschaften das für die Gewährleistung der Kontinuität der unerlässlichen Dienste gemäß Art. 1 dieser Anlage notwendige Personalkontingent vereinbart.

(3) Die Vereinbarung gemäß Abs. 2 hat eine Gültigkeitsdauer von vier Jahren; in Erwartung der endgültigen Festsetzung bleiben die Bestimmungen der vorhergehenden Vereinbarungen in Bezug auf denselben Sachbereich in Kraft.

(4) In Übereinstimmung mit den Vereinbarungen gemäß den vorstehenden Absätzen bestimmen die für die Tätigkeit der einzelnen Ämter oder Dienstsitze Verantwortlichen anlässlich jeden Streiks die Namen der im oben genannten Kontingent einbezogenen Personen, die verpflichtet sind, die unerlässlichen Dienstleistungen zu erbringen, und somit von der Streikteilnahme ausgeschlossen sind. Die Namen werden den Gewerkschaften sowie den einzelnen Betroffenen fünf Tage vor dem Streik mitgeteilt. Das betroffene Personal hat innerhalb des Tages nach der Mitteilung das Recht, ihre Absicht auszudrücken, am Streik teilzunehmen, wobei es um entsprechende Ersetzung ansucht, falls dies möglich ist.

(5) Sofern nicht anders verfügt wird, ist das zur Gewährleistung des Wahldienstes nötige Personalkontingent in Anwendung der vorhergehenden Absätze aufgrund der in den Dienstanweisungen bestimmten Anzahl festzusetzen, die für die vorhergehenden Wahlen gleicher Art aufgestellt wurden.

*Art. 3**Streikdurchführung*

(1) Die Gewerkschaften, die Streikaktionen ausrufen, welche die Dienste laut Art. 1 dieser Anlage einbeziehen, sind verpflichtet, an die betroffenen Verwaltungen mindestens 15 Tage vorher eine entsprechende Mitteilung ergehen zu lassen, in welcher insbesondere der Grund sowie die Dauer der Arbeitsniederlegung anzugeben sind.

Wird ein bereits ausgerufener Streik widerrufen, so haben die Gewerkschaften die Verwaltungen unverzüglich darüber in Kenntnis zu setzen, damit der Dienst im entsprechenden Zeitraum geregelt werden kann.

(2) Die Ausrufung und der Widerruf von Streiks bei Streitfällen in Bezug auf die einzelnen Tarifberei-

nicate alla Presidenza della Giunta Regionale e alle Presidenze delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano.

Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le amministrazioni sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi, le modalità e l'eventuale revoca dell'azione di sciopero. Le amministrazioni si assicurano che i predetti organi di informazione garantiscano all'utenza una informazione chiara, esauriente e tempestiva dello sciopero, anche relativamente alla frequenza e alle fasce orarie di trasmissione dei messaggi.

3. Non possono essere indetti scioperi:

- a) di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative; gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferito a ciascun turno;
- b) in caso di scioperi distinti nel tempo, con intervalli inferiori alle ventiquattro ore tra un'azione di sciopero e l'altra;
- c) articolati per servizi e reparti, o per posizioni economico-professionali, di una medesima unità lavorativa, con svolgimento in giornate successive consecutive.

4. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

- a) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali e referendarie;
- b) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali provinciali e comunali, per i rispettivi ambiti territoriali;
- c) nei giorni dal 23 dicembre al 3 gennaio;
- d) nei giorni di pagamento di stipendi e pensioni;
- e) nella giornata precedente o susseguente alla proclamazione di scioperi di carattere generale.

5. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale.

Art. 4 Sanzioni

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata

che ist dem Präsidium des Regionalausschusses und dem jeweiligen Präsidium der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen mitzuteilen.

Hat der Streik Auswirkungen auf die Allgemeinheit, so sind die entsprechenden Verwaltungen verpflichtet, den im betroffenen Gebiet bedeutendsten Presseorganen sowie Rundfunk- und Fernsehanstalten eine Mitteilung über die Dauer, die Modalitäten und den eventuellen Widerruf der Streikaktion zukommen zu lassen. Die Verwaltungen haben sich zu vergewissern, dass die genannten Medien die Bürger klar, vollständig und unverzüglich über den Streik informieren, und zwar auch was die Zahl und Uhrzeit der entsprechenden Nachrichten anbelangt.

(3) Bei der Streikausrufung ist Folgendes zu berücksichtigen:

- a) Streiks dürfen am Anfang jeder gewerkschaftlichen Auseinandersetzung nur einen Arbeitstag dauern und später nicht mehr als zwei Arbeitstage umfassen; Streiks, die weniger als einen Tag dauern, sind in einem durchgehenden Zeitraum bezogen auf jeden Turnus durchzuführen;
- b) im Falle von zeitlich getrennt stattfindenden Streiks müssen die Unterbrechungen zwischen den Streikaktionen mindestens vierundzwanzig Stunden betragen;
- c) im Rahmen einer selben Einheit dürfen keine Streiks ausgerufen werden, die nach Diensten oder Bereichen oder nach Berufs- und Besoldungsklassen gegliedert sind und an aufeinander folgenden Tagen stattfinden.

(4) In den nachstehenden Zeiträumen dürfen keine Streiks ausgerufen werden:

- a) in den fünf Tagen vor und nach der Abhaltung der Europawahlen, Parlamentswahlen und Referenden;
- b) in den fünf Tagen vor und nach der Abhaltung der Landtags- und Gemeindewahlen in Bezug auf die jeweiligen Gebiete;
- c) zwischen dem 23. Dezember und dem 3. Jänner;
- d) an den Tagen der Gehalts- und Rentenzahlung;
- e) am Tag vor oder nach der Ausrufung eines Generalstreikes.

(5) Streiks jeder Art, die ausgerufen wurden oder im Gange sind, werden unverzüglich abgesagt oder unterbrochen, falls außerordentliche und besonders schwerwiegende Umstände oder Naturkatastrophen eintreten sollten.

Art. 4 Sanktionen

(1) Bei Nichtberücksichtigung der Bestimmungen des Gesetzes vom 12. Juni 1990, Nr. 146, geändert

con legge 11 aprile 2000, n. 83, e di quelle contenute nel presente contratto, si applicano gli articoli 4 e 9 della predetta legge 146/1990 e successive modificazioni ed integrazioni.

*Art. 5
Applicabilità dell'accordo*

1. Le norme di cui al presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali.

2. Le stesse norme non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale, o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

*Art. 6
Pubblicità dell'accordo*

1. Le amministrazioni hanno l'obbligo di adottare ogni utile iniziativa al fine di garantire la massima pubblicità del presente accordo. In particolare, le stesse amministrazioni sono tenute a rendere pubblico il presente accordo in ogni sede che abbia rapporti con l'utenza.

durch das Gesetz vom 11. April 2000, Nr. 83, und derjenigen, die in diesem Vertrag enthalten sind, gelten die Art. 4 und 9 des genannten Gesetzes Nr. 146/1990 mit seinen späteren Änderungen und Ergänzungen.

*Art. 5
Anwendungsbereich der Vereinbarung*

(1) Die Bestimmungen gemäß dieser Vereinbarung gelten für die Gewerkschaftstätigkeit bezüglich Reformen, Forderungen und Tarifverhandlungen.

(2) Die genannten Bestimmungen gelten nicht bei Auseinandersetzungen betreffend den Schutz der Verfassungswerte und Verfassungsordnung sowie bei Auseinandersetzungen wegen schwerwiegender Verletzung der Unversehrtheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer.

*Art. 6
Offenkundigkeit der Vereinbarung*

(1) Die jeweiligen Verwaltungen sind verpflichtet, jede für die größtmögliche Offenkundigkeit dieser Vereinbarung nützliche Maßnahme zu ergreifen. Die genannten Verwaltungen sind insbesondere verpflichtet, diese Vereinbarung in allen Amtssitzen mit Parteienverkehr bekannt zu geben.

Allegato B)**CODICE DI COMPORTAMENTO***Art. 1**Disposizioni di carattere generale*

1. I principi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.

2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile ed amministrativa dei dipendenti pubblici.

3. Le strutture organizzative delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di personale, vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.

4. Il direttore dell'ufficio è responsabile dell'osservanza delle norme del codice.

*Art. 2**Principi*

1. Il comportamento del dipendente è tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione.

2. Il dipendente pubblico conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Repubblica e la Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione.

3. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento dei propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

5. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Egli non utilizza a

Anlage B)**VERHALTENSREGELN***Art. 1**Allgemeine Bestimmungen*

(1) Die Grundsätze und der Inhalt dieser Regeln sind als Beispiele für die Pflicht zu Sorgfalt, Loyalität und Unparteilichkeit zu betrachten, die eine korrekte Arbeitsleistung auszeichnen. Die Bediensteten verpflichten sich beim Dienstantritt zur Beachtung dieser Prinzipien.

(2) Die Bestimmungen hinsichtlich der straf-, zivil- und verwaltungsrechtlichen Verantwortlichkeit der öffentlichen Bediensteten bleiben unberührt.

(3) Die Organisationseinheiten der einzelnen Verwaltungen, die für Personalwesen zuständig sind, überwachen die ordnungsgemäße Anwendung der Verhaltensregeln und beraten die Bediensteten in konkreten Fällen.

(4) Der Amtsdirektor ist für die Beachtung der Verhaltensregeln verantwortlich.

*Art. 2**Grundsätze*

(1) Die Bediensteten haben sich so zu verhalten, dass zwischen den Bürgern und der öffentlichen Verwaltung eine Beziehung des gegenseitigen Vertrauens und der Zusammenarbeit aufgebaut wird.

(2) Die öffentlichen Bediensteten richten sich in ihrem Verhalten nach der in der Verfassung vorgesehenen Pflicht, unter Wahrung von Disziplin und Ehre ausschließlich der Republik und der Autonomen Region Trentino-Südtirol zu dienen und darüber hinaus die Grundsätze des reibungslosen Ablaufs der Verwaltungstätigkeit sowie der Unparteilichkeit der Verwaltung zu befolgen.

(3) Bei der Ausführung ihrer Aufgaben stellen die Bediensteten die Beachtung des Gesetzes und die Wahrung des öffentlichen Interesses vor ihre persönlichen Interessen und vor private Interessen Dritter. Ihre Entscheidungen und ihr Verhalten sind ganz auf das öffentliche Interesse ausgerichtet, das ihnen anvertraut wurde.

(4) Die Bediensteten widmen ihrer Arbeit - unter Beachtung der für sie geltenden Arbeitszeiten - ein angemessenes Maß an Zeit und Energie. Sie verpflichten sich, die ihnen anvertrauten Aufgaben im Interesse der Bürger auf die einfachste und wirksamste Art und Weise auszuführen, und übernehmen die damit verbundene Verantwortung.

(5) Die Bediensteten gehen sorgfältig mit den Gegenständen und Geräten um, die ihnen die Verwal-

fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio.

6. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

7. Nei rapporti con il cittadino, il dipendente dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo, e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

8. Nella vita sociale, il dipendente si impegna a evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

*Art. 3
Regali e altre utilità*

1. Il dipendente non chiede, per sé o per gli altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non offre regali o altre utilità a un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi; non chiede, né accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

*Art. 4
Partecipazione ad associazioni
e altre organizzazioni*

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'amministrazione, deve essere comunicata al direttore dell'ufficio e all'organo di vertice dell'amministrazione.

tung zur Ausübung ihrer Tätigkeit anvertraut. Informationen, die den Bediensteten am Arbeitsplatz zugänglich gemacht werden, dürfen nicht für private Zwecke verwendet werden.

(6) Die Bediensteten nehmen eine unabhängige Stellung ein, um zu vermeiden, dass beim Treffen von Entscheidungen oder bei der Durchführung von Tätigkeiten, die in ihrem Aufgabenbereich liegen, ein auch wenn nur scheinbarer Interessenkonflikt entsteht.

(7) Bei ihren Beziehungen zu den Bürgern zeigen die Bediensteten die größtmögliche Hilfsbereitschaft und behindern in keiner Weise die Ausübung ihrer Rechte. Sie sorgen dafür, dass die Bürger sämtliche Informationen erhalten, auf die sie Anspruch haben, und geben im Rahmen des Zulässigen sämtliche Nachrichten und Informationen weiter, die erforderlich sind, um die Entscheidungen der Verwaltung und das Verhalten der Bediensteten beurteilen zu können.

(8) Die Bediensteten verpflichten sich darüber hinaus, auch außerhalb des Arbeitsplatzes Situationen und Verhaltensweisen zu vermeiden, die den Interessen oder dem Ansehen der öffentlichen Verwaltung schaden können.

*Art. 3
Geschenke und Ähnliches*

(1) Die Bediensteten verpflichten sich, Personen, für die sich aufgrund von Entscheidungen oder Tätigkeiten des Amtes, Vorteile ergeben haben oder ergeben könnten, selbst bei feierlichen Anlässen und weder für sich selbst noch für andere um Geschenke oder Ähnliches zu bitten, bzw. Geschenke oder Ähnliches anzunehmen, es sei denn, es handelt sich dabei um Geschenke von geringem Wert.

(2) Die Bediensteten bieten einem ranghöheren Bediensteten oder dessen Verwandten oder in dessen Haushalt lebenden Personen keine Geschenke oder Ähnliches an. Ebenso wenig erbitten sie für sich selbst oder andere bei einem rangniedrigeren Bediensteten oder dessen Verwandten oder in dessen Haushalt lebenden Personen Geschenke oder Ähnliches bzw. nehmen diese an, es sei denn, es handelt sich um Geschenke von geringem Wert.

*Art. 4
Mitgliedschaft bei Vereinigungen
und anderen Organisationen*

(1) Im Einklang mit den geltenden Bestimmungen über das Vereinsrecht muss die Mitgliedschaft eines Bediensteten bei Vereinigungen oder Organisationen, deren Interessen auch indirekt mit der Abwicklung der Verwaltungsfunktionen zusammenhängen, dem Amtsdirektor und dem obersten Verwaltungsorgan gemeldet werden.

2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione anche se le associazioni e le organizzazioni abbiano carattere riservato o si proponano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.

3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e alle Organizzazioni sindacali.

4. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5

Obblighi di dichiarazione

1. Il dipendente informa per iscritto il direttore dell'ufficio degli interessi, finanziari o non finanziari, che egli o suoi parenti o conviventi abbiano nelle attività o nelle decisioni inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente informa per iscritto il direttore dell'ufficio degli interessi finanziari che soggetti, con i quali abbia o abbia avuto rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, abbiano in attività o decisioni inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonché le successive modifiche. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

4. L'incaricato di funzioni direttive, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

Art. 6

Obblighi di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti fino al quarto grado o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfi-

(2) Die Verfügung gemäß Abs. 1 findet auch dann Anwendung, wenn die Vereinigungen oder Organisationen vertraulichen Charakter haben oder das Ziel verfolgen, den eigenen Mitgliedern zu Positionen gehobenen Ranges innerhalb der öffentlichen Verwaltung zu verhelfen.

(3) Die Verfügung gemäß Abs. 1 gilt nicht für politische Parteien oder Gewerkschaften.

(4) Die Bediensteten dürfen andere Bedienstete weder zum Beitritt zu Vereinigungen zwingen, in denen sie selbst Mitglied sind, noch dadurch zum Beitritt verleiten, indem sie diesen karrieremäßige Vorteile in Aussicht stellen.

Art. 5

Verpflichtung zur Abgabe von Erklärungen

(1) Die Bediensteten informieren den Amtsdirektor schriftlich über die Interessen finanzieller oder anderer Art, die sie selbst, Verwandte oder in ihrem Haushalt lebende Personen mit Hinblick auf die Tätigkeit oder auf das Amt betreffende Entscheidungen haben.

(2) Die Bediensteten informieren den Amtsdirektor schriftlich über die finanziellen Interessen in Zusammenhang mit Tätigkeiten oder Entscheidungen des Amtes seitens Personen, mit denen eine wie auch immer vergütete Zusammenarbeit besteht oder bestand.

(3) Die Bediensteten unterrichten die Verwaltung über Aktienbeteiligungen und weitere finanzielle Interessen, die mit Hinblick auf das von ihnen bekleidete öffentliche Amt zu Interessenskonflikten führen können. Ebenso melden sie spätere Änderungen. Auf begründeten Antrag des für Personalwesen zuständigen Abteilungsleiters geben sie nähere Auskünfte über ihre Vermögenssituation und ihre steuerliche Lage.

(4) Vor Amtsantritt hat der mit leitenden Funktionen betraute Bedienstete zu erklären, ob er mit Personen verwandt ist oder Personen in seinem Haushalt leben, die politische, berufliche oder wirtschaftliche Tätigkeiten ausüben, die häufige Kontakte zu dem Amt mit sich bringen, dessen Leitung er übernehmen soll oder ob diese Personen an Entscheidungen oder Tätigkeiten beteiligt sind, die das Amt betreffen.

Art. 6

Stimmhaltungspflicht

(1) Die Bediensteten enthalten sich der Mitwirkung bei Entscheidungen oder Tätigkeiten, die direkt oder indirekt eigene finanzielle oder nicht finanzielle Interessen bzw. finanzielle oder nicht finanzielle Interessen Verwandter bis zum vierten Grad oder in ihrem Haushalt lebender Personen betreffen. Die Stimmhaltungspflicht gilt auch für den Fall, dass zwar kein tatsächlicher Interessenskonflikt besteht,

ducia nell'indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dipendente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad altre attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni, abbiano contribuito con denaro o altre utilità alle sue spese elettorali.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari, di individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.

5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:

- a) di individui di cui egli sia commensale abituale;
- b) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito;
- c) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- d) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.

6. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'asten-

jedoch die Teilnahme an bestimmten Entscheidungen oder an einer bestimmten Tätigkeit Zweifel an der Unabhängigkeit und Unparteilichkeit der Verwaltung hervorrufen kann.

(2) Die Bediensteten enthalten sich der Mitwirkung bei Entscheidungen oder jenen Tätigkeiten, die direkt oder indirekt finanzielle Interessen von Personen betreffen können, mit denen eine wie auch immer vergütete Zusammenarbeit besteht. Während der ersten zwei Jahre nach der Beendigung einer früheren Geschäftsbeziehung oder einer früheren Zusammenarbeit, enthält sich der betreffende Bedienstete jeglicher Mitwirkung bei Entscheidungen oder sämtlichen Tätigkeiten, die direkt oder indirekt finanzielle Interessen der oben genannten Personen betreffen können. Für Bedienstete, die leitende Ämter bei Unternehmen oder öffentlichen bzw. privaten Körperschaften innehatten, gilt die Stimmenthaltungspflicht für fünf Jahre. Die Stimmenthaltungspflicht gilt auch für den Fall dass - obschon kein tatsächlicher Interessenskonflikt besteht - die Teilnahme an bestimmten Entscheidungen oder an einer bestimmten Tätigkeit dennoch Zweifel an der Unabhängigkeit und an der Unparteilichkeit der Verwaltung hervorrufen kann.

(3) Die Bediensteten enthalten sich der Mitwirkung bei Entscheidungen oder jenen Tätigkeiten, die direkt oder indirekt finanzielle Interessen von Personen oder Organisationen betreffen können, die im Laufe der letzten fünf Jahre durch Geldspenden oder auf andere Art und Weise ihre Wahlkampagne gefördert haben.

(4) Die Bediensteten enthalten sich der Mitwirkung bei Entscheidungen oder jenen Tätigkeiten, die direkt oder indirekt finanzielle Interessen von Personen oder Organisationen betreffen können, bei denen sie eine Anstellung anstreben oder mit denen sie zusammenarbeiten möchten.

(5) Die Bediensteten enthalten sich der Mitwirkung bei Entscheidungen oder jenen Tätigkeiten, die direkt oder indirekt finanzielle oder nicht finanzielle Interessen nachstehender Personen oder Organisationen betreffen können:

- a) Personen, deren Tischgenosse sie üblicherweise sind;
- b) Personen oder Organisationen, mit denen sie selbst oder ihr Ehepartner in gerichtliche Verfahren verwickelt sind, denen gegenüber eine besonders feindliche Gesinnung herrscht oder denen gegenüber ein Schuld- oder Gläubigerverhältnis besteht;
- c) Personen oder Organisationen, bei denen sie als Vormund, Verwalter, Bevollmächtigter oder Vermittler tätig sind;
- d) Körperschaften, (auch nicht anerkannte) Vereine, Ausschüsse, Gesellschaften oder Niederlassungen, bei denen sie als Verwalter oder Geschäftsführer tätig sind.

(6) Die Bediensteten enthalten sich darüber hinaus in sämtlichen weiteren Fällen, in denen schwer-

sione decide il direttore dell'ufficio; quando l'astensione riguarda quest'ultimo, decide il dirigente della struttura competente in materia di personale.

7. Nel caso in cui presso l'ufficio in cui presta servizio, siano avviati procedimenti che coinvolgono gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dipendente informa per iscritto il direttore dell'ufficio.

*Art. 7
Attività collaterali*

1. Il dipendente non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

3. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui o organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

4. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

5. Il dipendente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dipendente.

*Art. 8
Imparzialità*

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

wiegende Schicklichkeitsgründe bestehen. Über die Stimmenthaltung entscheidet jeweils der Amtsdirektor; sollte die Enthaltung Letztgenannten betreffen, so trägt der Leiter der für Personalwesen zuständigen Organisationseinheit die diesbezügliche Entscheidung.

(7) Sollten in dem Amt, in welchem sie Dienst leisten, Verfahren laufen, die Interessen von Personen oder Organisationen betreffen, denen gegenüber eine Enthaltung vorgesehen ist, so haben die betreffenden Bediensteten den Amtsdirektor schriftlich darüber in Kenntnis zu setzen.

*Art. 7
Nebentätigkeiten*

(1) Die Bediensteten üben keine Tätigkeiten aus, die im Widerspruch zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer dienstlichen Pflichten stehen.

(2) Die Bediensteten ersuchen ihre Vorgesetzten nicht um die Zuweisung bezahlter Aufträge.

(3) Die Bediensteten weisen Aufträge zur Zusammenarbeit mit Personen oder Organisationen zurück, die im Laufe der zurückliegenden Zweijahresperiode wirtschaftliche Interessen an Entscheidungen oder Tätigkeiten hatten oder noch haben, die das Amt betreffen.

(4) Die Bediensteten verweigern die Annahme von Vergütungen oder Ähnlichem, die ihnen von verwaltungsfremden Personen für Arbeitsleistungen angeboten werden, die von Amts wegen in ihren Aufgabebereich fallen.

(5) Die Bediensteten vermeiden den gewohnheitsmäßigen Umgang mit Personen oder Vertretern von Unternehmen oder anderen Organisationen, die ein Streitverfahren gegen das Amt anhängig haben, in denen sie Dienst leisten, oder in ein Verfahren verwickelt sind, das auf die Gewährung von Subventionen, Beiträgen, Zuschüssen oder finanziellen Hilfsmitteln oder sonstigen finanziellen Vergünstigungen abzielt oder aber auf den Erlass von Ermächtigungen, Lizenzen, Befähigungszeugnissen, Unbedenklichkeitserklärungen, Erlaubnissen oder anderen wie auch immer bezeichneten Zustimmungsakten. Diese Verfügung hat keine Gültigkeit, falls die genannten Personen mit dem betreffenden Bediensteten verwandt sind oder in dessen Haushalt leben.

*Art. 8
Unparteilichkeit*

(1) Bei der Ausübung ihrer Tätigkeit gewährleisten die Bediensteten die Gleichbehandlung der Bürger, die Kontakt mit der Verwaltung aufnehmen, in welcher sie Dienst leisten. Zu diesem Zweck verwehren oder gewähren sie niemandem Leistungen, die normalerweise anderen gewährt oder verwehrt werden.

2. Il dipendente respinge le pressioni illegittime, ancorché provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalità di partecipazione all'attività amministrativa.

3. Il dipendente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico, non accetta né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dipendente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al direttore dell'ufficio e all'ufficio precedente. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un dipendente pubblico, e ne informa per iscritto l'ufficio precedente.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività relative allo stato giuridico o al trattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti della stessa amministrazione.

5. Il dipendente che aspiri ad una promozione, ad un trasferimento o ad un altro provvedimento, non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, né chiede o accetta che altri lo facciano.

6. Il dipendente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a promozioni, trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti, non accetta, né tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno. Il dipendente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al direttore dell'ufficio. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un dipendente pubblico, e ne informa per iscritto l'ufficio precedente.

Art. 9

Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

(2) Die Bediensteten halten rechtswidrigem Druck stand, auch wenn dieser durch Vorgesetzte ausgeübt wird, und verweisen auf das ordnungsgemäße Verhalten, zu dem sie innerhalb der Verwaltung verpflichtet sind.

(3) Bedienstete, die ein Vergabe- oder Streitverfahren oder eine Prüfung oder einen öffentlichen Wettbewerb beeinflussen könnten, weisen Empfehlungen oder Bitten jeglicher Art zurück, die Teilnehmern oder Betroffenen nützen oder schaden können. Bedienstete, die derartige Bitten oder Empfehlungen in schriftlicher Form erhalten, händigen dem Amtsdirektor und dem zuständigen Amt das betreffende Dokument aus. Bedienstete, die mündlich um dergleichen gebeten werden bzw. Empfehlungen erhalten, weisen die Bitte bzw. Empfehlung mit dem Hinweis zurück, dass diese gegen das ordnungsgemäße Verhalten eines öffentlichen Bediensteten verstößt und melden dem zuständigen Amt den Vorfall.

(4) Die Bediensteten enthalten sich der Mitwirkung beim Treffen von Entscheidungen sowie jener Tätigkeiten, die mit dem rechtlichen Status oder mit der Besoldung von Verwandten oder im eigenen Haushalt lebenden Personen in Zusammenhang stehen, die bei derselben Verwaltung Dienst leisten.

(5) Bedienstete, die eine Beförderung, eine Versetzung oder den Erlass sonstiger Maßnahmen anstreben, dürfen jene Personen in keiner Weise beeinflussen, die diesbezügliche Entscheidungen zu treffen haben oder daran mitwirken können. Ebenso wenig dürfen sie andere Personen um dergleichen bitten oder derartige Angebote annehmen.

(6) Bedienstete, welche Entscheidungen im Hinblick auf die Beförderung, Versetzung o.ä. von anderen Bediensteten treffen können oder müssen, dürfen Empfehlungen oder Bitten jeglicher Art und Form, die den betreffenden Personen nützen oder schaden können, weder akzeptieren noch berücksichtigen. Bedienstete, die derartige Bitten oder Empfehlungen in schriftlicher Form erhalten, händigen das betreffende Dokument dem Amtsdirektor aus. Bedienstete, die mündlich um dergleichen gebeten werden bzw. Empfehlungen erhalten, weisen die Bitte bzw. Empfehlung mit dem Hinweis zurück, dass diese gegen das ordnungsgemäße Verhalten eines öffentlichen Bediensteten verstößt und melden dem zuständigen Amt den Vorfall.

Art. 9

Verhalten außerhalb des Berufslebens

(1) Die Bediensteten vermeiden den Missbrauch ihrer Stellung innerhalb der Verwaltung zwecks Erlangung von Vorteilen gleich welcher Art, die ihnen nicht rechtmäßig zustehen. Falls dies dem Ansehen der Verwaltung schaden könnte, weist der betreffende Bedienstete im Falle privater Beziehungen insbesondere zu Amtspersonen in Ausübung ihrer Amtsgewalt nicht aus eigener Initiative auf seine Position innerhalb der Verwaltung hin noch bringt er dies auf sonst eine Art zum Ausdruck.

*Art. 10
Comportamento in servizio*

1. Il responsabile di struttura o sua articolazione, salvo giustificato motivo, non ritarda nè delega ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non può assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del direttore dell'ufficio.

3. Durante l'orario di lavoro, non sono consentiti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzati dal direttore dell'ufficio.

4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, nè elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni d'ufficio.

5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il direttore dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.

6. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

7. Il dipendente non accetta per uso personale, nè detiene o gode a titolo personale, utilità che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni d'ufficio.

*Art. 11
Rapporto con il pubblico*

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericamente il rifiuto con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il direttore dell'ufficio dei propri rapporti

*Art. 10
Verhalten im Dienst*

(1) Der Verantwortliche einer Organisationseinheit bzw. deren Ämter vermeidet Verzögerungen bei der Erledigung von Aufgaben oder bei Entscheidungen und delegiert keine Aufgaben oder Entscheidungen, die er selbst zu erledigen oder zu treffen hat, an andere Bedienstete, es sei denn, es liegen gerechtfertigte Gründe vor.

(2) Während der Arbeitszeit ist es den Bediensteten untersagt, sich ohne Erlaubnis des Amtsdirektors vom Arbeitsplatz zu entfernen.

(3) Während der Arbeitszeit dürfen keine Feiern veranstaltet werden, die nicht zuvor vom Amtsdirektor genehmigt wurden.

(4) Die Bediensteten dürfen Briefkopfpapier oder sonstiges Büromaterial nicht zu privaten Zwecken verwenden. Dies gilt ebenso für Computer, Fotokopiergeräte oder andere Geräte, die für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellt werden.

(5) Abgesehen von besonderen Ausnahmefällen, über die jeweils der Amtsdirektor in Kenntnis zu setzen ist, vermeiden die Bediensteten die Benutzung der Telefonleitungen des Amtes für Privatgespräche. Während der Arbeitszeit ist die Annahme von privaten Telefongesprächen auf Leitungen des Amtes auf ein unverzichtbares Minimum zu beschränken.

(6) Bedienstete, denen verwaltungseigene Fahrzeuge zur Verfügung gestellt werden, benutzen diese zur Erledigung ihrer dienstlichen Aufgaben und vermeiden die gewohnheitsmäßige Beförderung verwaltungsfremder Personen.

(7) Die Bediensteten verweigern die Annahme für den persönlichen Gebrauch von Gegenständen o.ä., die ihnen bei für das Amt getätigten Käufen von Gütern oder Dienstleistungen angeboten werden, oder nehmen diese weder in Besitz noch nutzen dergleichen für private Zwecke.

*Art. 11
Beziehungen zur Öffentlichkeit*

(1) Bedienstete mit direktem Kontakt zur Öffentlichkeit haben sich darum zu bemühen, den Anliegen eines jeden zu entsprechen. Falls es gewünscht wird, erklären sie eigene Verhaltensweisen und das Verhalten anderer Bediensteter des Amtes. Bei der Bearbeitung von Akten ist die chronologische Reihenfolge der Anträge zu beachten. Arbeitsleistungen, zu denen die Bediensteten verpflichtet sind, dürfen nicht mit vagen Entschuldigungen wie überhöhte Arbeitsbelastung oder Zeitmangel abgelehnt werden.

(2) Unbeschadet des Rechts auf Meinungsfreiheit und Verbreitung von Informationen zum Schutze der gewerkschaftlichen Rechte und zum Schutze der Bürger enthalten sich die Bediensteten sämtlicher öffentlicher Erklärungen, die dem Ansehen der Verwaltung schaden können. Die Bediensteten halten den Amtsdi-

con gli organi della stampa. Nel caso in cui organi di stampa riportino notizie inesatte sull'amministrazione o sulla sua attività, o valutazioni che vadano a detrimento della sua immagine, la circostanza va fatta presente al direttore dell'ufficio, che valuterà l'opportunità di fare precisazioni con un comunicato ufficiale.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini, il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Art. 12 Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione e l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto. Se il suo ufficio è coinvolto in queste attività, dell'astensione informa per iscritto il direttore dell'ufficio.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il direttore dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il responsabile di struttura o sua articolazione, questi informa per iscritto il dirigente della struttura competente in materia di personale.

rektor stets über eventuelle Beziehungen zu den Presseorganen auf dem Laufenden. Sollten die Medien falsche Nachrichten über die Verwaltung oder deren Tätigkeit verbreiten oder Äußerungen wiedergeben, die ihrem Ansehen schaden können, so ist die Angelegenheit dem Amtsdirektor vorzutragen, der über die Zweckmäßigkeit einer Richtigstellung mittels amtlicher Mitteilung entscheidet.

(3) Die Bediensteten gehen weder Verpflichtungen ein noch geben sie Versprechen im Hinblick auf das Amt betreffende eigene oder fremde Entscheidungen oder Tätigkeiten, falls dies Misstrauen der Verwaltung gegenüber oder in Bezug auf deren Unabhängigkeit und Unparteilichkeit erwecken oder ein derartiges Misstrauen bekräftigen könnten.

(4) Bei der Abfassung von schriftlichen Texten sowie bei sämtlichen an die Öffentlichkeit gerichteten Mitteilungen haben die Bediensteten eine klare und verständliche Ausdrucksweise zu wählen.

Art. 12 Verträge

(1) Beim Abschluss von Verträgen für die Verwaltung darf der Bedienstete weder eine Vermittlungstätigkeit noch Hilfen sonstiger Art von Seiten Dritter in Anspruch nehmen. Ebenso darf niemandem eine Vergütung weder für eine Vermittlungstätigkeit noch mit Hinblick auf eventuelle Erleichterungen des Abschlusses oder der Durchführung des Vertrags entrichtet oder zugesichert werden.

(2) Die Bediensteten schließen für die Verwaltung keine Vergabe-, Lieferungs-, Dienstleistungs-, Finanzierungs- oder Versicherungsverträge mit Firmen ab, mit denen sie privat während der vergangenen zwei Jahre Verträge abgeschlossen haben. Sollte die Verwaltung Vergabe-, Lieferungs-, Dienstleistungs-, Finanzierungs- oder Versicherungsverträge mit Firmen abschließen, mit denen ein Bediensteter im Laufe der vorhergehenden Zweijahresperiode auf privater Grundlage Verträge abgeschlossen hat, so enthält sich der betreffende Bedienstete jeglicher Beteiligung an diesbezüglichen Entscheidungen und jeglicher Tätigkeit bei der Durchführung des Vertrags. Ist sein Amt an dieser Tätigkeit beteiligt, so unterrichtet er den Amtsdirektor schriftlich über seine Enthaltung.

(3) Bedienstete, die auf privater Grundlage Verträge mit Firmen abschließen, mit denen sie im Laufe der vergangenen zwei Jahre Vergabe-, Lieferungs-, Dienstleistungs-, Finanzierungs- oder Versicherungsverträge für die Verwaltung abgeschlossen haben, setzen den Amtsdirektor schriftlich über diesen Umstand in Kenntnis.

(4) Sollte eine der Situationen gemäß den Abs. 2 und 3 auf den Verantwortlichen für eine Organisationseinheit oder deren Gliederung zutreffen, so hat er den Leiter der für Personalwesen zuständigen Organisationseinheit schriftlich darüber in Kenntnis zu setzen.

*Art. 13**Obblighi connessi alla valutazione dei risultati*

1. Il responsabile di struttura o sua articolazione fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale è preposto, in relazione agli standard di qualità e di quantità dei servizi fissati dall'amministrazione in apposite carte dei diritti dell'utente. L'informazione è resa con particolare riguardo alle finalità di parità di trattamento tra le diverse categorie di utenti, piena informazione sulle modalità dei servizi e sui livelli di qualità, agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, semplificazione e celerità delle procedure, osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

*Art. 13**Verpflichtungen in Zusammenhang mit der Bewertung der Resultate*

(1) Der für eine Organisationseinheit oder ein Amt Verantwortliche liefert dem intern mit der Kontrolle beauftragten Amt sämtliche Informationen, damit dies die vom Verantwortlichen in Bezug auf die von der Verwaltung in der Charta der Rechte der Behördenbesucher festgelegten Qualitäts- und Quantitätsstandards erzielten Ergebnisse einer umfassenden Bewertung unterziehen kann. Diese Informationen müssen insbesondere Folgendes betreffen: Gleichbehandlung der verschiedenen Besucherkategorien, umfassende Auskunft über die Modalitäten, gemäß denen die Dienstleistungen erfolgen sowie über deren Qualitätsniveau, erleichterter Zugang zu den Ämtern insbesondere für Behinderte, Vereinfachung und Beschleunigung von Verfahren, Einhalten der Fristen für den Abschluss von Verfahren sowie unverzügliche Beantwortung von Beanstandungen, Anträgen und Meldungen.

Allegato C)

**CODICE DI COMPORTAMENTO
CONTRO LE MOLESTIE E GLI ATTI LESIVI
DELLA DIGNITÀ PERSONALE
SUL LUOGO DI LAVORO**

*Art. 1**Definizione di molestie*

1. Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e rispettoso della reciproca libertà e dignità della persona. Pertanto non sono permesse nè tollerate le molestie sessuali ed ogni altra molestia derivante da esibizioni del proprio potere o da manifestazioni di ostilità.

2. Per molestie sessuali s'intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, fisici, verbali e non verbali, quali ad esempio:

- contatti fisici intenzionali non giustificati;
- reiterazione di proposte sessuali non accette;
- mostra di foto e oggetti pornografici, allusioni e rilievi riguardanti l'aspetto fisico della persona.

3. I comportamenti di cui al comma 1 sono considerati gravi - e i dipendenti hanno il diritto di denunciarli ove si verificano - in quanto inquinano l'ambiente di lavoro, ledono la dignità delle persone che li subiscono e possono favorire un clima intimidatorio, ostile, umiliante, con conseguenti effetti deleteri sulla salute, il morale, il rendimento.

*Art. 2**Circostanze aggravanti*

1. Le molestie come definite all'articolo 1 del presente allegato assumono particolare gravità qualora siano accompagnate da minacce o ricatti inerenti la condizione professionale del dipendente.

2. Gli atti relativi alla condizione professionale, per i quali venga accertato un diretto collegamento a siffatti comportamenti, sono soggetti ad annullamento.

Anlage C)

**VERHALTENSREGELN ZUR BEKÄMPFUNG
VON BELÄSTIGUNG UND VERSTÖßEN GEGEN DIE
WÜRDE VON FRAUEN UND MÄNNERN
AM ARBEITSPLATZ**

*Art. 1**Begriffsbestimmung „Belästigung“*

(1) Sämtliche Arbeitnehmer/innen haben Anrecht auf ein sicheres, konfliktfreies Arbeitsumfeld, in dem Frauen und Männer gegenseitig die persönliche Freiheit und Würde des anderen respektieren. Aus diesem Grunde darf es nicht zu sexueller Belästigung oder jeder sonstigen Anwendung von Gewalt in Form von Machtmissbrauch oder feindseligem Verhalten kommen noch wird ein derartiges Verhalten geduldet.

(2) Unter sexueller Belästigung sind unerwünschte sexuelle Verhaltensweisen körperlicher, verbaler und nichtverbaler Art zu verstehen, wie beispielsweise:

- nicht gerechtfertigte absichtliche Berührungen;
- unerwünschte, wiederholte Angebote sexueller Natur;
- Vorzeigen pornographischer Fotos und Objekte sowie Anspielungen und Bemerkungen betreffend das Aussehen einer Person.

(3) Die Schwere der unter Abs. 1 genannten Verhaltensweisen berechtigt die Bediensteten, eine entsprechende Beschwerde einzureichen, da sie das Arbeitsklima beeinträchtigen, die persönliche Würde verletzen und ein Klima der Einschüchterung, Feindseligkeit und Demütigung schaffen können, das sich schädlich auf Gesundheit, Gemütsverfassung und Leistungsfähigkeit auswirkt.

*Art. 2**Erschwerende Umstände*

(1) Die im Art. 1 dieser Anlage definierten Fälle der Belästigung sind als besonders schwerwiegend zu betrachten, wenn sie von Drohungen oder Erpressung in Zusammenhang mit der beruflichen Situation der Betroffenen begleitet werden.

(2) Akte betreffend die berufliche Situation, bei denen ein direkter Zusammenhang mit Fällen der Belästigung festgestellt wird, sind für nichtig zu erklären.

*Art. 3**Azioni contro le molestie*

1. Per ridurre al minimo il rischio di molestie, l'amministrazione opera attraverso i seguenti strumenti:

- a) prevenzione;
- b) assistenza;
- c) repressione.

*Art. 4**Prevenzione*

1. L'opera di prevenzione comprende pubblicazioni destinate al personale, fogli illustrativi speciali, riunioni del personale incaricato della direzione delle strutture per la trattazione della tematica specifica, corsi di formazione per gli stessi, per i neo assunti, per i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali.

*Art. 5**Assistenza*

1. È istituita la figura del Consigliere di fiducia quale consigliere della presunta vittima ed esperto consulente nei casi di trattazione di molestie nei luoghi di lavoro.

2. Il dipendente che abbia subito molestie può rivolgersi in via riservata al Consigliere di fiducia o al Presidente del Comitato per le pari opportunità per ottenere l'assistenza necessaria.

3. Le spese di assistenza sono a carico dell'amministrazione che può stipulare apposite convenzioni con strutture socio-sanitarie pubbliche o private.

*Art. 6**Nomina del Consigliere di fiducia*

1. Il Consigliere di fiducia, preferibilmente donna, è nominato con deliberazione della Giunta regionale previa intesa con le Organizzazioni sindacali. Deve essere persona bilingue, professionalmente qualificata, agisce in piena autonomia e alla stessa dovranno essere forniti i mezzi e risorse affinché possa svolgere le funzioni attribuite. Nessuno può chiederle di rivelare informazioni riservate.

2. Il Consigliere di fiducia può prendere parte alle sedute del Comitato per le pari opportunità e deve essere reperibile telefonicamente ad un numero che viene portato a conoscenza di tutto il personale.

*Art. 3**Maßnahmen gegen Belästigung*

(1) Zur Bekämpfung der Gefahr von Belästigungen bedient sich die Verwaltung folgender Mittel:

- a) Vorbeugung;
- b) Unterstützung;
- c) Bekämpfung.

*Art. 4**Vorbeugung*

(1) Zu den vorbeugenden Maßnahmen zählen an das Personal gerichtete Veröffentlichungen, spezielle Informationsblätter und -broschüren, Versammlungen des mit der Leitung der Ämter bzw. Organisationseinheiten betrauten Personals zum Thema, entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten für das genannte Personal sowie für Neueingestellte und Vertreter der Gewerkschaften.

*Art. 5**Unterstützung*

(1) Es wird eine „Vertrauensperson“ vorgesehen, die dem vermutlichen Opfer beratend zur Seite steht und bei der Behandlung von Fällen der Belästigung am Arbeitsplatz sachkundig berät.

(2) Bedienstete, die am Arbeitsplatz belästigt werden, können sich vertraulich an diese Person oder den jeweiligen Präsidenten bzw. die jeweilige Präsidentin des Komitees für Chancengleichheit wenden, um den erforderlichen Beistand zu erhalten.

(3) Die für die Unterstützung anfallenden Kosten gehen zu Lasten der Verwaltung, die entsprechende Abkommen mit öffentlichen oder privaten Einrichtungen aus dem sozialen Bereich oder dem Gesundheitswesen treffen kann.

*Art. 6**Ernennung der Vertrauensperson*

(1) Die Vertrauensperson, bei der es sich möglichst um eine Frau handeln sollte, wird nach vorherigem Einvernehmen mit den Gewerkschaften mit Beschluss des Regionalausschusses ernannt. Sie muss zweisprachig sowie beruflich für diese spezifische Rolle geeignet sein und handelt in völliger Eigenständigkeit. Ihr sind sämtliche Mittel, auch finanzieller Art, zur Verfügung zu stellen, die zur Bewältigung ihrer Aufgabe erforderlich sind. Niemand ist befugt, vertrauliche Informationen von dieser Person zu erfragen.

(2) Die Vertrauensperson ist zur Teilnahme an den Sitzungen des Komitees für Chancengleichheit berechtigt und sie muss telefonisch unter einer Nummer erreichbar sein, die dem gesamten Personal mitgeteilt wird.

*Art. 7
Repressione*

1. Il dipendente che ha subito molestia può perseguire due strade per la soluzione del problema:

- a) la via "privata" o "pacifica";
- b) la via "ufficiale".

L'una non esclude l'altra.

*Art. 8
Procedura per via privata o pacifica*

1. Per soluzione in via privata o pacifica si intende il tentativo di sanare la situazione mediante un incontro tra il dipendente che abbia subito molestie e l'autore delle stesse.

2. L'incontro è promosso su richiesta del dipendente dal Consigliere di fiducia o dal Presidente del Comitato per le pari opportunità. Le parti possono farsi accompagnare durante l'incontro da persona di fiducia.

3. Il dipendente che abbia subito molestie può delegare il Consigliere di fiducia o il Presidente del Comitato per le pari opportunità a rappresentarlo.

4. In nessun caso possono essere assunte iniziative senza l'espresso consenso della parte lesa.

*Art. 9
Procedura ufficiale*

1. Per i casi in cui l'interessato ritenga che non convenga tentare la via della soluzione pacifica, o qualora un tentativo in tal senso sia stato respinto, può ricorrere alla procedura ufficiale. Essa prende avvio attraverso la denuncia scritta relativa al comportamento molesto indirizzata al dirigente della struttura competente in materia di personale.

2. A chi sia stato riconosciuto colpevole di molestie si applicano, a seconda della gravità dell'infrazione, le sanzioni stabilite dalle norme vigenti.

*Art. 10
Doveri dei dirigenti e dei direttori d'ufficio*

1. I dirigenti e i direttori hanno l'obbligo di rispettare il presente codice di comportamento, di spiegarlo al personale e di garantirne l'applicazione prevenendo i casi di molestie.

*Art. 7
Bekämpfung*

(1) Bedienstete, die Belästigungen ausgesetzt sind, können zur Behebung des Problems zwischen zwei Verfahren wählen:

- a) friedliche Problemlösung auf informellem Wege,
- b) formelles Beschwerdeverfahren.

Diese beiden Möglichkeiten schließen einander nicht aus.

*Art. 8
Informelle Problemlösung*

(1) Die informelle Problemlösung besteht in dem Versuch, die Situation mit Hilfe eines Treffens zwischen der Person, die sich belästigt fühlt, und der beschuldigten Person zu bereinigen.

(2) Das Treffen wird auf Ansuchen des/der Bediensteten von der Vertrauensperson oder dem Präsidenten bzw. der Präsidentin des Komitees für Chancengleichheit in die Wege geleitet. Beide Parteien können dabei von einer Person ihrer Wahl begleitet werden.

(3) Die Person, die belästigt worden ist, hat die Möglichkeit, sich von der Vertrauensperson gemäß Art. 7 oder dem Präsidenten bzw. der Präsidentin des Komitees für Chancengleichheit vertreten zu lassen.

(4) In keinem Falle können Maßnahmen ohne die ausdrückliche Zustimmung der geschädigten Partei ergriffen werden.

*Art. 9
Formelles Beschwerdeverfahren*

(1) Hält die betroffene Person eine informelle Problemlösung für ungeeignet oder wurden informelle Problemlösungsversuche zurückgewiesen, so besteht die Möglichkeit, ein formelles Beschwerdeverfahren einzuleiten. Dieses Verfahren basiert auf der an den Leiter der für Personalwesen zuständigen Organisationseinheit gerichteten schriftlichen Beschwerde hinsichtlich der Belästigung.

(2) Die für schuldig Befundenen werden je nach Schwere des Vergehens entsprechend den geltenden Bestimmungen bestraft.

*Art. 10
Pflichten der Leiter der Organisationseinheiten
und der Amtsdirektoren*

(1) Die Leiter der Organisationseinheiten und die Amtsdirektoren sind verpflichtet, die Verhaltensregeln zu beachten, das Personal damit vertraut zu machen und deren Anwendung zu gewährleisten, um so Fällen der Belästigung vorzubeugen.

2. In particolare devono:

- a) dimostrarsi disponibili a dare ascolto a chiunque si rivolga loro per protestare contro un episodio di molestia, favorendo, ove possibile, un chiarimento tra le parti;
- b) individuare e stroncare sul nascere comportamenti che, se lasciati liberi di consolidarsi, potrebbero alla fine configurarsi come molestie;
- c) conservare il segreto sui casi di cui vengano a conoscenza;
- d) adoperarsi affinché, una volta risolto un episodio di molestie anche attraverso l'intervento del Consigliere di fiducia o del Presidente del Comitato per le pari opportunità, il caso non si ripeta e non si instauri una persecuzione a danno del dipendente che l'ha denunciato;
- e) segnalare le eventuali azioni di prevenzione previste dall'articolo 4 del presente allegato che si rendessero necessarie in relazione alla particolare situazione ambientale.

*Art. 11
Doveri dei dipendenti*

1. I dipendenti hanno l'obbligo di trattare con rispetto i colleghi di lavoro nell'osservanza di quanto stabilito dal presente codice.

*Art. 12
Relazione annuale*

1. Il Presidente del Comitato per le pari opportunità, d'intesa con il Consigliere di fiducia, presenta entro il 31 dicembre di ogni anno al Presidente della Regione ed al Comitato per le pari opportunità una relazione sull'attività svolta, comprensiva delle valutazioni sul clima generale dell'ambiente di lavoro, sulla validità della procedura prevista dal presente codice, nonché di eventuali proposte di modifica o aggiornamento.

- (2) Diesbezüglich müssen sie
- a) ihre Bereitschaft zeigen, jedem Gehör zu schenken, der sich mit einer Beschwerde in Zusammenhang mit Belästigungen an sie wendet, und gegebenenfalls eine Aussprache zwischen den beiden Parteien unterstützen;
- b) Verhaltensweisen erkennen und im Keim ersticken, bevor sie eine Form annehmen, die als Belästigung betrachtet werden könnte;
- c) die Schweigepflicht über Fälle wahren, die ihnen bekannt sind;
- d) sich dafür einsetzen, dass sich ein Fall der Belästigung nach seiner Aufklärung, auch durch die Einschaltung der Vertrauensperson oder des Präsidenten bzw. der Präsidentin des Komitees für Chancengleichheit, nicht wiederholt und in keiner Weise negative Folgen für die Person hat, von der die Beschwerde ausging;
- e) eventuelle Vorbeugungsmaßnahmen gemäß Art. 4 dieser Anlage nennen, die sich in Zusammenhang mit dem jeweiligen Arbeitsumfeld als erforderlich erweisen.

*Art. 11
Pflichten der Bediensteten*

(1) Alle Bediensteten sind verpflichtet, sämtliche Kollegen entsprechend den vorliegenden Verhaltensregeln zu respektieren.

*Art. 12
Jahresbericht*

(1) Im Einvernehmen mit der Vertrauensperson legt der Präsident bzw. die Präsidentin des Komitees für Chancengleichheit innerhalb 31. Dezember eines jeden Jahres dem Präsidenten der Region und dem Komitee für Chancengleichheit einen Tätigkeitsbericht vor, der u.a. eine Bewertung des allgemeinen Arbeitsklimas und der Wirksamkeit des in den vorliegenden Verhaltensregeln vorgesehenen Verfahrens sowie eventuelle Änderungs- oder Aktualisierungsvorschläge enthält.

Allegato D)

**TITOLI DI PREFERENZA
PER LA TRASFORMAZIONE
DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO
A TEMPO PARZIALE E VICEVERSA**

Art. 1

*Trasformazione del rapporto
da tempo pieno a tempo parziale*

1. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sono formate, da parte della Giunta regionale, graduatorie dei richiedenti sulla base dei seguenti punteggi:

- a) dipendenti invalidi, portatori di handicap o soggetti a grave debilitazione psico-fisica:
punti 10
per invalidità con riduzione della capacità lavorativa inferiore al 50% i punti sono ridotti della metà
- b) per ogni familiare convivente al quale sia corrisposta l'indennità di accompagnamento o che necessiti di assistenza a causa di grave menomazione psico-fisica o in quanto soggetto a fenomeni di tossicodipendenza o alcolismo cronico:
punti 10
per ogni familiare - coniuge, genitore, figlio - non convivente al quale sia corrisposta l'indennità di accompagnamento o che necessiti di assistenza a causa di grave menomazione psico-fisica o in quanto soggetto a fenomeni di tossicodipendenza o alcolismo cronico:
punti 3
- c) per uno o, rispettivamente, due o più figli conviventi in età prescolare, quando manca stabilmente l'altro genitore
punti 6, 8, 10
- d) per uno o, rispettivamente, due o più figli conviventi in età scolare, quando manca stabilmente l'altro genitore
punti 4, 6, 8
- e) per uno o, rispettivamente, due o più figli conviventi in età prescolare
punti 4, 6, 8
- f) dipendenti che abbiano superato i 60 anni di età o compiuto 35 anni di effettivo servizio:
punti 3
- g) dipendenti rientranti ad altro titolo fra le categorie protette ai sensi della normativa vigente per le assunzioni obbligatorie:
punti 2
- h) per un figlio convivente avente bisogno di assistenza in quanto frequentante la scuola dell'obbligo:
punti 2
(per ogni ulteriore figlio punti 1 fino ad un massimo di 5).

Anlage D)

**VORZUGSBERECHTIGUNG
ZUR UMWANDLUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES
VON VOLLZEIT- IN TEILZEITBESCHÄFTIGUNG UND
VON TEILZEIT- IN VOLLZEITBESCHÄFTIGUNG**

Art. 1

*Umwandlung des Arbeitsverhältnisses
von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung*

(1) Zwecks Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung werden vom Regionalausschuss Rangordnungen der Gesuchsteller aufgrund der nachstehenden Punktzahlen erstellt:

- a) Invalide, behinderte und seelisch oder körperlich schwer geschwächte Bedienstete:
10 Punkte
bei Invalidität, die die Arbeitsfähigkeit um weniger als 50% vermindert, werden die Punkte um die Hälfte gekürzt
- b) für jeden in der Familiengemeinschaft lebenden Familienangehörigen, der das Begleitgeld bezieht oder der aufgrund schwerer seelischer oder körperlicher Behinderungen oder wegen Rauschgiftsucht oder Alkoholismus pflegebedürftig ist:
10 Punkte
für jeden nicht in der Familiengemeinschaft lebenden Familienangehörigen - Ehegatte/Ehegattin, Elternteil, Kind -, der das Begleitgeld bezieht oder der aufgrund schwerer seelischer oder körperlicher Behinderungen oder wegen Rauschgiftsucht oder Alkoholismus pflegebedürftig ist:
3 Punkte
- c) für ein bzw. zwei oder mehrere in der Familiengemeinschaft lebende Kinder im Vorschulalter, wenn ein Elternteil ständig fehlt:
6, 8, 10 Punkte
- d) für ein bzw. zwei oder mehrere in der Familiengemeinschaft lebende Kinder im Schulalter, wenn ein Elternteil ständig fehlt:
4, 6, 8 Punkte
- e) für ein bzw. zwei oder mehrere in der Familiengemeinschaft lebende Kinder im Vorschulalter:
4, 6, 8 Punkte
- f) Bedienstete, die über 60 Jahre alt sind oder 35 Jahre effektiven Dienst geleistet haben:
3 Punkte
- g) Bedienstete, die aus anderen Gründen den geschützten Kategorien im Sinne der geltenden Bestimmungen für die pflichtmäßigen Einstellungen angehören:
2 Punkte
- h) für ein in der Familie lebendes die Pflichtschule besuchendes Kind
2 Punkte
(1 Punkt für jedes weitere Kind bis zu höchstens fünf Kindern)

2. I punteggi previsti per i dipendenti portatori di handicap non possono essere cumulati con quelli previsti per i dipendenti in possesso del titolo di cui alla lettera g).

3. Il possesso dei titoli deve essere comprovato da idonea documentazione, sempre che lo stesso non possa essere direttamente accertato dall'amministrazione.

4. Gli stati di invalidità, di portatore di handicap, di grave debilitazione o menomazione psico-fisica, di tossicodipendenza o alcolismo cronico, ai sensi delle lettere a) e b), sono accertati attraverso attestazioni delle strutture sanitarie pubbliche, o da strutture associative convenzionate ai sensi della vigente legislazione.

5. A parità di punteggio hanno preferenza i richiedenti con maggiore anzianità di servizio maturata presso la Regione o riconosciuta ai fini giuridici e, a parità, i dipendenti con età più elevata.

Art. 2

Trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno

1. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno sono valutate tenendo conto dell'anzianità di servizio maturata da ciascun dipendente presso la Regione o riconosciuta ai fini giuridici.

2. Hanno precedenza ai fini della trasformazione di cui al presente articolo i dipendenti nei confronti dei quali siano venute meno le circostanze di cui alle lettere b), c), d), e), ed h) dell'articolo 1 del presente allegato che abbiano dato luogo a precedente trasformazione del rapporto a tempo parziale.

3. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti a tempo parziale con priorità per coloro che avevano già trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A tal fine si tiene conto del maggior periodo di servizio svolto a tempo parziale e, in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio.

(2) Die für behinderte Bedienstete vorgesehenen Punkte dürfen nicht mit jenen für Bedienstete mit der Vorzugsberechtigung nach Buchst. g) gehäuft werden.

(3) Die Vorzugsberechtigung muss durch geeignete Unterlagen belegt sein, falls diese von der Verwaltung aufgrund der in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen nicht direkt festgestellt werden kann.

(4) Die Invalidität, die Behinderung, die schwere seelische und körperliche Schwächung oder Behinderung, die Rauschgiftsucht oder der Alkoholismus im Sinne der Buchst. a) und b) sind durch die öffentlichen Sanitätsbetriebe oder von im Sinne der geltenden Gesetzesbestimmungen konventionierten Einrichtungen zu bescheinigen.

(5) Bei Punktgleichheit haben die Gesuchsteller mit einem höheren bei der Region erreichten oder für die dienstrechtlichen Zwecke anerkannten Dienstaltes und, bei gleichem Dienstaltes, die älteren Gesuchsteller den Vorrang.

Art. 2

Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung

(1) Die Gesuche um Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung werden nach dem von jedem Bediensteten bei der Region erreichten oder für die dienstrechtlichen Zwecke anerkannten Dienstaltes bewertet.

(2) Für die Zwecke der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses nach diesem Artikel haben die Bediensteten den Vorrang, für die jene Umstände nach Buchst. b), c), d), e), und h) des Art. 1 dieser Anlage nicht mehr bestehen, die zur vorhergehenden Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in Teilzeitbeschäftigung geführt hatten.

(3) Bei der Einstellung von Personal mit Vollzeitbeschäftigung wird der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses für die Bediensteten mit Teilzeitbeschäftigung Vorrang gegeben, wobei jene, die bereits ihr Arbeitsverhältnis von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung umgewandelt hatten, bevorzugt werden. Zu diesem Zweck wird die höhere Dienstzeit mit Teilzeitbeschäftigung und, bei gleicher Dienstzeit, das höhere Dienstaltes berücksichtigt.

Allegato E)**Anlage E)****PERMESSI RETRIBUITI PER MOTIVI DI STUDIO***Art. 1**Limiti per la concessione dei permessi*

1. Il permesso retribuito per motivi di studio è concesso al solo personale con contratto a tempo indeterminato, con esclusione del personale in periodo di prova, nelle seguenti misure:

- a) nel limite di 150 ore annue per l'acquisizione di titoli di studio previsti per la progressione giuridica nell'ambito dell'ordinamento del personale regionale o comunque attinenti alle attività regionali;
- b) nel limite di 50 ore annue per lo studio e il perfezionamento delle lingue italiana, tedesca e ladina.

2. Il permesso può essere utilizzato nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno per il quale è stato autorizzato.

3. L'autorizzazione alla fruizione dei permessi per motivi di studio ha luogo nel limite delle 150 ore per il 4% dei posti a tempo indeterminato e a tempo pieno occupati alla data del 1° gennaio con arrotondamento all'unità superiore; i posti a tempo parziale vengono rapportati al tempo pieno.

4. Relativamente ai corsi di lingue (50 ore annue individuali) l'amministrazione destina una quota parte, non superiore al quarto del monte ore di cui al comma 3, per la partecipazione a corsi per il perfezionamento delle lingue italiana, tedesca e ladina.

5. Qualora le domande dovessero superare il limite fissato, ai fini dell'individuazione degli aventi diritto si applica l'ordine di precedenza di cui all'articolo 2 del presente allegato.

*Art. 2**Criteri di valutazione e ordine di precedenza*

1. Nella fissazione della graduatoria dei richiedenti il permesso si applica il seguente ordine di precedenza:

- a) frequenza di corsi di scuola media inferiore;
- b) frequenza per il conseguimento del diploma o di un attestato di qualifica riconosciuti dall'ordinamento pubblico, di corsi di scuola media superiore in scuola statale, pareggiata, legalmente riconosciuta o privata o in scuola professionale, da parte di personale che non sia già in possesso di un titolo di studio di valore superiore;
- c) frequenza di corsi universitari per il conseguimento del diploma di laurea (titolo di primo livello di durata generalmente triennale), del diploma

BEZAHLTE BEURLAUBUNG AUS BILDUNGSGRÜNDEN*Art. 1**Grenzen für die Gewährung der Beurlaubung*

(1) Die bezahlte Beurlaubung aus Bildungsgründen wird nur dem Personal mit unbefristetem Vertrag - mit Ausnahme des Personals in Probezeit - im nachstehend angeführten Ausmaß gewährt:

- a) bis zu 150 Stunden jährlich für die Erlangung von Schul- und Studienabschlüssen, welche für den dienstrechtlichen Aufstieg des Personals der Region vorgesehen sind oder die Tätigkeit der Region betreffen;
- b) bis zu 50 Stunden jährlich für das Erlernen der italienischen, deutschen und ladinischen Sprache sowie für das Vertiefen der entsprechenden Sprachkenntnisse.

(2) Die Beurlaubung kann im Zeitraum 1. Jänner bis 31. Dezember des Jahres in Anspruch genommen werden, in dem sie gewährt wird.

(3) Die Gewährung der 150 Stunden Beurlaubung aus Bildungsgründen wird auf 4% der am 1. Jänner mit unbefristetem Vertrag besetzten Vollzeitstellen mit eventueller Aufrundung festgesetzt. Die Teilzeitstellen werden in Vollzeitstellen umgerechnet.

(4) Hinsichtlich der Sprachkurse (50 Stunden jährlich pro Person) setzt die Regionalverwaltung einen Anteil in Höhe von höchstens einem Viertel der Stunden laut Abs. 3 für die Teilnahme an Kursen für die Vertiefung der italienischen, deutschen und ladinischen Sprache fest.

(5) Falls die Anzahl der Gesuche die vorgesehene Grenze überschreitet, wird für die Feststellung der Anspruchsberechtigten der Vorrang gemäß Art. 2 dieser Anlage angewandt.

*Art. 2**Bewertungskriterien und Vorrang*

(1) Bei der Erstellung der Rangordnung der Antragsteller wird der Vorrang in nachstehender Reihenfolge gegeben:

- a) Besuch von Mittelschulkursen;
- b) Besuch von Oberschulkursen in staatlichen Schulen, gleichgestellten, staatlich anerkannten oder privaten Oberschulen oder Berufsschulen zur Erlangung von gesetzlich anerkannten Diplomen oder Qualifikationsbescheinigungen seitens des Personals, welches nicht bereits einen höheren Schul- bzw. Studienabschluss besitzt;
- c) Besuch von Universitätslehrgängen zur Erlangung des Laureatsgrads (Laureatsdiplom der ersten Stufe, meistens nach dreijährigem Studien-

di laurea specialistica (titolo di secondo livello di durata normalmente biennale successiva al triennio), compresi i diplomi rilasciati da scuole dirette a fini speciali, da parte di personale che non sia già in possesso di titolo di studio di valore equivalente;

- d) frequenza di corsi per lo studio ed il perfezionamento delle lingue italiana, tedesca e ladina;
- e) frequenza di corsi post-universitari per il conseguimento di diplomi di specializzazione;
- f) frequenza di corsi parauniversitari, intendendosi per tali i corsi istituiti da enti diversi dalle università per l'ammissione ai quali è richiesto il diploma di scuola media superiore e che danno comunque luogo ad un diploma riconosciuto dall'ordinamento pubblico;
- g) frequenza di ulteriori corsi di qualificazione professionale o di corsi finalizzati al conseguimento di un secondo (o successivo) diploma dello stesso valore di quello posseduto.

2. Nell'ambito dei corsi di cui al comma 1 - lettere a), b), c), e), f), e g), per la concessione dei permessi retribuiti per motivi di studio è data la precedenza al personale che alla data di presentazione della domanda:

- I) ha almeno cinque anni di anzianità di servizio prestata presso la Regione o riconosciuta ai fini giuridici;
- II) fra coloro che risultano in possesso del primo requisito di precedenza, almeno cinque anni di anzianità, viene data la precedenza al personale più prossimo alla conclusione del corso di studi, intesa come numero di anni residui e/o di esami mancanti al conseguimento del diploma finale;
- III) in caso di ulteriore parità di requisiti viene data la precedenza al personale che ha ottenuto il permesso retribuito per motivi di studio per il minor numero di anni e da ultimo al personale con età più elevata.

Compilata la graduatoria del personale in possesso del primo requisito di precedenza, si procederà all'inserimento nella graduatoria del personale che non ha almeno cinque anni di anzianità di servizio prestata presso la Regione o riconosciuta ai fini giuridici, con l'applicazione del secondo e del terzo criterio di precedenza.

3. Nella concessione dei permessi per la frequenza di corsi per lo studio ed il perfezionamento delle lingue di cui al comma 1, lettera d), è data la precedenza:

- a) al personale che non è in possesso dell'attestato di conoscenza della lingua italiana, tedesca e la-

gang) oder des Fachlaureatsgrads (Doktordiplom, meistens nach zweijährigem Studiengang über den dreijährigen Studiengang hinaus) einschließlich der von Sonderausbildungsschulen ausgestellten Diplome seitens des Personals, das nicht bereits einen gleichwertigen Studientitel besitzt;

- d) Besuch von Kursen für das Erlernen der italienischen, deutschen und ladinischen Sprache und für das Vertiefen der entsprechenden Sprachkenntnisse;
- e) Besuch von postuniversitären Fortbildungslehrgängen für die Erlangung von Fachdiplomen;
- f) Besuch von außeruniversitären Kursen, d.h. Kursen, die von Körperschaften veranstaltet werden, die keine Universitäten sind, für die das Abschlusszeugnis einer Oberschule als Zulassungsvoraussetzung vorgesehen ist und die zur Erlangung eines staatlich anerkannten Diploms führen;
- g) Besuch weiterer Kurse zur beruflichen Qualifikation oder von Kursen für die Erlangung eines zweiten (oder weiteren) Diploms, das gleichwertig mit demjenigen ist, welches der Bedienstete bereits besitzt.

(2) Im Rahmen der Kurse gemäß Abs. 1 Buchst. a), b), c), e), f) und g) wird für die Gewährung der bezahlten Beurlaubungen aus Bildungsgründen den Bediensteten Vorrang gegeben, die zum Zeitpunkt der Antragstellung:

- I) mindestens fünf Jahre Dienst bei der Regionalverwaltung geleistet haben oder ein fünfjähriges für dienstrechtliche Zwecke anerkanntes Dienstalter erreicht haben;
- II) unter den Bediensteten, die die erste Vorrangbedingung (fünfjähriges Mindestdienstalter) erfüllen, haben die Bediensteten den Vorrang, denen zum Abschluss weniger Jahre fehlen und/oder die weniger Prüfungen zu bestehen haben;
- III) Bestehen weiterhin gleiche Voraussetzungen, so haben die Bediensteten den Vorrang, die die Beurlaubung aus Bildungsgründen für weniger Jahre in Anspruch genommen haben, und schließlich die Bediensteten mit höherem Alter.

Nach Erstellung der Rangordnung der Bediensteten, welche die erste Vorrangbedingung erfüllen, wird das Personal in die Rangordnung aufgenommen, das weniger als fünf Jahre Dienst bei der Region geleistet hat oder kein fünfjähriges für dienstrechtliche Zwecke anerkanntes Dienstalter erreicht, wobei das zweite und das dritte Vorrangkriterium angewandt werden.

(3) Bei der Gewährung der Beurlaubungen für den Besuch von Kursen für das Erlernen der Sprachen laut Abs. 1 Buchst. d) und für das Vertiefen der entsprechenden Sprachkenntnisse wird der Vorrang folgendermaßen gegeben:

- a) Bediensteten, welche die der bekleideten Berufs- und Besoldungsklasse entsprechende Bescheini-

dina corrispondente alla posizione economico-professionale ricoperta;

- b) a parità di condizioni sarà data la precedenza a coloro che non hanno finora usufruito dei permessi per tale tipo di corso e da ultimo al personale con età più elevata.

4. Qualora in applicazione della graduatoria di cui al comma 3, sia possibile disporre la concessione dei permessi retribuiti per motivi di studio nei confronti di un ridotto numero di richiedenti rispetto al totale delle domande pervenute, l'amministrazione potrà limitare la concessione dei permessi al numero di ore corrispondenti alla durata dei corsi di lingue richiesti.

5. In ogni caso non possono essere concessi permessi per più di sette anni. A tal fine si terrà conto anche dei permessi autorizzati precedentemente all'entrata in vigore del presente contratto. Qualora in applicazione della graduatoria di cui ai commi 2 e 3, oppure ai sensi del comma 4, sia possibile la concessione del permesso retribuito per motivi di studio in misura ridotta rispetto a quella spettante, ai fini del raggiungimento del limite dei sette anni previsto l'anno verrà computato in proporzione al permesso effettivamente concesso.

6. Qualora vengano computati ai fini del raggiungimento del requisito di anzianità previsto anche periodi prestati presso altri enti vengono considerati ai fini del raggiungimento del limite dei sette anni anche gli anni di permesso per motivi di studio concessi dagli enti medesimi.

7. Fino alla comunicazione dell'esito della domanda presentata, il dipendente può fruire del relativo permesso orario, con riserva di coprire l'assenza con altre giustificazioni nel caso di esclusione dal diritto in parola.

8. I lavoratori che frequentano i corsi di cui al comma 1, lettere a), b), c), e d), ai quali non è stato possibile concedere i permessi per motivi di studio, hanno diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza dei corsi e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario.

Art. 3

Modalità per la fruizione dei permessi

1. Il dipendente al quale sia stato riconosciuto il diritto ad usufruire del permesso dovrà, se richiesto, concordare con il dirigente o direttore dell'ufficio un piano di massima circa le modalità e i periodi di fruizione delle ore nel corso dell'anno solare e i tempi di preavviso delle assenze.

gung über die Kenntnis der italienischen, der deutschen und der ladinischen Sprache nicht besitzen.

- b) Bestehen gleiche Voraussetzungen, so haben die Bediensteten den Vorrang, die die Beurlaubung für Lehrgänge dieser Art noch nie in Anspruch genommen haben, und schließlich die Bediensteten mit höherem Alter.

(4) Ist es in Anwendung der Rangordnung gemäß Abs. 3 möglich, die Beurlaubung aus Bildungsgründen nur einer geringen Anzahl der gesamten Antragsteller zu gewähren, so kann die Verwaltung die Gewährung der Beurlaubungsstunden auf die Dauer der betreffenden Sprachkurse beschränken.

(5) Auf jeden Fall kann die Beurlaubung für nicht mehr als sieben Jahre gewährt werden. Zu diesem Zweck werden auch die vor Inkrafttreten dieses Vertrags genehmigten Beurlaubungen mitberechnet. Falls die Beurlaubung aus Bildungsgründen in Anwendung der Rangordnung gemäß Abs. 2 und 3 oder im Sinne des Abs. 4 in geringerem Ausmaß als dem Zustehenden gewährt werden kann, wird das Jahr - in Hinblick auf die Erreichung der vorgesehenen Höchstdauer von sieben Jahren - im Verhältnis zu der effektiv gewährten Beurlaubung berechnet.

(6) Wird für die Erreichung des vorgeschriebenen Mindestdienstalters auch die Dauer des Dienstes berücksichtigt, der bei anderen Körperschaften geleistet wurde, so sind in Hinblick auf die Erreichung der Höchstdauer von sieben Jahren auch die von genannten Körperschaften gewährten Jahre Beurlaubung aus Bildungsgründen zu berechnen.

(7) Solange der Bedienstete keine Antwort auf das eingereichte Gesuch erhalten hat, kann er die Stundenbeurlaubung in Anspruch nehmen. Falls das Gesuch nicht angenommen werden sollte, kann er die Abwesenheit mit anderen Gründen rechtfertigen.

(8) Die Bediensteten, die die Kurse gemäß Abs. 1 Buchst. a), b), c) und d) besuchen, und denen die Beurlaubung aus Bildungsgründen nicht gewährt werden konnte, haben Anrecht - abgesehen von außergewöhnlichen und unaufschiebbaren Diensterefordernissen - auf Arbeitsturnusse, die den Besuch der Kurse erleichtern. Außerdem sind sie nicht zur Leistung von Überstunden verpflichtet.

Art. 3

Modalitäten für die Inanspruchnahme der Beurlaubungen

(1) Der Bedienstete, dem das Recht gewährt wird, die Beurlaubung in Anspruch zu nehmen, muss - wenn es verlangt wird - mit dem Leiter oder dem Amtsdirektor die Art und Weise sowie die Tage, an denen er die Stunden im Laufe des Kalenderjahres in Anspruch zu nehmen gedenkt, in groben Zügen festsetzen und die Fristen für die Vorankündigung der Abwesenheiten vereinbaren.

2. In ogni caso il dipendente dovrà avvisare di volta in volta il dirigente o direttore dell'ufficio dell'assenza che intende effettuare, indicando anche eventuali problemi circa la funzionalità del servizio che potrebbero derivare dalla sua assenza. Il permesso potrà essere negato - anche parzialmente - per esigenze di servizio.

3. I permessi possono essere richiesti a ore e minuti o a mezza giornata o a giornata intera con il computo, negli ultimi due casi, rispettivamente di 3 ore e 36 minuti e 7 ore e 12 minuti. In ogni caso non è ammessa, se non per motivate ragioni di servizio, la fruizione di permessi per studio preceduti o seguiti da una prestazione lavorativa inferiore all'ora.

*Art. 4
Periodi di assenza*

1. Le assenze per studio potranno essere effettuate, compatibilmente con le esigenze di servizio, nei seguenti periodi:

- a) per le scuole medie inferiori e superiori e professionali i permessi potranno essere fruiti - esclusi i periodi di sospensione delle lezioni - fino alla conclusione del corso ed eventualmente, in caso di esami, anche dopo la conclusione delle lezioni. È altresì consentito fruire di eventuali ore residue fino alla sospensione delle lezioni nel mese di dicembre del medesimo anno, qualora il dipendente si sia iscritto al corso successivo; in tal caso dovrà presentare preventivamente alla struttura competente in materia di personale il nuovo certificato di iscrizione e la certificazione di regolare frequenza dell'anno scolastico conclusosi;
- b) per i corsi universitari, para o post-universitari è consentito fruire dei permessi nell'arco dell'intero anno, compatibilmente con le esigenze di servizio, per la preparazione di esami o della tesi;
- c) per lo studio e l'approfondimento delle lingue italiana, tedesca e ladina i permessi possono essere utilizzati fino alla data in cui viene sostenuto l'esame o fino alla conclusione del corso.

*Art. 5
Obbligo di frequenza*

1. Nell'ambito dei corsi di scuola media inferiore, superiore o di qualificazione professionale, si con-

(2) Auf jeden Fall muss der Bedienstete den Leiter oder den Amtsdirektor jeweils über die einzelnen Beurlaubungen verständigen, die er in Anspruch zu nehmen beabsichtigt, und eventuelle Schwierigkeiten in der Abwicklung des Dienstes mitteilen, die mit seiner Abwesenheit zusammenhängen könnten. Die Beurlaubung kann aus Diensterfordernissen, auch nur zum Teil, verweigert werden.

(3) Die Beurlaubung kann stunden- und minutenweise oder für den halben oder den ganzen Tag beantragt werden, wobei in den zwei letztgenannten Fällen 3 Stunden und 36 Minuten bzw. 7 Stunden und 12 Minuten berechnet werden. Auf jeden Fall ist die Inanspruchnahme der Beurlaubungen aus Bildungsgründen, denen eine Arbeitszeit von weniger als einer Stunde vorausgeht oder nachfolgt, nur im Falle von begründeten Diensterfordernissen zulässig.

*Art. 4
Abwesenheitszeiten*

(1) Die Abwesenheiten aus Bildungsgründen können, soweit mit den Diensterfordernissen vereinbar, während der nachstehenden Zeiträume erfolgen:

- a) die Beurlaubungen zwecks Besuchs der Mittel- und Oberschule sowie der Berufsschule können - mit Ausnahme der unterrichtsfreien Zeiten - bis zum Abschluss des Kurses und bei Prüfungen eventuell auch nach Abschluss des Unterrichts in Anspruch genommen werden. Eventuelle restliche Stunden können bis zur Einstellung des Unterrichts im Dezember desselben Jahres in Anspruch genommen werden, wenn der Bedienstete im nächsten Schuljahr eingeschrieben ist. In diesem Fall muss er vorher der für Personalwesen zuständigen Organisationseinheit die neue Einschreibebescheinigung sowie die Bescheinigung über den regelmäßigen Besuch des Unterrichts im beendeten Schuljahr vorweisen;
- b) die Beurlaubungen zwecks Besuchs von Universitätslehrgängen und von post- oder außeruniversitären Lehrgängen können im Laufe des ganzen Jahres zur Vorbereitung auf Prüfungen oder der Doktorarbeit in Anspruch genommen werden, soweit sie mit den Diensterfordernissen vereinbar sind;
- c) die Beurlaubungen für das Erlernen der italienischen, deutschen und ladinischen Sprache sowie für das Vertiefen der entsprechenden Sprachkenntnisse können bis zum Zeitpunkt der Prüfung oder bis zum Abschluss des Kurses in Anspruch genommen werden.

*Art. 5
Pflicht zum Unterrichtsbesuch*

(1) Was die Mittelschule, die Oberschule oder die Berufsschule betrifft, gilt die Voraussetzung des re-

sidera soddisfatto il requisito della regolare frequenza quando il dipendente abbia ottenuto la promozione alla classe superiore o il diploma o l'attestato di qualifica, o quando - in caso di esito negativo - abbia frequentato per almeno due terzi le giornate di lezioni previste.

2. Nell'ambito dei corsi universitari, para e post-universitari, la frequenza si considera regolare quando il dipendente abbia superato nel corso dell'anno solare almeno due esami (ordinamento ante riforma) o acquisito almeno 15 crediti formativi (ordinamento post riforma) in ciascun anno solare.

Nel caso di corsi che si concludono annualmente con un unico esame complessivo, il requisito si intende soddisfatto con l'avvenuto superamento di tale esame, o in caso di esito negativo, quando il lavoratore abbia frequentato almeno i 2/3 delle lezioni previste. Nel caso in cui l'ordinamento di tali corsi non preveda il sostenimento di esami nel corso dell'anno, il requisito si intende soddisfatto con l'ammissione al successivo anno di corso o, nell'ipotesi di mancata ammissione, con la frequenza di almeno i 2/3 delle lezioni previste.

3. Nell'ambito dei corsi per lo studio e il perfezionamento delle lingue italiana, tedesca e ladina il requisito della frequenza si considera soddisfatto quando il dipendente abbia superato nel corso dell'anno un esame sulla conoscenza della lingua prescelta.

Qualora il dipendente non superi l'esame, il requisito della frequenza si considera soddisfatto quando lo stesso abbia frequentato almeno i 2/3 delle lezioni previste. Sono considerate giustificate e concorrono quindi al raggiungimento del limite suddetto le assenze per malattia documentate con certificato medico e le assenze per esigenze di servizio debitamente documentate.

In tal caso l'amministrazione riconosce esclusivamente le ore effettive di frequenza del corso aumentate delle assenze per esigenze di servizio e comunque entro il limite massimo di 50 ore e procede al recupero delle eventuali ore fruite in eccedenza.

Art. 6

Termine per la presentazione delle certificazioni

1. Entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello in cui ha usufruito del diritto allo studio il dipendente dovrà presentare la documentazione comprovante l'obbligo di frequenza come specificato all'articolo 5 del presente allegato.

2. Nell'ipotesi in cui il dipendente non sia in grado di produrre la certificazione entro tale data, al medesimo saranno addebitate in termini monetari tutte le ore di permesso fruite.

regolari Besuchs als erfüllt, wenn der Bedienstete in die höhere Klasse versetzt wurde oder das Diplom oder die Qualifikationsbescheinigung erlangt hat. Andernfalls muss der Bedienstete an mindestens zwei Dritteln der vorgesehenen Unterrichtsstunden teilgenommen haben.

(2) Was die Universitätslehrgänge und die post- und außeruniversitären Kurse anbelangt, wird der Besuch als regelmäßig betrachtet, wenn der Bedienstete im Laufe des Kalenderjahres mindestens zwei Prüfungen (alte Studienordnung) bestanden oder mindestens 15 Leistungspunkte (neue Studienordnung) in jedem Kalenderjahr erzielt hat.

Bei Kursen, die jährlich eine einzige Gesamtprüfung vorsehen, gilt die Voraussetzung mit dem Bestehen dieser Prüfung oder - sollte diese nicht bestanden werden - mit dem Besuch von mindestens 2/3 der vorgesehenen Lehrveranstaltungen als erfüllt. Falls für die Kurse keine Prüfungen im Laufe des Jahres vorgesehen sind, gilt die Voraussetzung durch die Zulassung zum nächsten Studienjahr oder - bei Nichtzulassung - durch den Besuch von mindestens 2/3 der vorgesehenen Lehrveranstaltungen als erfüllt.

(3) Für die Kurse zum Erlernen der italienischen, deutschen und ladinischen Sprache sowie zum Vertiefen der entsprechenden Sprachkenntnisse gilt die Pflicht zum Unterrichtsbesuch als erfüllt, wenn der Bedienstete im Laufe des Jahres eine Prüfung über die Kenntnis der gewählten Sprache besteht.

Sollte der Bedienstete die Prüfung nicht bestehen, gilt die Teilnahmepflicht als erfüllt, wenn der Bedienstete mindestens 2/3 der vorgesehenen Lehrveranstaltungen besucht hat. Die mit ärztlicher Bescheinigung nachgewiesenen Abwesenheiten wegen Krankheit und die ordnungsgemäß nachgewiesenen Abwesenheiten aus Dienstverpflichtungen gelten als gerechtfertigt und werden für das Erreichen der genannten Grenze berücksichtigt.

In diesem Fall berücksichtigt die Verwaltung ausschließlich die Stunden, in denen der Kurs besucht wurde, sowie die Abwesenheiten aus Dienstverpflichtungen (höchstens 50 Stunden insgesamt) und sorgt für den Ausgleich der eventuell in Überzahl in Anspruch genommenen Stunden.

Art. 6

Frist für die Einreichung der Bescheinigungen

(1) Der Bedienstete muss bis zum 28. Februar des Jahres nach jenem, in dem er das Recht auf Bildung in Anspruch genommen hat, die Unterlagen zum Nachweis der Teilnahme gemäß Art. 5 dieser Anlage vorlegen.

(2) Reicht der Bedienstete die Bescheinigungen nicht innerhalb des genannten Datums ein, so wird ihm der Betrag angelastet, der sämtlichen in Anspruch genommenen Beurlaubungsstunden entspricht.

Non si darà luogo a recupero qualora all'irregolare o nulla frequenza dei corsi di cui all'articolo 5, comma 1, del presente allegato concorrano cause di malattia (rilevabili dalle assenze dal servizio) per un periodo di almeno 90 giorni nel corso dell'anno solare o, nel caso di corsi di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 5 del presente allegato, il non superamento degli esami sia imputabile a malattia protrattasi nel corso dell'anno di riferimento per 120 giorni.

3. Il dipendente che si ritiri dal corso o che ne sia escluso dall'amministrazione scolastica deve darne immediata comunicazione scritta alla struttura competente in materia di personale e all'ufficio di assegnazione. Al fine di non incorrere in sanzioni disciplinari dal momento del ritiro o dell'esclusione non potrà chiedere ulteriori permessi.

4. Fermo restando l'obbligo al recupero in termini monetari delle ore di permesso fruito, la rinuncia al permesso dà luogo a revoca dell'autorizzazione e non è computabile ai fini del raggiungimento del limite di cui all'articolo 2, comma 3, del presente allegato quando il dipendente abbia utilizzato permessi in misura non superiore al 5% del concesso e comunichi la propria decisione all'amministrazione non oltre 60 giorni dall'avvenuta concessione.

Art. 7

Particolari categorie di personale

1. I permessi retribuiti per motivi di studio possono essere concessi, in proporzione all'orario di servizio, anche al personale a tempo indeterminato con rapporto di lavoro a tempo parziale.

2. In caso di rapporto di lavoro di durata inferiore all'anno o di aspettativa senza retribuzione i permessi retribuiti per motivi di studio sono ridotti proporzionalmente fermo restando l'assolvimento dell'obbligo di frequenza di cui all'articolo 5 allegato nel corso del periodo di riferimento.

3. L'obbligo di frequenza di cui all'articolo 5 del presente allegato nel corso del periodo di riferimento permane anche nel caso di concessione del permesso retribuito per motivi di studio in misura ridotta rispetto a quella spettante.

Ist der unregelmäßige oder nicht erfolgte Besuch von Kursen gemäß Art. 5 Abs. 1 dieser Anlage auf eine Krankheit (deren Dauer aus den Abwesenheiten vom Dienst zu ersehen ist) für eine Zeitspanne von mindestens 90 Tagen im Laufe des Kalenderjahres zurückzuführen, oder beruht bei den Kursen gemäß Art. 5 Abs. 2 und 3 dieser Anlage das Nichtbestehen der Prüfungen auf einer im Laufe des Bezugsjahres 120 Tage andauernden Krankheit, werden die entsprechenden Beträge nicht eingetrieben.

(3) Tritt der Bedienstete vom Kurs zurück oder schließt ihn die Schulverwaltung von diesem aus, so muss er dies unverzüglich der für Personalwesen zuständigen Organisationseinheit und dem Amt, dem er zugewiesen ist, schriftlich mitteilen. Um Disziplinarmaßnahmen zu vermeiden, darf der Bedienstete ab dem Zeitpunkt des Rücktritts oder des Ausschlusses keine weitere Beurlaubung beantragen.

(4) Durch den Verzicht auf die Beurlaubung wird die Ermächtigung widerrufen. Falls der Bedienstete weniger als 5% der gewährten Beurlaubung in Anspruch genommen hat und seine Entscheidung der Verwaltung innerhalb 60 Tagen nach der Gewährung mitteilt, zählt die in Anspruch genommene Beurlaubung nicht für die Zwecke des Erreichens der Grenze gemäß Art. 2 Abs. 3 dieser Anlage. Die Verpflichtung zur Eintreibung der Beträge für die in Anspruch genommenen Beurlaubungsstunden bleibt bestehen.

Art. 7

Besondere Personalkategorien

(1) Die Beurlaubung aus Bildungsgründen kann proportional zur Arbeitszeit auch dem unbefristet eingestellten Personal mit Teilzeitbeschäftigung gewährt werden.

(2) Bei einem Arbeitsverhältnis mit einer Dauer von weniger als einem Jahr oder bei unbezahltem Wartestand wird die Beurlaubung aus Bildungsgründen entsprechend gekürzt, und zwar unter Beibehaltung der Teilnahmepflicht gemäß Art. 5 dieser Anlage während des Bezugszeitraumes.

(3) Die Pflicht zum Unterrichtsbesuch laut Art. 5 dieser Anlage während der Bezugszeit bleibt auch im Falle aufrecht, dass die bezahlte Beurlaubung aus Bildungsgründen in einem geringeren Ausmaß als dem Zustehenden gewährt wird.

Allegato F)**Anlage F)****CRITERI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGI
PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE****1. DIPENDENTI TRASFERITI D'UFFICIO AD ALTRA SEDE**

Ai dipendenti è riconosciuta la precedenza assoluta nell'assegnazione presso la sede di servizio dalla quale sono stati trasferiti per riduzione d'organico.

2. SOGGETTI PORTATORI DI HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ

Ai soggetti di cui agli articoli 21 e 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 è riconosciuto, nell'ordine, il diritto di precedenza nel trasferimento sempreché risultino idonei all'espletamento del nuovo servizio.

Tali situazioni sono accertate secondo quanto previsto dall'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

3. CONDIZIONI FAMILIARI

- A. per ogni minore convivente di età inferiore ad anni 14:

punti 3.

Il punteggio è raddoppiato:

- A.1 quando manca stabilmente l'altro genitore e il minore non è assistito nella dimora familiare da altra persona convivente;

- A.2 quando il minore necessita di assistenza a causa di grave menomazione psico-fisica o in quanto soggetto a fenomeni di tossicodipendenza o alcolismo cronico, al di fuori delle ipotesi di cui al punto 2.

- B. per ogni familiare assistito al quale sia corrisposta l'indennità di accompagnamento o necessiti di assistenza a causa di grave menomazione psico-fisica o in quanto soggetto a fenomeni di tossicodipendenza o alcolismo cronico al di fuori delle ipotesi di cui al punto 2:

punti 5.

Le situazioni di cui ai punti A.2 e B sono accertate attraverso attestazione della struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate ai sensi della vigente legislazione.

**BEWERTUNGSKRITERIEN UND PUNKTE ZWECKS
VERSETZUNG DES PERSONALS****1. BEDIENSTETE, DIE VON AMTS WEGEN ZU EINEM ANDEREN DIENSTSITZ VERSETZT WURDEN**

Die Bediensteten haben den absoluten Vorrang bei der Zuweisung von Stellen beim Dienstsitz, von dem sie wegen Personalabbau versetzt wurden.

2. SCHWERBEHINDERTE BEDIENSTETE

Den Personen laut Art. 21 und 33 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104 wird der Reihenfolge nach das Recht auf Vorrang bei der Versetzung zuerkannt, vorausgesetzt, sie sind für die Durchführung des neuen Dienstes geeignet.

Die einzelnen Fälle sind gemäß den Bestimmungen des Art. 4 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104 zu bescheinigen.

3. FAMILIÄRE VERHÄLTNISSE

- A. Für jeden in der Familiengemeinschaft lebenden Minderjährigen bis zu 14 Jahren:

3 Punkte.

Die Punktzahl wird verdoppelt:

- A.1 wenn ein Elternteil ständig fehlt und wenn der Minderjährige nicht von einer anderen in der Familiengemeinschaft lebenden Person in der eigenen Wohnung betreut wird;

- A.2 wenn der Minderjährige aufgrund von schwerer seelischer oder körperlicher Behinderung oder wegen Rauschgiftsucht oder Alkoholismus pflegebedürftig ist. Ausgenommen sind die Fälle laut Z. 2.

- B. Für jeden betreuten Familienangehörigen, der das Begleitgeld bezieht oder der aufgrund schwerer seelischer oder körperlicher Behinderung oder wegen Rauschgiftsucht oder Alkoholismus pflegebedürftig ist, mit Ausnahme der Fälle laut Z. 2:

5 Punkte.

Die Fälle laut Buchst. A. 2 und B sind durch den öffentlichen Sanitätsbetrieb oder von im Sinne der geltenden Rechtsvorschriften konventionierten Einrichtungen zu bescheinigen.

4. SOGGETTI PORTATORI DI HANDICAP

Per i dipendenti invalidi portatori di handicap o soggetti a grave debilitazione psico-fisica al di fuori delle ipotesi di cui al punto 2:

punti 5.

Per invalidità con riduzione della capacità lavorativa pari o inferiore al 50% il punteggio è ridotto a punti 2.

Tali situazioni sono accertate attraverso attestazione della struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate ai sensi della vigente legislazione.

5. SERVIZIO PRESTATO PRESSO UFFICI SITI IN UN COMUNE DIVERSO DA QUELLO DI RESIDENZA

Per ogni mese di servizio effettivo a tempo indeterminato prestato in un ufficio sito in un comune diverso da quello di residenza:

- | | |
|----------------------------|-------------|
| a) dai 15 ai 25 chilometri | punti 0,09 |
| b) dai 26 ai 50 chilometri | punti 0,12 |
| c) oltre i 50 chilometri | punti 0,15. |

Le frazioni di mese di almeno 15 giorni sono considerate in misura pari alla metà del punteggio mensile previsto.

Non vengono considerati a tal fine i periodi di aspettativa senza retribuzione, di congedo parentale non retribuito o retribuito al 30% dello stipendio, i giorni di assenza per malattia dei figli di età inferiore ai tre anni successivi ai primi trenta nell'anno nonché i giorni di malattia successivi ai primi 30 nell'arco dell'anno.

6. ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Per anzianità di servizio si intende quella maturata presso la Regione o riconosciuta ai fini giuridici:

- | | |
|---|-----------|
| a) per ogni anno di servizio effettivo: | punti 1 |
| b) per frazione di anno di almeno 6 mesi: | punti 0,5 |

Non vengono considerati a tal fine i periodi di aspettativa senza retribuzione.

4. BEHINDERTE

Für invalide, behinderte und seelisch oder körperlich schwer geschwächte Bedienstete, mit Ausnahme der Fälle laut Z. 2:

5 Punkte.

Für eine Invalidität, die die Arbeitsfähigkeit bis zu 50% vermindert, wird die Punktzahl auf 2 reduziert.

Diese Fälle sind durch den öffentlichen Sanitätsbetrieb oder von im Sinne der geltenden Rechtsvorschriften konventionierten Einrichtungen zu bescheinigen.

5. BEI ÄMTERN AUßERHALB DER WOHNSTZGEMEINDE GELEISTETER DIENST

Für jeden Monat effektiven Dienstes mit unbefristetem Arbeitsverhältnis in einem Amt, das sich nicht in der Wohnsitzgemeinde befindet:

- | | |
|----------------------------|--------------|
| a) von 15 bis 25 Kilometer | 0,09 Punkte |
| b) von 26 bis 50 Kilometer | 0,12 Punkte |
| c) über 50 Kilometer | 0,15 Punkte. |

Für Monatsabschnitte von mindestens 15 Tagen wird die Hälfte der monatlich vorgesehenen Punktzahl zugewiesen.

Nicht berücksichtigt werden die Zeitspannen des unbezahlten Wartestandes, des unbezahlten oder des zu 30% bezahlten Elternurlaubs, die Abwesenheitstage wegen Krankheit der Kinder bis zu drei Jahren, die den im laufenden Jahr bereits beanspruchten ersten 30 Abwesenheitstagen folgen, sowie die Abwesenheitstage wegen Krankheit, die den im Laufe des Jahres bereits beanspruchten ersten 30 Abwesenheitstagen folgen.

6. DIENSTALTER

Als Dienstalter gilt das bei der Region erreichte oder für die dienstrechtlichen Zwecke anerkanntes Dienstalter

- | | |
|---|-------------|
| a) für jedes Jahr effektiven Dienstes: | 1 Punkt |
| b) für Jahresabschnitte von mindestens 6 Monaten: | 0,5 Punkte. |

Nicht bezahlte Wartestände werden zu diesem Zwecke nicht bewertet.

In caso di servizio prestato in profili professionali diversi all'interno della stessa area funzionale si tiene conto dell'anzianità di servizio maturata nella medesima.

Vengono considerati al 50% i periodi di servizio maturati nei profili professionali rientranti nell'area funzionale inferiore.

7. MOTIVI DI SALUTE

Infermità per le quali le condizioni climatiche della sede operano come fattori peggiorativi o cronicizzanti:

- a) per l'infermità del richiedente:
punti 3
- b) qualora l'infermità sia stata determinata da causa di servizio riconosciuta con provvedimento formale della pubblica amministrazione:
punti 6.

Lo stato di infermità nonché il nesso causale tra condizioni climatiche della sede di servizio e il decorso dell'infermità medesima sono accertati attraverso attestazione della struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate ai sensi della vigente legislazione.

Wenn es sich um einen Dienst handelt, der in verschiedenen Berufsbildern des gleichen Bereiches geleistet wurde, wird das im gleichen Bereich erreichte Dienstalder bewertet.

Das in den Berufsbildern des unteren Bereiches erreichte Dienstalder wird zu 50% bewertet.

7. GESUNDHEITLICHE GRÜNDE

Krankheiten, auf die sich das Raumklima im Dienstgebäude negativ auswirkt oder die durch dieses chronisch werden könnten:

- a) für die Krankheit des Antragstellers:
3 Punkte
- b) sollte die Krankheit mittels offizieller Maßnahme der öffentlichen Verwaltung als dienstbedingt anerkannt worden sein:
6 Punkte.

Die Krankheit sowie ihre Abhängigkeit von den klimatischen Bedingungen im Dienstgebäude und der Verlauf der Krankheit sind vom öffentlichen Sanitätsbetrieb oder von im Sinne der geltenden Rechtsvorschriften konventionierten Einrichtungen zu bescheinigen.

RIFLESSI RETRIBUTIVI INERENTI ALLE ASSENZE DAL SERVIZIO

Emolumenti		Assegno nucleo familiare	Stipendio	Indennità Int. Speciale	Retribuz. Ind. Anzianità	Indenn. bilinguità e trilinguità	Indenn. funzione (parte fissa)	Indenn. funzione (parte variab.)	Indennità di direzione	Assegno per sostituti direttori	Indennità di coordinamento	Indennità per incarichi speciali	Indennità disag. residenza	Ind. per central. non vedenti	Fondo di produttività		
		68 c.2	72	73	74	75	76	76	77	78	79	84	88	90			
Tipologia assenza	ART.																
Permesso per mandato sindacale:																	
a) retribuito	15												*	*			
b) non retribuito		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		
Aspettativa senza assegni (artt. 18, 42 c.1 lett.a, 45, 46, 47 c.15 lett.e, 48 e 49)		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		
Ferie	32												*	*	*		
Permesso retribuito	34							*(°)	[+]	X	[+]	[=]	*(1)	*	*		
Permesso breve	38																
Assenze ingiustificate	39	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		
Assenze per malattia:																	
a) sino al 12° mese	40						*	[+]	X	[+]	[=]	*	*	*			
b) dal 13° al 18° mese		^	^	^	^	^	^	^	[+]	^X	^	[+]	^	[=]	*	*	*
c) oltre il 18° mese		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Infortunio sul lavoro e assenze per causa di servizio	41												*	*			
Assenze per maternità e paternità:																	
a) astensione anticipata dal lavoro (gravidanza rischio)							*	[+]	X	[+]	[=]	*	*	*			
b) congedo di maternità e paternità											[=]	*	*				
c) congedo parentale fino al 30° giorno (§)						*	[+]	X	[+]	[=]	*	*	*				
d) congedo parentale oltre il 30° giorno e fino al 3° anno del bambino	47	#	#	#	#	#	#	#	[+]	#X	#	[+]	#	[=]	*	*	*
e) congedo parentale oltre il 3° anno del bambino		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Congedo per la malattia del figlio:																	
a) 60 gg. di calendario dal 1° all' 8° anno di età (%)							*	[+]	X	[+]	[=]	*	*	*			
b) oltre i 60 gg. entro l' 8° anno di età		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Permesso per mandato politico	49, c.1											[=]	*	*			
Assenza per sciopero	50	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		

(*) Sospensione trattamento economico

(^) Riduzione alla misura del 50%

(#) Riduzione alla misura del 30%

(°) Salvo il permesso retribuito previsto dal comma 3, lett. a), b) ed e) dell'art. 34, e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33, c.6. della L. 104/1992

(§) Il congedo parentale e le assenze per malattia del figlio entro il 1° anno di età si sommano ai fini del computo dei 30 giorni per i quali spetta il trattamento economico intero

(%) Da computarsi complessivamente per entrambi i genitori

[+] L'indennità viene sospesa in ogni caso dal 31esimo giorno lavorativo di assenza dal servizio nell'anno di riferimento, escluse le ferie, gli infortuni sul lavoro ed il congedo di maternità o di paternità

[X] L'assegno è sospeso in ogni caso dall'ottavo giorno consecutivo di assenza dal servizio, escluse le ferie, gli infortuni sul lavoro ed il congedo di maternità o di paternità

[=] L'indennità viene proporzionalmente ridotta in caso di assenze dal servizio superiori a 30 giorni nell'anno di riferimento, escluse le ferie e gli infortuni sul lavoro

(1) Qualora il permesso retribuito riguardi l'intera giornata

Anlage G)

AUSWIRKUNGEN DER ABWESENHEITEN VOM DIENST AUF DAS GEHALT

Bezüge		Familienzulage	Gehalt	Sonderergänzungszulage	Dienstalterszulage	Zwei- und Dreisprachigkeitszulage	Funktionszulage (fester Anteil)	Funktionszulage (veränderl. Anteil)	Direktionszulage	Zulage für stellvertretende Direktoren	Zulage für Koordinierungsaufgaben	Zulage für besondere Aufträge	Entfernungszulage	Zulage für Telefonisten mit Sehbehinderung	Produktivitätsfonds
		ART.	68 Abs.2	72	73	74	75	76	77	78	79	84	88	90	
Abwesenheitsgründe															
Beurlaubungen wegen Gewerkschaftsmandats:															
a) bezahlt		15											*	*	
b) nicht bezahlt			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Wartestand ohne Bezüge (Art. 18, 42 Abs.1 Buchst.a, 45, 46, 47 Abs.15 Buchst.e, 48 und 49)			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Urlaub		32												*	*
Bezahlte Beurlaubung		34						*(°)	[+]	X	[+]	[=]	*(1)	*	*
Kurzbeurlaubung		38													
Ungerechtfertigte Abwesenheit		39	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Abwesenheit wegen Krankheit:															
a) bis zum 12. Monat		40					*	[+]	X	[+]	[=]	*	*	*	
b) vom 13. bis zum 18. Monat			^	^	^	^	^	^	[+]	^ X	^ [+]	^ [=]	*	*	*
c) nach dem 18. Monat			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Arbeitsunfall und dienstbedingte Abwesenheit		41											*	*	
Abwesenheit wegen Mutterschaft und Vaterschaft:															
a) vorzeitiges Fernbleiben vom Dienst (Risikoschwangerschaft)		47					*	[+]	X	[+]	[=]	*	*	*	
b) Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub											[=]	*	*		
c) Elternurlaub bis zum 30. Tag (§)							*	[+]	X	[+]	[=]	*	*	*	
d) Elternurlaub nach dem 30. Tag und bis zum 3. Lebensjahr des Kindes			#	#	#	#	#	#	[+]	# X	# [+]	# [=]	*	*	*
e) Elternurlaub nach dem 3. Lebensjahr des Kindes			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Abwesenheit wegen Krankheit des Kindes:															
a) 60 Kalendertage vom 1. bis zum 8. Lebensjahr (%)							*	[+]	X	[+]	[=]	*	*	*	
b) über 60 Tage bis zum 8. Lebensjahr			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Abwesenheit wegen politischen Mandats		49 Abs.1									[=]	*	*		
Abwesenheit wegen Streik		50		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

(*) Einstellung der Entrichtung der Besoldung

(°) Kürzung auf 50%

(#) Kürzung auf 30%

(°) Unbeschadet der bezahlten Beurlaubung gemäß Art. 34 Abs.3 Buchst. a), b) und e) und - nur für die schwerbehinderten Bediensteten - die Beurlaubungen gemäß Art. 33 Abs. 6 des Gesetzes Nr. 104/1992.

(§) Der Elternurlaub und die Abwesenheit wegen Krankheit des Kindes bis zum 1. Lebensjahr werden für die Zwecke der Berechnung der 30 Tage addiert, für welche die gesamte Besoldung zusteht.

(%) Für beide Eltern insgesamt zu berechnen.

[+] Die Zulage wird jedenfalls ab dem 31. Arbeitstag Abwesenheit vom Dienst im Bezugsjahr eingestellt, ausgenommen der Urlaub, die Arbeitsunfälle und der Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub.

[X] Die Zulage wird jedenfalls ab dem achten Tag ununterbrochener Abwesenheit vom Dienst eingestellt, ausgenommen der Urlaub, die Arbeitsunfälle und der Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub.

[=] Die Zulage wird nach einer Abwesenheit von über 30 Tagen im Bezugsjahr proportional gekürzt, ausgenommen der Urlaub und die Arbeitsunfälle.

(1) Falls die bezahlte Beurlaubung den gesamten Tag betrifft.

Allegato H)**DECLARATORIE DELLE POSIZIONI ECONOMICO-PROFESSIONALI E RICLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE NELLE AREE****AREA FUNZIONALE A**
(ex 2, 3 e 4 q.f.)

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che svolgono attività ausiliarie ovvero i lavoratori che svolgono lavori qualificati richiedenti capacità specifiche semplici.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE A1*Specifiche professionali:*

- capacità manuali generiche per lo svolgimento di attività semplici;
- limitata complessità dei problemi da affrontare;
- autonomia e responsabilità riferite al corretto svolgimento dei compiti assegnati.

Contenuti professionali di base:

- lavoratore che è di supporto alle varie attività, provvede al ricevimento dei visitatori, è addetto alla guida di veicoli.

Accesso:

- secondo le modalità stabilite dall'articolo 5 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, definite con regolamento, previa informazione alle Organizzazioni sindacali.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE A2*Specifiche professionali:*

- conoscenze tecniche di base utili allo svolgimento dei compiti assegnati;
- capacità manuali e/o tecniche riferite alla propria qualificazione e/o specializzazione.

Contenuti professionali di base:

- lavoratore che, nel proprio ambito professionale, costruisce manufatti, esegue lavorazioni, provvede alla manutenzione e riparazione di guasti utilizzando apparecchiature di tipo semplice;
- lavoratore che svolge, anche utilizzando attrezzature informatiche o macchinari, compiti di composizione e duplicazione di testi, attività di segreteria, compresa la preparazione della corrispondenza e degli adempimenti connessi, proto-

Anlage H)**AUFGABENBESCHREIBUNG DER BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSEN SOWIE NEUEINSTUFUNG DES PERSONALS NACH BEREICHEN****FUNKTIONSBEREICH A**
(ehem. 2., 3. und 4. Funktionsrang)

Diesem Funktionsbereich sind Bedienstete zugeordnet, die Hilfstätigkeiten ausüben bzw. qualifizierte Aufgaben durchführen, für die fachbezogene Fertigkeiten einfacher Art erforderlich sind.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE A1*Fähigkeiten:*

- allgemeine Handfertigkeit zwecks Ausübung einfacher Tätigkeiten;
- Bewältigung von Aufgaben geringer Komplexität;
- Selbständigkeit und Verantwortung in Bezug auf die korrekte Durchführung der übertragenen Aufgaben.

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:

Bedienstete, welche bei den verschiedenen Tätigkeiten Hilfe leisten, Behördenbesucher empfangen, Fahrzeuge steuern.

Zugang:

- gemäß den Modalitäten, die im Art. 5 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 vorgesehen sind und nach Mitteilung an die Gewerkschaften der Region mit Verordnung festgelegt werden.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE A2*Fähigkeiten:*

- technische Grundkenntnisse, die zur Durchführung der übertragenen Aufgaben erforderlich sind;
- manuelle und/oder technische Fertigkeiten gemäß der jeweiligen Qualifizierung und/oder Spezialisierung.

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:

- Bedienstete, welche im jeweiligen Berufsbereich Handarbeiten und einfache Bauarbeiten ausführen, Wartungsaufgaben übernehmen und Reparaturen mittels leicht zu bedienender Geräte vornehmen;
- Bedienstete, welche auch mittels EDV-Geräte oder Maschinen Texte setzen und vervielfältigen, Sekretariatsarbeiten, einschließlich der Vorbereitung der Korrespondenz und der damit zusammenhängenden Amtshandlungen, Protokollie-

collazione e spedizione; partecipa alla raccolta ed al riordino dei dati; collabora alle attività di sportello ed in genere svolge compiti di supporto alle professionalità superiori;

- lavoratore che sorveglia gli accessi, regolando il flusso del pubblico fornendo le opportune informazioni, riceve la corrispondenza ed altro materiale, attiva e controlla gli impianti dei servizi generali e di sicurezza;
- lavoratore che provvede alla vigilanza dei beni e degli impianti dell'amministrazione assicurandosi della loro integrità, aziona, gestisce e verifica gli impianti di sicurezza; guida veicoli per il trasporto di persone e/o cose.

Accesso e requisiti:

- *dall'esterno*, (ad eccezione della professionalità di addetto ai servizi di anticamera e portineria), secondo le modalità stabilite dall'articolo 5 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, definite con regolamento previa informazione alle Organizzazioni sindacali;
- *dall'interno*, dalla posizione economico-professionale A1 con le modalità previste dall'articolo 63 del presente contratto con anzianità di anni quattro.

Per la professionalità di addetto ai servizi di anticamera e portineria dalla posizione economico-professionale A1 con anzianità di anni otto con le modalità previste dall'articolo 64 del presente contratto.

Limitatamente ai posti per i quali è prescritto il bilinguismo è richiesto il possesso dell'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca corrispondente al titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno all'area.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE A3

Specifiche professionali:

- come per la posizione economico-professionale A2.

Contenuti professionali di base:

- come per la posizione economico-professionale A2.

Accesso e requisiti:

- *dall'interno*, dalla posizione economico-professionale A2 con anzianità di anni otto secondo le modalità previste dall'articolo 64 del presente contratto;
- personale interno risultato idoneo alla procedura concorsuale per l'accesso alla posizione economico-professionale B1 che non consegua la nomina al compimento di otto anni di anzianità;

rung und Versendung erledigen; bei der Sammlung und dem Ordnen von Daten mitwirken; beim Schalterdienst mitarbeiten und im Allgemeinen Aufgaben zur Unterstützung der höheren Berufsklassen durchführen;

- Bedienstete, welche den Zugang zu den Ämtern überwachen, den Parteienverkehr regeln, Auskünfte erteilen, die Post und sonstiges Material entgegennehmen, die Anlagen der allgemeinen Dienste sowie die Sicherheitsanlagen betätigen und überprüfen;
- Bedienstete, welche die Güter und die Anlagen der Verwaltung überwachen und sich von ihrem einwandfreien Zustand vergewissern, die Sicherheitsanlagen betätigen, bedienen und überprüfen; Fahrzeuge zur Beförderung von Personen und/oder Gütern fahren.

Zugang und Voraussetzungen:

- *von außen*, (ausgenommen das Berufsbild Gehilfe/Gehilfin für Vorzimmer- und Pförtnerdienste) gemäß den Modalitäten, die im Art. 5 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 vorgesehen sind und nach Mitteilung an die Gewerkschaften mit Verordnung festgelegt werden;

- *von der Berufs- und Besoldungsklasse A1* gemäß den im Art. 63 dieses Vertrags vorgesehenen Modalitäten und mit einem Dienstalter von vier Jahren.

Für das Berufsbild Gehilfe/Gehilfin für Vorzimmer- und Pförtnerdienste, von der Berufs- und Besoldungsklasse A1 mit einem Dienstalter von acht Jahren, gemäß den im Art. 64 dieses Vertrags vorgesehenen Modalitäten.

Beschränkt auf die Stellen, für welche die Zweisprachigkeit vorgeschrieben ist, ist der Besitz der Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache bezogen auf den für den Zugang zum Bereich von außen vorgesehenen Schul- bzw. Studienabschluss erforderlich.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE A3

Fähigkeiten:

- s. Berufs- und Besoldungsklasse A2

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:

- s. Berufs- und Besoldungsklasse A2

Zugang und Voraussetzungen:

- *von der Berufs- und Besoldungsklasse A2* mit einem Dienstalter von acht Jahren, gemäß den im Art. 64 dieses Vertrags vorgesehenen Modalitäten.
- Bedienstete, welche das Wettbewerbsverfahren für den Zugang zur Berufs- und Besoldungsklasse B1 bestanden haben und nach acht Dienstjahren nicht ernannt werden können;

- personale appartenente al profilo professionale di conducente di automezzi con otto anni di anzianità di servizio e superamento del corso di guida sicura secondo le modalità di cui all'articolo 64 del presente contratto.

AREA FUNZIONALE B

(ex 5 e 6 q.f.)

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi definiti, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche, e per la competenza relativa a specifici processi operativi, svolgono funzioni specialistiche nei vari campi di applicazione.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE B1

Specifiche professionali :

- discreta complessità dei processi e delle problematiche da gestire;
- autonomia e responsabilità nell'ambito delle prescrizioni di massima e/o secondo metodologie definite.

Contenuti professionali di base:

- lavoratore che interviene nelle diverse fasi del processo lavorativo, individuando e correggendo eventuali difetti, esegue prove di valutazione sugli interventi effettuati, utilizzando apparecchiature di tipo complesso di cui verifica l'efficienza;
- lavoratore che, oltre alle funzioni previste dalla professionalità impiegatizia di cui alla posizione economico-professionale A2, svolge attività preparatorie di atti e provvedimenti, predispone computi, rendiconti e situazioni contabili, svolge attività di stenodattilografia ed inserimento dati, anche utilizzando apparecchiature informatiche, cura la tenuta di strumenti di registrazione e di archiviazione, svolge attività di sportello, ricezione atti e verbalizzazione;
- lavoratore che svolge attività di vigilanza e custodia nei locali assegnati, coordinando le professionalità di livello inferiore.

Accesso:

- *dall'esterno*, secondo le modalità stabilite dall'articolo 5 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, definite con regolamento, previa informazione alle Organizzazioni sindacali;
- *dall'interno*, dall'area funzionale A con le modalità previste dall'articolo 63 del presente contratto.

Requisiti:

- *per il personale interno* proveniente dall'area funzionale A:
 - in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, anzianità di servizio di quattro anni maturata nella suddetta area;

- Bedienstete im Berufsbild Kraftfahrer/Kraftfahrerin, die ein Dienstalter von acht Jahren erreicht und den Kurs für sicheres Fahren erfolgreich absolviert haben, gemäß den Modalitäten laut Art. 64 dieses Vertrags.

FUNKTIONSBEREICH B

(ehem. 5. und 6. Funktionsrang)

Diesem Funktionsbereich werden Bedienstete zugeordnet, die über theoretische Kenntnisse sowie praktische Fertigkeiten in Bezug auf besondere Arbeitsprozesse verfügen und im Rahmen genauer Richtlinien fachbezogene Aufgaben in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen übernehmen.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE B1

Fähigkeiten:

- Bewältigung von Prozessen und Aufgaben mittlerer Komplexität;
- Selbständigkeit und Verantwortung im Rahmen der allgemeinen Anweisungen und/oder nach festgelegten Verfahren.

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:

- Bedienstete, welche an den verschiedenen Phasen des Arbeitsprozesses beteiligt sind und dabei eventuelle Mängel herausfinden und beheben, die durchgeführten Maßnahmen mittels komplexer Geräte überprüfen, die sie auf ihre Funktionstüchtigkeit hin zu kontrollieren haben;
- Bedienstete, welche neben den für einen Angestellten der Berufs- und Besoldungsklasse A2 vorgesehenen Aufgaben Akte und Maßnahmen bearbeiten sowie Berechnungen, Rechnungslegungen und Buchhaltungsberichte vorbereiten, Schreib- und Stenographiearbeiten erledigen und Daten auch mittels EDV-Geräten eingeben, Register und Archive führen, für den Schalterdienst zuständig sind, Akte entgegennehmen und Niederschriften anfertigen;
- Bedienstete, welche die ihnen anvertrauten Räumlichkeiten überwachen und die niedriger eingestufteten Bediensteten koordinieren.

Zugang:

- *von außen*, gemäß den Modalitäten, die im Art. 5 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 vorgesehen sind und nach Mitteilung an die Gewerkschaften mit Verordnung festgelegt werden;
- vom Funktionsbereich A gemäß den im Art. 63 dieses Vertrags vorgesehenen Modalitäten.

Voraussetzungen:

- *für die Bediensteten* des Funktionsbereichs A:
 - diejenigen, welche die Voraussetzungen für den Zugang von außen erfüllen, müssen ein Dienstalter von vier Jahren im oben genannten Bereich erreicht haben;

- in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, anzianità di servizio di otto anni nell'area di provenienza;
- per il profilo professionale di operatore dal profilo di agente secondo quanto disposto dall'articolo 60, comma 2, lettera b) del presente contratto con anzianità di tre anni 3;
- limitatamente ai posti per i quali è prescritto il bilinguismo è richiesto il possesso dell'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca corrispondente al titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno all'area.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE B2

Specifiche professionali:

- come per la posizione economico-professionale B1.

Contenuti professionali di base:

- come per la posizione economico-professionale B1.

Accesso e requisiti:

- *personale interno* con otto anni di anzianità di servizio nella posizione economico-professionale B1 secondo le modalità di cui all'articolo 64 del presente contratto;
- *personale interno* della posizione economico-professionale B1 risultato idoneo alla procedura concorsuale per l'accesso alla posizione economico-professionale B3 che non consegua la nomina al compimento di otto anni di anzianità.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE B2S

Specifiche professionali:

- come per la posizione economico-professionale B1.

Contenuti professionali di base:

- come per la posizione economico-professionale B1.

Accesso e requisiti:

- *personale interno* con otto anni di anzianità di servizio nella posizione economico-professionale B2 secondo le modalità di cui all'articolo 64 del presente contratto;
- *personale interno* della posizione economico-professionale B2 risultato idoneo alla procedura concorsuale per l'accesso alla posizione economico-professionale B3 che non consegua la nomina al compimento di otto anni di anzianità.

- diejenigen, welche den für den Zugang von außen vorgeschriebenen Schul- bzw. Studienabschluss mit Ausnahme der gesetzlich vorgesehenen Berufs- oder Befähigungsnachweise nicht besitzen - soweit dieser keine unabdingbare Voraussetzung für die Ausübung der Berufstätigkeit darstellt -, müssen ein Dienstalter von acht Jahren im unteren Bereich erreicht haben;
- für das Berufsbild Sachbearbeiter/Sachbearbeiterin vom Berufsbild Gehilfe/Gehilfin gemäß Art. 60 Abs. 2 Buchst. b) dieses Vertrags mit drei Dienstjahren;
- beschränkt auf die Stellen, für welche die Zweisprachigkeit vorgeschrieben ist, ist der Besitz der Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache bezogen auf den für den Zugang zum Bereich von außen vorgesehenen Schul- bzw. Studienabschluss erforderlich.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE B2

Fähigkeiten:

- s. Berufs- und Besoldungsklasse B1

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:

- s. Berufs- und Besoldungsklasse B1

Zugang und Voraussetzungen:

- Bedienstete, die ein Dienstalter von acht Jahren in der Berufs- und Besoldungsklasse B1 erreicht haben, gemäß den Modalitäten laut Art. 64 dieses Vertrags;
- Bedienstete der Berufs- und Besoldungsklasse B1, welche das Wettbewerbsverfahren für den Zugang zur Berufs- und Besoldungsklasse B3 bestanden haben und nach acht Dienstjahren nicht ernannt werden können.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE B2S

Fähigkeiten:

- s. Berufs- und Besoldungsklasse B1

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:

- s. Berufs- und Besoldungsklasse B1

Zugang und Voraussetzungen:

- Bedienstete, die ein Dienstalter von acht Jahren in der Berufs- und Besoldungsklasse B2 erreicht haben, gemäß den Modalitäten laut Art. 64 dieses Vertrags;
- Bedienstete der Berufs- und Besoldungsklasse B2, welche das Wettbewerbsverfahren für den Zugang zur Berufs- und Besoldungsklasse B3 bestanden haben und nach acht Dienstjahren nicht ernannt werden können.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE B3*Specifiche professionali:*

- specifiche professionali previste per la posizione economico-professionale B1;
- capacità di coordinamento di unità operative con assunzione di responsabilità dei risultati;
- gestione delle relazioni dirette con gli utenti.

Contenuti professionali di base:

- lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità tecnica posseduta, esegue la progettazione, realizzazione e collaudo di apparecchiature semplici, impianti e macchinari, cura l'esecuzione ed il coordinamento degli interventi assegnati nel rispetto delle procedure in atto, effettua controlli, misurazioni e rilievi, assicura l'attuazione ed il coordinamento operativo dei piani di produzione, manutenzione, analisi, rilevazione e studio, interpretando progetti tecnici da realizzare;
- lavoratore che, nei diversi settori di competenza, elabora dati e situazioni complesse anche utilizzando strumentazioni informatiche, predispone atti e provvedimenti, esplica attività di segreteria e verbalizzazione con piena autonomia e attività di istruttoria sulla base di procedure predefinite;
- lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità acquisita e per quanto di competenza, cura l'esecuzione di procedure e di elaborazioni del ciclo informatico, predispone il manuale operativo, assicura i flussi operativi, realizza i programmi curandone la funzionalità e l'esecuzione.

Accesso:

- dall'esterno, secondo le modalità stabilite dall'articolo 5 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3;
- dall'interno, dalle posizioni economico-professionali B1, B2 e B2S con le modalità previste dall'articolo 63 del presente contratto.

Requisiti :

- per il personale interno proveniente dalle posizioni economico-professionali B1, B2 e B2S:
 - in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, anzianità di servizio di quattro anni maturata complessivamente nelle suddette posizioni;
 - in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge,

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE B3*Fähigkeiten:*

- Fähigkeiten der Berufs- und Besoldungsklasse B1;
- Fähigkeit, Gruppen zu koordinieren und die Verantwortung für die Ergebnisse zu übernehmen;
- Direkte Beziehungen zu den Bürgern.

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:

- Bedienstete, welche im Rahmen ihrer spezifischen Fachkenntnisse einfache Geräte, Anlagen und Maschinen entwerfen, erstellen und erproben, für die Ausführung und die Koordinierung der ihnen anvertrauten Maßnahmen unter Berücksichtigung der vorgesehenen Arbeitsverfahren zuständig sind, Kontrollen, Messungen und Erhebungen durchführen, die Durchführung und die Koordinierung der Produktions-, Wartungs-, Analyse-, Erhebungs- und Untersuchungspläne sowie die Ausführung technischer Projekte gewährleisten;
- Bedienstete, welche im jeweiligen Zuständigkeitsbereich Daten und komplexe Sachverhalte auch mittels EDV-Geräte verarbeiten bzw. behandeln, Akte und Maßnahmen ausarbeiten, völlig unabhängig Sekretariatsarbeiten erledigen und Protokoll führen sowie Akte nach vorgegebenen Verfahrensweisen bearbeiten;
- Bedienstete, welche im Rahmen ihrer spezifischen Fachkenntnisse und Befugnisse für die Anwendung von Prozeduren und Verarbeitungsverfahren im EDV-Bereich sorgen, die diesbezüglichen Betriebsanleitungen erstellen, für den reibungslosen Arbeitsfluss verantwortlich sind, Programme erstellen und deren Funktionsfähigkeit und Ausführung kontrollieren.

Zugang:

- von außen, gemäß den im Art. 5 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 vorgesehenen Modalitäten;
- von den Berufs- und Besoldungsklassen B1, B2 und B2S, gemäß den im Art. 63 dieses Vertrags vorgesehenen Modalitäten.

Voraussetzungen:

- für die Bediensteten der Berufs- und Besoldungsklassen B1, B2 und B2S:
 - diejenigen, welche die Voraussetzungen für den Zugang von außen erfüllen, müssen ein Dienstalter von insgesamt vier Jahren in den oben genannten Berufs- und Besoldungsklassen erreicht haben;
 - diejenigen, welche den für den Zugang von außen vorgeschriebenen Schul- bzw. Studienabschluss mit Ausnahme der gesetzlich vorgesehenen Berufs- oder Befähigungsnachweise nicht besitzen - soweit dieser

anzianità di servizio di otto anni maturata complessivamente nelle suddette posizioni;

- limitatamente ai posti per i quali è prescritto il bilinguismo è richiesto il possesso dell'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca corrispondente al titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno all'area.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE B4

Specifiche professionali:

- come per la posizione economico-professionale B3.

Contenuti professionali di base:

- come per la posizione economico-professionale B3.

Accesso e requisiti:

- *personale interno* con otto anni di anzianità di servizio nella posizione economico-professionale B3 secondo le modalità di cui all'articolo 64 del presente contratto;
- *personale interno* della posizione economico-professionale B3 risultato idoneo alla procedura concorsuale per l'accesso alla posizione economico-professionale C1 che non consegua la nomina al compimento di otto anni di anzianità.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE B4S

Specifiche professionali:

- come per la posizione economico-professionale B3.

Contenuti professionali di base:

- come per la posizione economico-professionale B3.

Accesso e requisiti:

- *personale interno* con otto anni di anzianità di servizio nella posizione economico-professionale B4 secondo le modalità di cui all'articolo 64 del presente contratto;
- *personale interno* della posizione economico-professionale B4 risultato idoneo alla procedura concorsuale per l'accesso alla posizione economico-professionale C1 che non consegua la nomina al compimento di otto anni di anzianità.

keine unabdingbare Voraussetzung für die Ausübung der Berufstätigkeit darstellt -, müssen ein Dienstalter von insgesamt acht Jahren in den oben genannten Berufs- und Besoldungsklassen erreicht haben;

- beschränkt auf die Stellen, für welche die Zweisprachigkeit vorgeschrieben ist, ist der Besitz der Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache bezogen auf den für den Zugang zum Bereich von außen vorgesehenen Schul- bzw. Studienabschluss erforderlich.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE B4

Fähigkeiten:

- s. Berufs- und Besoldungsklasse B3

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:

- s. Berufs- und Besoldungsklasse B3

Zugang und Voraussetzungen:

- Bedienstete, die ein Dienstalter von acht Jahren in der Berufs- und Besoldungsklasse B3 erreicht haben, gemäß den Modalitäten laut Art. 64 dieses Vertrags;
- Bedienstete der Berufs- und Besoldungsklasse B3, welche das Wettbewerbsverfahren für den Zugang zur Berufs- und Besoldungsklasse C1 bestanden haben und nach acht Dienstjahren nicht ernannt werden können.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE B4S

Fähigkeiten:

- s. Berufs- und Besoldungsklasse B3

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:

- s. Berufs- und Besoldungsklasse B3

Zugang und Voraussetzungen:

- Bedienstete, die ein Dienstalter von acht Jahren in der Berufs- und Besoldungsklasse B4 erreicht haben, gemäß den Modalitäten laut Art. 64 dieses Vertrags;
- Bedienstete der Berufs- und Besoldungsklasse B4, welche das Wettbewerbsverfahren für den Zugang zur Berufs- und Besoldungsklasse C1 bestanden haben und nach acht Dienstjahren nicht ernannt werden können.

AREA FUNZIONALE C

(ex 7, 8, 9 q.f.)

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi generali, per la conoscenza dei vari processi gestionali, svolgono, nelle unità di livello non dirigenziale a cui sono preposti, funzioni di direzione, coordinamento e controllo di attività di importanza rilevante, ovvero lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il loro elevato contenuto specialistico.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE C1*Specifiche professionali:*

- adeguate conoscenze ed esperienze acquisite;
- organizzazione di attività;
- coordinamento o direzione ove previsti, di unità organiche interne, di gruppi di lavoro e di studio;
- ampia autonomia e responsabilità.

Contenuti professionali di base:

- lavoratore che, nel settore assegnato e nell'ambito della specifica professionalità posseduta, imposta e realizza progetti, valuta, modifica e sceglie le modalità di realizzazione, svolge studi e ricerche, analizza anche nuove metodiche per la realizzazione dei programmi assegnati all'unità che eventualmente dirige o coordina;
- lavoratore che può coordinare o dirigere unità nei diversi settori di competenza, la cui responsabilità non è riservata a dirigenti, emana direttive ed istruzioni specifiche per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, provvede agli adempimenti richiesti dalle normative generali del settore di applicazione, curando ove necessario le istruttorie più complesse per la predisposizione di atti e provvedimenti di competenza, svolge attività di controllo, valutazione e programmazione, nonché attività di studio e ricerca;
- lavoratore che promuove, svolge e coordina l'attività di mediazione, collabora attraverso l'attività di studio e ricerca alla realizzazione di progetti specifici nel settore della mediazione;
- lavoratore che, in possesso di specifica professionalità, svolge attività di traduzione scritta e/o di traduzione verbale in consecutivo/simultanea, collabora a progetti di studio e di ricerca terminologica, fornisce consulenza linguistica e supporto specialistico all'interno e all'esterno dell'ente;

FUNKTIONSBEREICH C

(ehem. 7., 8. und 9. Funktionsrang)

Diesem Funktionsbereich werden Bedienstete zugeordnet, die aufgrund ihrer Kenntnis der verschiedenen Verwaltungsprozesse in den ihnen untergeordneten und nicht in die ausschließliche Zuständigkeit der Führungskräfte fallenden Einheiten Leitungs-, Koordinierungs- und Kontrollaufgaben in Bezug auf Tätigkeiten von erheblicher Bedeutung im Rahmen allgemeiner Richtlinien übernehmen, sowie Bedienstete, die hochspezialisierte Aufgaben zu erfüllen haben.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE C1*Fähigkeiten:*

- angemessene Kenntnisse und Erfahrung;
- Organisation von Tätigkeiten;
- Koordinierung oder Leitung von internen Einheiten bzw. von Arbeits- und Forschungsgruppen, falls vorgesehen;
- weitgehende Selbständigkeit und Verantwortung.

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:

- Bedienstete, welche in ihrem Zuständigkeitsbereich und im Rahmen ihrer spezifischen Fachkenntnisse für die Einleitung und Ausführung von Projekten sorgen, die Durchführungsmodalitäten auswerten, ändern und wählen, Studien und Untersuchungen durchführen und neue Verfahren zur Erfüllung der Pläne überprüfen, welche für die gegebenenfalls von ihnen geleitete oder koordinierte Einheit festgesetzt wurden;
- Bedienstete, welche im jeweiligen Zuständigkeitsbereich Einheiten koordinieren oder leiten können, deren Verantwortung nicht den Leitern vorbehalten ist, Richtlinien sowie genaue Anweisungen zur Erreichung der festgesetzten Ziele erteilen, für die im Rahmen allgemeiner Bestimmungen des Anwendungsbereiches vorgesehenen Amtshandlungen sorgen, wobei sie - falls erforderlich - die komplexeren Bearbeitungen zur Erstellung von Akten und Maßnahmen erledigen, für die sie zuständig sind, Kontroll-, Bewertungs- und Planungsaufgaben übernehmen sowie Studien und Analysen durchführen;
- Bedienstete, welche die Mediationstätigkeit einleiten, durchführen und koordinieren, durch Studien und Analysen zur Durchführung von spezifischen Projekten im Bereich der Mediation mitarbeiten;
- Bedienstete, welche aufgrund ihrer spezifischen Professionalität schriftliche Übersetzungen und/oder mündliche Konsekutiv/Simultanübersetzungen durchführen, an terminologischen Studien- und Forschungsprojekten mitarbeiten, Sprachberatung und spezialisierte Unterstützung innerhalb sowie außerhalb der Körperschaft leisten;

- lavoratore che, secondo la specifica professionalità acquisita e per quanto di specifica competenza, cura la realizzazione dei programmi e la relativa revisione, ottimizzazione e manutenzione, prefigura la struttura *hardware* necessaria, propone le eventuali modifiche e gestisce il *software* di base apportando le eventuali modifiche, effettua l'analisi tecnica delle procedure, prepara e trasmette ai programmatori la necessaria documentazione per la stesura dei programmi, gestisce il centro elaborazione e comunicazione dati, o uno o più settori nei quali è ripartito;
- lavoratore che nell'ambito dell'area tecnica assegnata, esegue progettazioni, effettua accertamenti, verifiche e controlli funzionali nei vari settori operativi, sorveglia l'esecuzione dei lavori intervenendo ove necessario, cura la predisposizione degli atti amministrativi di competenza.

Accesso:

- *dall'esterno*, secondo le modalità stabilite dall'articolo 5 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3;
- *dall'interno*, dalle posizioni economico-professionali B3, B4 e B4S con le modalità previste dall'articolo 63 del presente contratto.

Requisiti:

- *per il personale interno* proveniente dalle posizioni economico-professionali B3, B4 e B4S:
 - in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, anzianità di servizio di quattro anni maturata complessivamente nelle suddette posizioni;
 - in mancanza dei requisiti per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, purché in possesso del diploma di istituto di istruzione secondaria di secondo grado, anzianità di servizio di otto anni maturata nelle suddette posizioni;
 - limitatamente ai posti per i quali è prescritto il bilinguismo è richiesto il possesso dell'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca corrispondente al titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno all'area.

- Bedienstete, welche in ihrem Zuständigkeitsbereich und im Rahmen der erworbenen Fachkenntnisse für die Erstellung der Programme sowie deren Überprüfung, Optimierung und Wartung sorgen, die Hardware-Erfordernisse bestimmen und eventuelle Änderungen vorschlagen, die Grundsoftware verwalten und eventuelle Änderungen vornehmen, Prozeduren unter dem technischen Gesichtspunkt analysieren, die zur Erstellung der Programme erforderlichen Unterlagen vorbereiten und den Programmierern zur Verfügung stellen, die Dienststelle für Datenverarbeitung und -übermittlung bzw. eine oder mehrere Untergliederungen derselben verwalten;
- Bedienstete, welche auf dem jeweiligen Fachgebiet Planungen, Ermittlungen, Überprüfungen und Kontrollen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen durchführen, die Ausführung der Arbeiten überwachen, die ggf. notwendigen Maßnahmen treffen und die Verwaltungsakte erarbeiten, für die sie verantwortlich sind.

Zugang:

- *von außen* gemäß den im Art. 5 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 vorgesehenen Modalitäten;
- von den Berufs- und Besoldungsklassen B3, B4 und B4S gemäß den im Art. 63 dieses Vertrags vorgesehenen Modalitäten.

Voraussetzungen:

- *für die Bediensteten* der Berufs- und Besoldungsklassen B3, B4 und B4S:
 - diejenigen, welche die Voraussetzungen für den Zugang von außen erfüllen, müssen ein Dienstalter von insgesamt vier Jahren in den oben genannten Berufs- und Besoldungsklassen erreicht haben;
 - diejenigen, welche die Voraussetzungen für den Zugang von außen nicht erfüllen - soweit der vorgeschriebene Schul- bzw. Studienabschluss mit Ausnahme der gesetzlich vorgesehenen Berufs- oder Befähigungsnachweise keine unabdingbare Voraussetzung für die Ausübung der Berufstätigkeit darstellt -, aber den Oberschulabschluss erlangt haben, müssen ein Dienstalter von acht Jahren in den oben genannten Berufs- und Besoldungsklassen erreicht haben;
 - Beschränkt auf die Stellen, für welche die Zweisprachigkeit vorgeschrieben ist, ist der Besitz der Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache bezogen auf den für den Zugang zum Bereich von außen vorgesehenen Schul- bzw. Studienabschluss erforderlich.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE C2*Specifiche professionali:*

- specifiche professionali previste per la posizione C1;
- approfondite conoscenze teorico pratiche dei processi gestionali;
- direzione, coordinamento di unità operative;
- relazioni esterne, relazioni organizzative interne di tipo complesso.

Contenuti professionali di base:

- come la posizione economico-professionale C1.

Accesso:

- *dall'esterno*, secondo le modalità stabilite dall'articolo 5 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3 per particolari professionalità per le quali sono richiesti, oltre ai requisiti per l'accesso dall'esterno in C1, specializzazione post-laurea di livello universitario della durata di almeno un biennio o altra specializzazione di durata biennale;
- *dall'interno*, dalla posizione economico-professionale C1 con il possesso dell'idoneità alla direzione d'ufficio o con le procedure selettive secondo le modalità di cui all'articolo 64 del presente contratto.

Requisiti:

- anzianità di servizio di otto anni nella posizione precedente;
- anzianità di servizio di dieci anni nella posizione precedente per coloro che sono stati assunti nella posizione economico-professionale C1 in virtù del possesso del diploma di laurea di primo livello.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE C3*Specifiche professionali:*

- elevate conoscenze, capacità ed esperienze consolidate;
- direzione e controllo di unità organiche con assunzione diretta di responsabilità dei risultati;
- relazioni esterne.

Contenuti professionali di base:

- come per le posizioni economico-professionali C1 e C2;
- lavoratori che per le specifiche professionalità possedute possono assumere temporaneamente funzioni dirigenziali o coordinare attività di vari settori e strutture di livello dirigenziale.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE C2*Fähigkeiten:*

- Fähigkeiten der Berufs- und Besoldungsklasse C1;
- gründliche theoretisch-praktische Kenntnis der Verwaltungsprozesse;
- Leitung und Koordinierung von Einheiten;
- Beziehungen nach außen, komplexe Beziehungen im Rahmen der internen Organisation.

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:

- s. Berufs- und Besoldungsklasse C1.

Zugang:

- *von außen* gemäß den im Art. 5 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 vorgesehenen Modalitäten betreffend besondere Berufskategorien, für die neben den Voraussetzungen für den Zugang von außen zur Berufs- und Besoldungsklasse C1 der Abschluss eines postgradualen Spezialisierungslehrganges von mindestens zwei Jahren an einer Hochschule oder eines anderen zweijährigen Spezialisierungslehrganges erforderlich ist;
- von der Berufs- und Besoldungsklasse C1 mit Besitz der Eignung zur Amtsleitung oder aufgrund der Auswahlverfahren gemäß den im Art. 64 dieses Vertrages vorgesehenen Modalitäten.

Voraussetzungen:

- ein Dienstalter von acht Jahren in der unmittelbar niedrigeren Berufs- und Besoldungsklasse.
- ein Dienstalter von zehn Jahren in der unmittelbar niedrigeren Berufs- und Besoldungsklasse für diejenigen, die in der Berufs- und Besoldungsklasse C1 aufgrund des Besitzes eines Laureatsdiploms der ersten Stufe eingestellt wurden.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE C3*Fähigkeiten:*

- besondere Fachkenntnisse und Fähigkeiten sowie solide Erfahrung;
- Leitung und Kontrolle von Einheiten mit direkter Übernahme der Verantwortung für die Ergebnisse;
- Beziehungen nach außen.

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:

- s. Berufs- und Besoldungsklasse C1 und C2;
- Bedienstete, die aufgrund ihrer spezifischen Professionalität zeitweilig die Aufgaben eines Leiters übernehmen oder Tätigkeiten verschiedener Sektoren und Einheiten auf Führungsebene koordinieren können.

Accesso e requisiti:

- dalla posizione economico-professionale C2:
 - mediante il superamento dell'esame finale del corso per aspiranti dirigenti con diploma di laurea o diploma di laurea specialistica e anzianità di servizio di quattro anni nella posizione economico-professionale C2;
 - con le procedure selettive di cui all'articolo 64 del presente contratto e anzianità di servizio di otto anni nella posizione economico-professionale C2. Tale anzianità è ridotta di anni quattro per il personale in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla posizione economico-professionale C1.

Zugang und Voraussetzungen:

- von der Berufs- und Besoldungsklasse C2:
 - nach Bestehen der Abschlussprüfung des Ausbildungslehrgangs für Anwärter auf das Amt einer Führungskraft: Laureatsdiplom oder Fachlaureatsgrad und ein Dienstalter von vier Jahren in der Berufs- und Besoldungsklasse C2;
 - aufgrund der Auswahlverfahren laut Art. 64 dieses Vertrags und eines Dienstalters von acht Jahren in der Berufs- und Besoldungsklasse C2. Für das Personal, welches den für den Zugang von außen zur Berufs- und Besoldungsklasse C1 erforderlichen Studienabschluss besitzt, wird das genannte Dienstalter um vier Jahre herabgesetzt.

POSIZ. ECON. PROF.	Stipendio tabellare annuo spettante dal 1.8.2007 al 31.12.2007			Indennità integrativa speciale (importo annuo)	Indennità di funzione amministrativa e giudiziaria (importo mensile dal 1.1.2007)					Indennità di bilinguità e di trilinguità (importo mensile dal 1.1.2007 al 31.12.2007)			Coefficienti per il Fondo di produttività (dal 1.1.2008)
	Livello iniziale	Livello superiore	Livello apicale		Fissa	Variabile	Totale	Riduzione giornaliera 1/22	Riduzione giornaliera 1/26	Tipologia attestato posseduto	Indennità di bilinguità	Indennità di trilinguità	
C3	22.502,00	23.959,00	25.416,00	6.696,00	120,00	132,00	252,00	11,45	9,69	A	258,00	129,00	1,8
C2	19.345,00	20.802,00	22.259,00										
C1	16.188,00	17.645,00	19.102,00										
B4S (\$)	18.911,00	19.828,00	20.745,00	6.516,00	102,00	114,00	216,00	9,82	8,31	B	215,00	107,50	1,6
B4	16.512,00	17.640,00	18.769,00										
B3	14.112,00	15.241,00	16.370,00										
B2S (\$)	16.902,00	17.542,00	18.182,00	6.516,00	92,00	101,00	193,00	8,77	7,42	C	172,00	86,00	1,4
B2	14.853,00	15.813,00	16.774,00										
B1	12.804,00	13.765,00	14.725,00										
A3	13.775,00	14.431,00	15.087,00	6.336,00	84,00	93,00	177,00	8,05	6,81	C	172,00	86,00	1,2
A2	12.354,00	13.010,00	13.665,00										
A1	10.932,00	11.588,00	12.244,00										

(\$) In prima applicazione, l'accesso alle posizioni economico-professionali B2S e B4S ha effetto dal 1.7.2008.

Anlage I)

Berufs- und Be-soldungs-klassse	Vom 1.8.2007 bis 31.12.2007 zustehendes jährliches Tarifgehalt			Sonder-ergänzungszulage (jährlich)	Funktionszulage für den Verwaltungs- bzw. Gerichtsbereich (monatlich ab 1.1.2007)					Zwei- und Dreisprachigkeitszulage monatlich vom 1.1.2007 bis zum 31.12.2007)			Koeffizienten für den Produktivitätsfonds (ab 1.1.2008)
	Anfangs-stufe	Höhere Stufe	Oberste Stufe		festen Anteil	veränderlicher Anteil	Insgesamt	Tägliche Kürzung 1/22	Tägliche Kürzung 1/26	Nachweis	Zweisprachigkeitszulage	Dreisprachigkeitszulage	
C3	22.502,00	23.959,00	25.416,00	6.696,00	120,00	132,00	252,00	11,45	9,69	A	258,00	129,00	1,8
C2	19.345,00	20.802,00	22.259,00										
C1	16.188,00	17.645,00	19.102,00										
B4S (§)	18.911,00	19.828,00	20.745,00	6.516,00	102,00	114,00	216,00	9,82	8,31	B	215,00	107,50	1,6
B4	16.512,00	17.640,00	18.769,00										
B3	14.112,00	15.241,00	16.370,00										
B2S (§)	16.902,00	17.542,00	18.182,00	6.516,00	92,00	101,00	193,00	8,77	7,42	C	172,00	86,00	1,4
B2	14.853,00	15.813,00	16.774,00										
B1	12.804,00	13.765,00	14.725,00										
A3	13.775,00	14.431,00	15.087,00	6.336,00	84,00	93,00	177,00	8,05	6,81	C	172,00	86,00	1,2
A2	12.354,00	13.010,00	13.665,00										
A1	10.932,00	11.588,00	12.244,00										

(§) Bei Erstanwendung erfolgt der Zugang zu den Berufs- und Besoldungsklassen B2S und B4S mit 1. Juli 2008

Allegato J)

POSIZ. ECON. PROF.	Stipendio tabellare annuo spettante dal 1.1.2008 al 31.8.2008			Indennità integrativa speciale (importo annuo)	Indennità di funzione amministrativa e giudiziaria (importo mensile dal 1.1.2008)					Indennità di bilinguità e di trilinguità (importo mensile dal 1.1.2008 al 31.12.2008)			Coefficiente per il Fondo di produttività (dal 1.1.2008)
	Livello iniziale	Livello superiore	Livello apicale		Fissa	Variabile	Totale	Riduzione giornaliera 1/22	Riduzione giornaliera 1/26	Tipologia attestato posseduto	Indennità di bilinguità	Indennità di trilinguità	
C3	23.044,00	24.536,00	26.028,00	6.696,00	120,00	132,00	252,00	11,45	9,69	A	271,00	135,50	1,8
C2	19.811,00	21.303,00	22.795,00										
C1	16.578,00	18.071,00	19.563,00										
B4S (\$)	19.381,00	20.321,00	21.261,00	6.516,00	102,00	114,00	216,00	9,82	8,31	B	226,00	113,00	1,6
B4	16.922,00	18.079,00	19.236,00										
B3	14.463,00	15.621,00	16.778,00										
B2S (\$)	17.336,00	17.993,00	18.649,00	6.516,00	92,00	101,00	193,00	8,77	7,42	C	181,00	90,50	1,4
B2	15.235,00	16.220,00	17.205,00										
B1	13.133,00	14.118,00	15.103,00										
A3	14.145,00	14.819,00	15.492,00	6.336,00	84,00	93,00	177,00	8,05	6,81	C	181,00	90,50	1,2
A2	12.686,00	13.359,00	14.033,00										
A1	11.226,00	11.900,00	12.574,00										

(\$) In prima applicazione, l'accesso alle posizioni economico-professionali B2S e B4S ha effetto dal 1.7.2008.

Anlage J)

Berufs- und Be- soldungs- klasse	Vom 1.1.2008 bis 31.8.2008 zustehendes jährlicher Tarifgehalt			Sonder- ergänzung- zulage (jährlich)	Funktionszulage für den Verwaltungs- bzw. Gerichtsbereich (monatlich ab 1.1.2008)					Zwei- und Dreisprachkeitszulage (monatlich vom 1.1.2008 bis zum 31.12.2008)			Koeffizienten für den Produktiv- itätsfonds (ab 1.1.2008)
	Anfangs- stufe	Höhere Stufe	Oberste Stufe		festen Anteil	veränder- licher Anteil	Insgesamt	Tägliche Kürzung 1/22	Tägliche Kürzung 1/26	Nachweis	Zweisprachig- keitszulage	Dreisprachig- keitszulage	
C3	23.044,00	24.536,00	26.028,00	6.696,00	120,00	132,00	252,00	11,45	9,69	A	271,00	135,50	1,8
C2	19.811,00	21.303,00	22.795,00										
C1	16.578,00	18.071,00	19.563,00										
B4S (§)	19.381,00	20.321,00	21.261,00	6.516,00	102,00	114,00	216,00	9,82	8,31	B	226,00	113,00	1,6
B4	16.922,00	18.079,00	19.236,00										
B3	14.463,00	15.621,00	16.778,00										
B2S (§)	17.336,00	17.993,00	18.649,00	6.516,00	92,00	101,00	193,00	8,77	7,42	C	181,00	90,50	1,4
B2	15.235,00	16.220,00	17.205,00										
B1	13.133,00	14.118,00	15.103,00										
A3	14.145,00	14.819,00	15.492,00	6.336,00	84,00	93,00	177,00	8,05	6,81	C	181,00	90,50	1,2
A2	12.686,00	13.359,00	14.033,00										
A1	11.226,00	11.900,00	12.574,00										

(§) Bei Erstanwendung erfolgt der Zugang zu den Berufs- und Besoldungsklassen B2S und B4S mit 1. Juli 2008

POSIZ. ECON. PROF.	Stipendio tabellare annuo spettante dal 1.9.2008			Indennità integrativa speciale (importo annuo)	Indennità di funzione amministrativa e giudiziaria (importo mensile dal 1.1.2008)					Indennità di bilinguità e di trilinguità				Coefficiente per il Fondo di produttività (dal 1.1.2008)	
	Livello iniziale	Livello superiore	Livello apicale		Fissa	Variabile	Totale	Riduzione giornaliera 1/22	Riduzione giornaliera 1/26	Tipologia attestato posseduto	Importo mensile dal 1.1.2008 al 31.12.2008	Importo mensile dal 1.1.2009	Indennità di bilinguità		Indennità di trilinguità
C3	23.585,00	25.112,00	26.639,00	6.696,00	120,00	132,00	252,00	11,45	9,69	A	271,00	135,50	277,00	138,50	1,8
C2	20.276,00	21.803,00	23.330,00												
C1	16.967,00	18.495,00	20.022,00												
B4S	19.851,00	20.814,00	21.777,00	6.516,00	102,00	114,00	216,00	9,82	8,31	B	226,00	113,00	231,00	115,50	1,6
B4	17.333,00	18.518,00	19.703,00												
B3	14.814,00	16.000,00	17.185,00												
B2S	17.769,00	18.442,00	19.115,00	6.516,00	92,00	101,00	193,00	8,77	7,42	C	181,00	90,50	185,00	92,50	1,4
B2	15.615,00	16.625,00	17.634,00												
B1	13.461,00	14.471,00	15.481,00												
A3	14.516,00	15.207,00	15.898,00	6.336,00	84,00	93,00	177,00	8,05	6,81	C	181,00	90,50	185,00	92,50	1,2
A2	13.018,00	13.709,00	14.400,00												
A1	11.520,00	12.212,00	12.903,00												

Allegato L)**TRATTAMENTO DI MISSIONE
E TRASFERIMENTO***Art. 1**Definizioni e autorizzazione*

1. Per missione si intende l'espletamento di un servizio, ordinato per iscritto oppure autorizzato, in località situate fuori dell'ordinaria sede di servizio del dipendente interessato, distanti almeno dieci chilometri dalla sede di servizio o dalla residenza o dimora abituale se più vicina e per una durata di almeno tre ore.

2. Per sede di servizio si intende il centro abitato o la località isolata in cui ha sede l'ufficio o l'impianto presso il quale il dipendente presta abitualmente servizio.

3. L'autorizzazione a compiere la missione è data, rispettando la via gerarchica, dal superiore dell'interessato.

*Art.2**Indennità di missione all'estero*

1. Per l'espletamento delle missioni all'estero al personale compete l'indennità oraria di Euro 1,50 nella fascia oraria dalle ore 9.00 alle ore 17.00 ed Euro 2,50 nella fascia oraria dalle ore 17.00 alle ore 9.00 e nei giorni festivi.

2. La frazione di almeno 30 minuti è considerata ora intera.

3. L'indennità di cui al presente articolo non spetta in caso di missione per la partecipazione a corsi di aggiornamento e di formazione. Non spetta, inoltre, per la partecipazione a convegni o manifestazioni affini, nonché per visite a fiere ed eventi ed iniziative similari.

*Art. 3**Rimborso delle spese di vitto*

1. Ove durante la missione ci sia la necessità di consumare il pasto fuori dalla propria sede di servizio o del comune di abituale dimora, compete il rimborso della spesa documentata, mediante fattura o ricevuta fiscale, nel limite di Euro 26,00 per un pasto. In caso di durata della missione non inferiore a 12 ore il limite di rimborso è raddoppiato relativamente ad uno o due pasti.

I limiti di spesa di cui al presente comma, nel caso di missioni all'estero, sono aumentati del 50%.

Anlage L)**VERGÜTUNG FÜR AUSSENDIENST UND VERSETZUNG
AN EINEN ANDEREN DIENSTSITZ***Art. 1**Definitionen und Genehmigung*

(1) Unter Außendienst versteht man die Durchführung einer schriftlich angeordneten oder genehmigten Arbeitsleistung von mindestens drei Stunden außerhalb des üblichen Dienstsitzes des betreffenden Bediensteten, und zwar an einem Orte, der mindestens zehn Kilometer vom Dienstsitz oder vom Wohnsitz oder vom gewöhnlichen Aufenthaltsort entfernt liegt, wenn dieser näher liegt.

(2) Unter Dienstsitz versteht man eine bewohnte Ortschaft oder einen abgelegenen Ort, wo sich das Amt oder die Gebäude befinden, in dem bzw. in denen der Bedienstete normalerweise tätig ist.

(3) Die Ermächtigung zum Außendienst wird unter Beachtung der hierarchischen Reihenfolge vom Vorgesetzten des betreffenden Bediensteten erteilt.

*Art.2**Vergütung für Dienstreisen ins Ausland*

(1) Für Dienstreisen ins Ausland steht dem Personal für die Zeit von 9.00 bis 17.00 Uhr eine stündliche Vergütung von 1,50 Euro und für die Zeit von 17.00 bis 9.00 Uhr und an Feiertagen eine Vergütung von 2,50 Euro pro Stunde zu.

(2) Ein Zeitabschnitt von mindestens 30 Minuten wird als volle Stunde gerechnet.

(3) Die Vergütung laut diesem Artikel steht nicht zu, sofern die Dienstreise für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungslehrgängen unternommen wird. Weiters steht die Vergütung für die Teilnahme an Tagungen oder ähnlichen Veranstaltungen sowie für den Besuch von Messen und ähnlichen Events und Initiativen nicht zu.

*Art. 3**Rückerstattung der Verpflegungskosten*

(1) Wenn während des Außendienstes die Notwendigkeit besteht, die Mahlzeit außerhalb des eigenen Dienstsitzes bzw. der Gemeinde einzunehmen, in der die Bediensteten normalerweise wohnen, haben diese Anrecht auf die Rückerstattung der mittels Rechnung oder Steuerquittung belegten Kosten für eine Mahlzeit über einen Betrag von höchstens 26,00 Euro. Bei Außendienst, dessen Dauer mindestens 12 Stunden beträgt, wird das Höchstausmaß der Rückerstattung für eine oder zwei Mahlzeiten verdoppelt. Bei Dienstreisen ins Ausland wird das Höchstausmaß der Ausgaben gemäß diesem Absatz um 50% erhöht.

2. Il pasto va consumato, ove possibile, in locali convenzionati con l'uso del buono pasto.

3. Ove, per esigenze di servizio, durante la missione non sia possibile al dipendente fruire del pasto, allo stesso compete un importo forfetario corrispondente al valore intero del pasto completo previsto dal servizio alternativo di mensa.

4. Il rimborso di cui al comma 3 compete anche al personale adibito in via eccezionale a servizi di carattere particolare, che non consentano la normale pausa pranzo.

Art. 4

Rimborso delle spese di viaggio e pernottamento

1. In caso d'uso di mezzi pubblici di trasporto di linea (treno, autobus, aereo, nave, ecc.) compete il rimborso delle spese documentate.

2. Premesso che a parità di prestazioni deve essere privilegiato l'uso di mezzi di cui al comma 1 ovvero degli automezzi di proprietà della Regione, in caso di uso del proprio automezzo compete per ogni chilometro dell'itinerario la seguente indennità chilometrica:

- a) per autovetture:
 - 1/3 del prezzo della benzina verde;
- b) per motocicli:
 - 1/9 del prezzo della benzina verde.

Il numero dei chilometri percorsi viene determinato come segue:

- per viaggi entro il territorio della regione in base all'elenco delle distanze dal capoluogo delle due province, ai comuni, paesi, frazioni, ecc., predisposto dall'amministrazione regionale;
- per viaggi fuori dal territorio della regione in base alle distanze desunte dal percorso stabilito nella relativa autorizzazione.

In entrambi i casi, sulla distanza indicata è consentita una maggiorazione massima del 10%.

3. Le variazioni del prezzo della benzina si applicano a decorrere dal primo giorno del trimestre successivo, tenendo conto dell'ultima variazione intervenuta nel trimestre precedente.

4. Per il rimborso delle spese di viaggio si considera la distanza tra la sede di servizio e la località nella quale viene compiuta la missione. Qualora la missione abbia inizio dal luogo di dimora del dipendente, si considera la distanza tra il luogo di dimora (se più vicino) e la località nella quale viene compiuta la missione.

(2) Die Mahlzeit ist, wenn möglich, in den vertragsgebundenen Gastbetrieben unter Verwendung des Essensgutscheins einzunehmen.

(3) Kann der Bedienstete aus Dienstfordernissen während des Außendienstes die Mahlzeit nicht einnehmen, so steht ihm ein Pauschalbetrag entsprechend dem Gesamtwert der kompletten Mahlzeit zu, der aufgrund des alternativen Mensadienstes vorgeesehen ist.

(4) Die Rückerstattung gemäß Abs. 3 steht auch dem Personal zu, das ausnahmsweise Sonderdienste durchführt, aufgrund deren die übliche Mahlzeitpause nicht stattfinden kann.

Art. 4

Rückerstattung der Reise- und Übernachtungskosten

(1) Bei Benutzung öffentlicher Linienverkehrsmittel (Bahnen, Busse, Flugzeuge, Schiffe usw.) steht den Bediensteten die Rückerstattung der belegten Kosten zu.

(2) Vorausgeschickt, dass bei gleichen Leistungen die Verkehrsmittel gemäß Abs. 1 oder die Fahrzeuge der Region zu benutzen sind, steht den Bediensteten für den Fall der Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs für jeden Kilometer der Reisedecke folgendes Kilometergeld zu:

- a) für Pkws:
 - 1/3 des Preises für bleifreies Benzin;
- b) für Motorräder:
 - 1/9 des Preises für bleifreies Benzin.

Die Anzahl der zurückgelegten Kilometer wird folgendermaßen festgelegt:

- für Reisen innerhalb der Region auf der Grundlage des von der Regionalverwaltung erstellten Handbuchs der Entfernungen zwischen der Hauptstadt und Gemeinden, Dörfern, Fraktionen usw. der jeweiligen Provinz;
- für Reisen außerhalb der Region auf der Grundlage der Strecke, die in der diesbezüglichen Genehmigung festgelegt wird.

In beiden Fällen ist eine Erhöhung um höchstens 10% der angegebenen Entfernung möglich.

(3) Die Anpassung der Benzinpreise erfolgt am ersten Tag eines jeden Dreimonatszeitraums aufgrund der letzten Preisschwankung im vorhergehenden Trimester.

(4) Mit Hinblick auf die Rückerstattung der Reisekosten gilt die Entfernung vom Dienstsitz zu dem Ort, an dem der Außendienst geleistet wird. Beginnt der Außendienst an dem Ort, an dem der Bedienstete normalerweise lebt, so gilt die Entfernung zwischen diesem Ort (sofern näher gelegen) und dem Ort, an dem der Außendienst stattfindet.

5. L'amministrazione, ai fini dell'attribuzione del trattamento di missione, può adottare apposito prontuario indicante le distanze chilometriche fra comuni o frazioni.

6. Vengono rimborsate, dietro presentazione di regolare documentazione, anche le spese sostenute per pedaggi autostradali e per il parcheggio nonché, in casi eccezionali, per l'uso del taxi.

7. Vengono inoltre rimborsate le spese regolarmente documentate per il pernottamento e la prima colazione in albergo o di utilizzo di vagone letto. Salvo giustificate eccezioni il pernottamento deve avvenire in alberghi con non più di tre stelle o in pensioni con non più di quattro stelle o categorie analoghe.

Art. 5

Uso del proprio automezzo per viaggi di servizio

1. L'amministrazione può autorizzare il personale in servizio all'uso di un automezzo proprio per effettuare viaggi di servizio. È consentito l'uso di mezzi di trasporto non di proprietà, purché il dipendente presenti dichiarazione sostitutiva di atto notorio rilasciato dal proprietario, che lo autorizza ad averne la piena disponibilità. Al personale medesimo è corrisposta l'indennità chilometrica di cui all'articolo 4, comma 2, del presente allegato.

2. L'autorizzazione è rilasciata dal dirigente della struttura competente in materia di personale su presentazione di domanda da parte dell'interessato, dalla quale risulti che l'amministrazione è sollevata da qualsiasi responsabilità circa l'uso del mezzo, ed è subordinata al possesso della abilitazione alla guida di autoveicoli, al pagamento della tassa di circolazione e della polizza di assicurazione obbligatoria per la responsabilità civile verso terzi.

3. La stessa è valida fino alla revoca scritta da parte della stessa autorità che l'ha concessa, a condizione che siano rispettate tutte le disposizioni di legge vigenti che regolano il rilascio e la validità della patente di guida, l'assicurazione obbligatoria per la responsabilità civile verso terzi, il pagamento della tassa di possesso e che permangano la proprietà o le condizioni di disponibilità del mezzo come stabilite dal comma 1.

4. La mancanza di uno dei requisiti specificati al comma 3 determina la sospensione automatica dell'efficacia dell'autorizzazione fino alla regolarizzazione dell'elemento mancante.

5. Nell'eventualità di sostituzione della vettura che verrà usata per viaggi di servizio il dipendente dovrà presentare apposita domanda per il rilascio di una nuova autorizzazione.

(5) Die Verwaltung kann sich zwecks Zuerkennung der Außendienstvergütung auf ein Handbuch mit den Entfernungen zwischen Gemeinden oder Fraktionen stützen.

(6) Nach Vorlegung der ordnungsgemäßen Belege werden auch Maut- und Parkplatzgebühren sowie - in Ausnahmefällen - die Taxikosten zurückerstattet.

(7) Darüber hinaus werden ordnungsgemäß belegte Kosten für Übernachtung und Frühstück in Hotels oder für die Benutzung von Schlafwagen rückerstattet. Abgesehen von gerechtfertigten Ausnahmefällen muss die Übernachtung in Hotels mit höchstens drei Sternen oder in Pensionen mit höchstens vier Sternen bzw. Hotels oder Pensionen entsprechender Kategorien erfolgen.

Art. 5

Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs für Dienstreisen

(1) Die Verwaltung ist befugt, das Dienst leistende Personal zur Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs für Dienstreisen zu ermächtigen. In dieser Hinsicht ist auch die Benutzung von Fahrzeugen zulässig, die nicht Eigentum des Bediensteten sind, wobei als Voraussetzung gilt, dass der Bedienstete eine vom Eigentümer erstellte Erklärung zum Ersatz eines Notorietätsaktes vorlegt, durch die er ermächtigt wird, uneingeschränkt über das Fahrzeug verfügen zu dürfen. Dem betreffenden Personal wird das Kilometergeld gemäß Art. 4 Abs. 2 dieser Anlage entrichtet.

(2) Die Ermächtigung wird vom Leiter der für Personalwesen zuständigen Organisationseinheit nach Einreichung eines Antrags von Seiten des Interessenten ausgestellt, aus dem hervorgeht, dass die Verwaltung von jeglicher Verantwortung mit Hinblick auf die Benutzung des Fahrzeugs befreit wird. Dabei wird vorausgesetzt, dass der Bedienstete im Besitze des erforderlichen Führerscheins ist und die Kfz-Steuer und die obligatorische Kfz-Haftpflichtversicherung bezahlt hat.

(3) Die Ermächtigung gilt bis zum schriftlichen Widerruf durch die Verwaltung, die diese ausgestellt hat, und zwar unter der Bedingung, dass sämtliche gesetzlichen Bestimmungen beachtet werden, welche die Ausstellung und die Gültigkeit des Führerscheins, die Haftpflichtversicherung und die Entrichtung der Kfz-Steuer betreffen. Ebenso müssen die unter Abs. 1 genannten Voraussetzungen hinsichtlich des Eigentums bzw. die Tatsache, dass das Fahrzeug dem Bediensteten zur Verfügung steht, unverändert bleiben.

(4) In Ermangelung einer der im Abs. 3 genannten Voraussetzungen wird die Wirkung der Ermächtigung bis zu dem Zeitpunkt, an dem die Ordnungswidrigkeit behoben wird, automatisch ausgesetzt.

(5) Benutzen die Bediensteten andere als die angegebenen Kraftfahrzeuge für die Dienstreisen, so haben sie eine neue Ermächtigung zu beantragen.

6. Nei viaggi di servizio il dipendente autorizzato all'uso dell'automezzo proprio o di quello di cui ha la disponibilità può trasportare, in relazione al servizio o comando, altri soggetti.

7. In caso di incidente in viaggio di servizio compiuto con proprio automezzo, al dipendente in missione spetta il rimborso delle spese di riparazione dell'automezzo stesso, salvo una franchigia di Euro 30,00 a carico del dipendente, sempre che non esista colpa grave del dipendente e che l'incidente sia stato accertato da organo di polizia competente e non siano tenute al risarcimento terze persone. Nel caso in cui si tratti di incidente di lieve entità e sia quindi impossibile ottenere il rilievo sul posto da parte degli organi di polizia competenti, il relativo verbale viene sostituito dal verbale di dichiarazione spontanea o di denuncia resa agli organi di polizia competenti in relazione al luogo dove si è verificato l'incidente e dalla prova testimoniale circa l'ora ed il luogo dell'incidente medesimo.

8. Le modalità attuative del disposto di cui al comma 7, sono quelle indicate nel regolamento approvato con DPGR 23 febbraio 1984, n. 4/L.

Art. 6

Disposizioni speciali

1. Al personale che compia viaggi di servizio entro il centro abitato ove ha sede l'ufficio di assegnazione o in località distanti meno di dieci chilometri dalla sede di servizio o dalla località di abituale dimora compete il rimborso di cui all'articolo 4 del presente allegato.

Art. 7

Anticipazioni spese

1. Per le missioni l'amministrazione può, su richiesta, concedere un'anticipazione delle prevedibili spese, rimborsabili dietro presentazione di fattura o ricevuta fiscale. L'anticipazione viene concessa solamente qualora le relative spese ammontino a non meno di Euro 100,00.

2. In presenza di frequenti missioni l'anticipo delle prevedibili spese può essere calcolato su base settimanale.

Art. 8

Liquidazione delle missioni

1. La liquidazione delle missioni ha luogo, di norma, con la mensilità successiva alla data di presen-

(6) Der Bedienstete, der zur Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs oder zur Benutzung eines anderen zu seiner Verfügung stehenden Fahrzeugs, ermächtigt wurde, ist bei Dienstreisen berechtigt, weitere Personen zu befördern, falls dies mit dem durchzuführenden Dienst in Zusammenhang steht.

(7) Bei Unfällen mit dem eigenen Kraftfahrzeug, die sich während der Dienstreise ereignen, steht dem Bediensteten im Außendienst abgesehen von einer Selbstbeteiligung von 30,00 Euro zu seinen Lasten die Rückerstattung der Reparaturkosten zu. Dies gilt nur für den Fall, dass der Unfall nicht auf grobe Fahrlässigkeit des Bediensteten zurückzuführen ist, und dass der Unfall von den zuständigen Polizeiorganen aufgenommen wurde und keine Dritten zum Schadensersatz verpflichtet sind. Handelt es sich um einen leichten Unfall, so dass die Erhebung vor Ort seitens der zuständigen Polizeiorgane nicht möglich ist, so wird das entsprechende Protokoll durch das Protokoll der Selbsterklärung oder der Anzeige, die an die für den Unfallort zuständigen Polizeiorgane erstattet wurde, sowie durch den Zeugenbeweis bezüglich der Uhrzeit und des Unfallortes ersetzt.

(8) Die Modalitäten für die Anwendung der Bestimmungen gemäß Abs. 7 sind der mit DPRA vom 23. Februar 1984, Nr. 4/L genehmigten Verordnung zu entnehmen.

Art. 6

Sonderbestimmungen

(1) Dem Personal, das Dienstreisen innerhalb der Ortschaft, in der sich der jeweilige Dienstsitz befindet, oder in Orte unternimmt, die weniger als zehn Kilometer vom Dienstsitz oder vom gewöhnlichen Aufenthaltsort entfernt sind, steht die Rückerstattung gemäß Art. 4 dieser Anlage zu.

Art. 7

Vorstreckung von Beträgen

(1) Für den Außendienst kann die Verwaltung auf Antrag eine Vorstreckung von Beträgen zur Deckung der vorhersehbaren Ausgaben gewähren, die gegen Vorlage der Rechnung oder Steuerquittung zurückerstattet werden können. Der Vorschuss wird nur dann gewährt, wenn die entsprechenden Ausgaben mindestens 100,00 Euro betragen.

(2) Werden öfters Dienstreisen unternommen, so kann die Vorstreckung von Beträgen zur Deckung der vorhersehbaren Ausgaben wöchentlich berechnet werden.

Art. 8

Auszahlung der Außendienstvergütung

(1) Die Auszahlung der Außendienstvergütung erfolgt in der Regel zusammen mit dem Monatsge-

tazione della tabella. Al modulo di liquidazione compilato vanno allegati, se esistenti, la documentazione giustificativa comprovante le spese di viaggio e/o di pernottamento e/o di vitto, nonché altre eventuali documentazioni.

2. La distinta di liquidazione deve essere firmata dal richiedente e dal superiore gerarchico preposto che conferma in tal modo l'esattezza di tutti i dati ivi indicati. Lo stesso attesta inoltre che tutte le missioni indicate nella distinta sono state regolarmente autorizzate o approvate.

*Art. 9
Provvedimenti disciplinari*

1. Il dipendente che, al fine di ritrarne un indebito vantaggio, sottoscrive distinte o dichiarazioni in tutto o in parte non veritiere sulle missioni eseguite, ovvero omette di indicare l'eventuale fruizione di vitto a carico di altre amministrazioni risponde ad ogni effetto, anche sotto il profilo disciplinare.

2. Resta fermo l'obbligo della vigilanza e della responsabilità ad esso connessa del superiore gerarchico che ha autorizzato la missione e vistato la distinta di liquidazione.

*Art. 10
Trasferimento di sede*

1. Al personale trasferito d'ufficio da una ad altra sede permanente di servizio spetta per il primo mese il rimborso delle effettive spese di missione.

Tale trattamento non compete:

- a) in caso di trasferimento nell'ambito dello stesso comune o nel luogo di dimora ovvero;
- b) in caso di godimento di alloggio di servizio nella nuova sede.

2. Il personale trasferito d'ufficio ha anche diritto al rimborso delle spese di trasloco nella misura massima di Euro 2.500,00.

halt, das auf das Datum der Vorlegung der Tabelle folgt. Dem ausgefüllten Auszahlungsvordruck müssen - wenn vorhanden - die Ausgabenbelege über die Reisekosten und/oder Übernachtungs- und/oder Verpflegungskosten sowie weitere eventuelle Ausgabenbelege beigelegt werden.

(2) Die Auszahlungsaufstellung ist vom Antragsteller und von dessen Vorgesetzten zu unterschreiben, der somit die Richtigkeit sämtlicher darin angeführten Daten bestätigt. Er bestätigt außerdem, dass sämtliche in der Aufstellung angeführten Außendienste ordnungsgemäß ermächtigt bzw. genehmigt wurden.

*Art. 9
Disziplinarmaßnahmen*

(1) Der Bedienstete, der Aufstellungen oder Erklärungen über den Außendienst unterschreibt, die der Wahrheit nicht oder nur teilweise entsprechen, oder unterlässt, zu erklären, dass bestimmte Verpflegungskosten von anderen Verwaltungen getragen wurden, um daraus einen ungerechtfertigten Nutzen zu ziehen, ist in jeder Hinsicht, auch in Bezug auf die disziplinarischen Aspekte verantwortlich.

(2) Die Pflicht der Aufsicht und der damit verbundenen Verantwortung des Vorgesetzten, der den Außendienst ermächtigt und die Auszahlungsaufstellung bestätigt hat, bleibt aufrecht.

*Art. 10
Verlegung des Dienstsitzes*

(1) Dem Personal, das von Amts wegen zu einem anderen ständigen Dienstsitz versetzt wird, steht für den ersten Monat die Rückerstattung der effektiven Außendienstkosten zu.

Kein Anrecht auf die Außendienstvergütung besteht:

- a) im Falle einer Versetzung innerhalb derselben Gemeinde oder im Falle einer Versetzung an den Ort, an dem der Bedienstete lebt;
- b) im Falle, dass am neuen Dienstsitz eine Dienstwohnung zur Verfügung steht.

(2) Das von Amts wegen versetzte Personal hat auch Anrecht auf die Rückerstattung der Umzugskosten im Höchstmaß von 2.500,00 Euro.

*Allegato M)***MODALITÀ E CRITERI
PER LA CONCESSIONE DELL'ANTICIPAZIONE
DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO***Art. 1
Requisiti*

1. L'anticipazione del trattamento di fine rapporto prevista dall'articolo 104 del presente contratto, può essere concessa, a richiesta, ai dipendenti con almeno otto anni di effettivo servizio utile ai fini TFR presso l'amministrazione.

2. Per il personale inquadrato nei ruoli regionali per effetto di leggi speciali il servizio prestato presso l'ente di provenienza è valutato ai fini del raggiungimento del limite sopra specificato.

3. L'anzianità richiesta deve essere maturata entro il 31 dicembre dell'anno precedente la concessione e l'importo concedibile non può essere superiore all'80% di quanto maturato alla medesima data, con arrotondamento dell'importo per difetto ad Euro 10,00.

*Art. 2
Motivazioni*

1. L'anticipazione può essere concessa per i motivi in ordine di priorità di seguito indicati:

- a) spese mediche, assistenziali e curative, ivi compresi eventuali mezzi di ausilio all'handicap, del dipendente, coniuge, figli, genitori;
- b) spese necessarie a fronteggiare danni all'abitazione stabile del nucleo familiare del dipendente causati da calamità naturali o accidentali (terremoti, alluvioni, incendi, devastazioni, saccheggi, esplosioni, ecc.);
- c) motivi di particolare gravità connessi ai fabbisogni fondamentali della vita familiare e tali da pregiudicare la situazione economica del dipendente e dei componenti il proprio nucleo familiare;
- d) costruzione, acquisto, ristrutturazione, manutenzione straordinaria della casa di abitazione stabile del nucleo familiare del dipendente, incluse relative pertinenze (garage, cantine, ecc.). Rientrano in detta categoria, a seguire rispetto alle precedenti, anche le domande di nuova costruzione o acquisto o ampliamento da parte di coloro che, pur proprietari della casa di abituale abitazione, quest'ultima sia insufficiente per il nucleo familiare del dipendente;

*Anlage M)***MODALITÄTEN UND KRITERIEN
FÜR DIE GEWÄHRUNG
DES VORSCHUSSES AUF DIE ABFERTIGUNG***Art. 1
Voraussetzungen*

(1) Der im Art. 104 dieses Vertrags vorgesehene Vorschuss auf die Abfertigung kann Regionalbediensteten, die bei der Verwaltung seit mindestens acht Jahren effektiven für die Abfertigung geltenden Dienst leisten, auf Antrag gewährt werden.

(2) Was das aufgrund von Sondergesetzen im Stellenplan der Region eingestufte Personal anbelangt, wird der bei der Herkunftskörperschaft geleistete Dienst zur Erreichung des oben angegebenen Dienstalters berücksichtigt.

(3) Das erforderliche Dienstalter muss innerhalb 31. Dezember des Jahres erreicht sein, das der Gewährung vorausgeht und der Betrag, der gewährt werden kann, darf sich auf höchstens 80 Prozent des zum selben Zeitpunkt anfallenden Anteils belaufen, wobei der Betrag auf volle 10,00 Euro abgerundet wird.

*Art. 2
Gründe*

(1) Der Vorschuss kann aufgrund der folgenden, nach deren Vorrang aufgeführten Gründe gewährt werden:

- a) Für den Antragsteller, seinen Ehepartner, seine Kinder oder seine Eltern anfallende Arzt-, Fürsorge- und Behandlungskosten einschließlich eventueller Hilfsgeräte für Behinderte;
- b) Kosten für die Reparatur von Schäden an der ständigen Wohnung der Familie des Antragstellers, die durch Naturkatastrophen oder Unglücksfälle (Erdbeben, Überschwemmung, Brand, Zerstörung, Plünderung, Explosion usw.) verursacht wurden;
- c) besonders schwerwiegende Gründe, die mit den Grundbedürfnissen des Familienlebens zusammenhängen und die wirtschaftliche Lage des Antragstellers und seiner Familienangehörigen beeinträchtigen;
- d) Bau, Ankauf, Renovierung, außerordentliche Instandhaltung der ständigen Wohnung der Familie des Antragstellers einschließlich des Zubehörs (Garage, Keller, usw.). Zu dieser Kategorie gehören zweitrangig auch die Anträge auf Neubau, Ankauf oder Anbau seitens von Bediensteten, die zwar Eigentümer einer ständigen Wohnung sind, welche jedoch für ihre Familie unzureichend ist;

- e) estinzione anticipata o riduzione parziale di mutui/prestiti contratti per periodi di ammortamento non inferiori ad anni cinque, sempre che il periodo di ammortamento sia, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la liquidazione, in corso da almeno due anni. Il mutuo/prestito deve essere intestato al dipendente e/o al coniuge;
- f) matrimonio del dipendente;
- g) spese sostenute per adozioni;
- h) oneri di studio dei figli;
- i) fruizione, nell'anno di presentazione della domanda e/o seguenti, di periodi di congedo parentale e/o di aspettativa senza assegni di durata non inferiore a mesi sei;
- l) pagamento di spese processuali e di oneri previdenziali in unica soluzione (riscatti, ricongiunzioni) del dipendente;
- m) matrimonio dei figli;
- n) pagamento di spese processuali e di oneri previdenziali in unica soluzione (riscatti, ricongiunzioni) dei componenti il nucleo familiare del dipendente;
- o) arredamento della casa di abitazione stabile del nucleo familiare del dipendente;
- p) acquisto automezzo per le necessità del nucleo familiare;
- q) acquisto, costruzione, ristrutturazione di altra abitazione destinata a residenza abituale per i figli maggiorenni;
- r) acquisto, costruzione, ristrutturazione di altra abitazione, da intestarsi al dipendente, coniuge o figli.

*Art. 3
Deroghe*

1. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto d'impiego, salvo che:

- a) per le motivazioni di cui all'articolo 2, lettere a), b), c), e), g), h) ed i) del presente allegato, purché le spese ammontino ad un importo superiore al doppio dello stipendio tabellare mensile del dipendente, diminuito del 20% per ogni familiare a carico;
- b) per le motivazioni di cui all'articolo 2, lettere d) e p), del presente allegato, purché la spesa e quindi l'importo erogabile ammonti ad almeno la metà dello stipendio tabellare annuo del dipendente.

2. Ove particolari esigenze lo impongano, al dipendente cui è stata assegnata l'anticipazione è consentito di variare il motivo della richiesta purché la nuova motivazione rientri fra le priorità finanziate nell'anno di riferimento.

- e) vorzeitige Tilgung oder teilweise Rückzahlung von Darlehen/Anleihen mit einer mindestens fünfjährigen Laufzeit, die zum 31. Dezember des Jahres vor der Auszahlung seit mindestens 2 Jahren begonnen sein muss. Das Darlehen/Die Anleihe muss auf den Namen des Bediensteten und/oder des Ehepartners lauten;
- f) Heirat des Antragstellers;
- g) Kosten, die für Adoptionen aufgebracht wurden;
- h) Kosten, die für den Schulbesuch bzw. das Studium der Kinder anfallen;
- i) Inanspruchnahme eines mindestens sechsmonatigen Elterurlaubs und/oder Wartestandes ohne Bezüge im Laufe des Jahres, in dem der Antrag eingereicht wurde, und/oder in den darauf folgenden Jahren;
- l) Begleichung mit einer einmaligen Zahlung von Prozesskosten und Sozialbeiträgen (Nachversicherung, Zusammenlegung von Beiträgen) des Antragstellers;
- m) Heirat der Kinder des Antragstellers;
- n) Begleichung mit einer einmaligen Zahlung von Prozesskosten und Sozialbeiträgen (Nachversicherung, Zusammenlegung von Beiträgen) von Familienangehörigen des Antragstellers;
- o) Einrichtung der ständigen Wohnung der Familie des Antragstellers;
- p) Erwerb eines Kraftfahrzeugs für die Bedürfnisse der Familie;
- q) Ankauf, Bau oder Renovierung einer weiteren Wohnung als ständige Wohnung für die volljährigen Kinder;
- r) Ankauf, Bau oder Renovierung einer weiteren, auf den Namen des Antragstellers, seines Ehepartners oder seiner Kinder lautenden Wohnung.

*Art. 3
Ausnahmeregelung*

(1) Im Laufe des Arbeitsverhältnisses kann der Vorschuss nur ein einziges Mal gewährt werden. Als Ausnahmen gelten:

- a) die im vorstehenden Art. 2 Buchst. a), b), c), e), f), g), h) und i) dieser Anlage angegebenen Gründe, wenn die Ausgaben höher sind als das Doppelte des monatlichen Tarifgehalts abzüglich 20 Prozent für jedes unterhaltsberechtigten Familienmitglied;
- b) die im Art. 2 Buchst. d) und p) dieser Anlage angegebenen Gründe, wenn die Höhe der Ausgabe, und demzufolge des Betrags, der gewährt werden kann, mindestens dem jährlichen Tarifgehalt des Antragstellers entspricht.

(2) Aus schwerwiegenden Gründen besteht für den Bediensteten, dem der Vorschuss gewährt wurde, die Möglichkeit, den Grund für seinen Antrag zu ändern, sofern die neue Begründung zu den im Bezugsjahr bevorzugten Gründen für die Finanzierungen gehört.

Art. 4

*Modalità e termini
per la presentazione delle domande*

1. Le domande intese ad ottenere l'anticipazione dovranno essere presentate alla struttura competente in materia entro il 30 novembre di ogni anno a valere sullo stanziamento dell'esercizio successivo.

2. Potranno essere accolte anche le domande presentate successivamente alla data indicata, subordinatamente all'evasione totale delle domande presentate entro il termine stabilito. In questo caso l'assegnazione dell'anticipazione sarà effettuata in base all'ordine cronologico di presentazione delle relative domande.

3. La domanda deve contenere espressa dichiarazione tramite la quale il dipendente si assume irrevocabilmente l'impegno di stipulare, all'atto della cessazione dal servizio, l'apposita procura speciale irrevocabile di delega a riscuotere, che consenta all'amministrazione di rivalersi prioritariamente nei confronti dell'INPDAP per le somme anticipate all'interessato a titolo di trattamento di fine servizio/rapporto.

4. Qualora alla cessazione dal servizio non sussistano le condizioni per la liquidazione del trattamento di fine servizio/rapporto a carico dell'INPDAP, la Regione provvede a recuperare l'anticipazione già concessa, inclusa la quota parte a carico del predetto Istituto previdenziale, dall'importo spettante a titolo di integrazione regionale del predetto TFS/TFR, ovvero sulle somme a qualsiasi titolo dovute al dipendente.

5. Alla domanda dovrà essere allegata la seguente documentazione:

- a) ove trattasi di spese ancora da sostenere:
 - preventivi di spesa o autocertificazione attestanti le spese previste, con l'indicazione dei tempi in cui dovranno essere sostenute;
- b) ove trattasi di spese già sostenute nell'anno di presentazione della domanda e/o in quello precedente:
 - fatture regolarmente firmate per quietanza;
- c) ove trattasi di sistemazioni di situazioni debitorie:
 - dichiarazione dell'istituto bancario attestante l'ammontare del residuo debito da estinguere alla data del 1° gennaio dell'anno di presentazione della domanda;
 - ove il prestito sia stato ottenuto da privati, va presentata dichiarazione sostitutiva di at-

Art. 4

Modalitäten und Fristen für die Einreichung der Anträge

(1) Die Anträge auf Vorschuss müssen bei der zuständigen Organisationseinheit innerhalb 30. November eines jeden Jahres eingereicht werden, wobei die entsprechenden Ausgaben zu Lasten des darauf folgenden Haushaltsjahres gehen.

(2) Anträge, die nach dem oben genannten Datum eingereicht werden, können ebenfalls angenommen werden, wenn die Bearbeitung sämtlicher innerhalb der oben angegebenen Frist eingereichten Anträge abgeschlossen ist. Der Vorschuss wird in diesem Fall nach der chronologischen Reihenfolge der eingereichten Anträge zugewiesen.

(3) Der Antrag muss die ausdrückliche Erklärung enthalten, mit welcher der Bedienstete sich unwiderruflich dazu verpflichtet, bei seinem Ausscheiden aus dem Dienst die eigens dazu bestimmte unwiderrufliche Sondervollmacht zur Kassierung zu unterzeichnen, so dass es der Verwaltung möglich ist, die dem Betreffenden als Dienstabfertigung/Abfertigung vorausbezahlten Beträge vorrangig beim INPDAP/NFAÖV wieder einzutreiben.

(4) Wenn zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses die Voraussetzungen für die Auszahlung der Dienstabfertigung/Abfertigung zu Lasten des INPDAP/NFAÖV nicht bestehen, veranlasst die Regionalverwaltung die Eintreibung des vorgestreckten Betrags einschließlich des Anteils zu Lasten des INPDAP/NFAÖV, indem dieser von dem als regionale Ergänzung der Dienstabfertigung/Abfertigung zustehenden Betrag oder von den Beträgen, die dem Bediensteten aus jedwedem Grund zustehen, abgezogen wird.

(5) Dem Antrag müssen folgende Unterlagen beigelegt werden:

- a) im Falle von noch zu bestreitenden Ausgaben:
 - Kostenvoranschläge oder Selbstbescheinigungen, in denen die voraussichtlichen Ausgaben sowie die Zeit, innerhalb welcher diese Ausgaben zu bestreiten sind, angegeben sind;
- b) im Falle von Ausgaben, die im Jahr, in dem der Antrag eingereicht wurde, und/oder im vorhergehenden Jahr bereits bestritten wurden:
 - ordnungsgemäß quittierte Rechnungen;
- c) im Falle von Begleichung von Schulden:
 - Erklärung der Bank, in der die Höhe der zu tilgenden Restschuld zum 1. Jänner des Jahres, in dem der Antrag eingereicht wurde, angegeben ist;
 - wurde das Darlehen von Privatpersonen gewährt, so ist eine Erklärung anstelle des

to di notorietà attestante, oltre alle generalità di chi ha concesso il prestito, l'ammontare dello stesso, la data di effettuazione dell'operazione, le modalità di rimborso e il residuo debito alla data del 1° gennaio dell'anno di presentazione della domanda. La dichiarazione va firmata anche da chi ha concesso il prestito. L'operazione va inoltre documentata con idonea attestazione bancaria se il prestito è superiore a Euro 10.000,00.

6. Sia nel corso dell'istruttoria che successivamente alla concessione e all'erogazione dell'anticipazione possono essere effettuati accertamenti e verifiche tecniche, nonché può essere richiesta la produzione di documentazione comprovante quanto dichiarato nella domanda.

Art. 5

Erogazione dell'anticipazione e documentazione probatoria di spesa

1. Il pagamento dell'anticipazione avviene con un unico versamento a saldo o con più acconti a seconda del tipo di spesa e dei relativi tempi di sostenimento.

2. Successivamente all'erogazione i beneficiari dell'anticipazione sono comunque tenuti a presentare la documentazione comprovante l'avvenuto sostenimento delle spese entro 60 giorni, improrogabili salvo casi eccezionali dovuti al verificarsi di eventi imprevisti.

3. I dipendenti dovranno rendicontare, in ogni caso, almeno l'importo netto concesso.

4. La documentazione probatoria di spesa per i motivi in ordine di priorità elencati nell'articolo 2, comma 1, è costituita da:

- per la lettera a) (*spese sanitarie*): fatture regolarmente firmate per quietanza ed eventuale dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà delle spese accessorie sostenute e non documentabili;
- per la lettera b) (*spese causate da calamità naturali o accidentali*): fatture regolarmente firmate per quietanza;
- per la lettera c) (*motivi di particolare gravità*): idonea documentazione comprovante le spese sostenute;
- per la lettera d) (*costruzione, acquisto, ampliamento, ristrutturazione, manutenzione straordinaria della casa di abitazione stabile del nucleo familiare*):
 - acquisto: atto notarile di compravendita dal quale risulti il costo dell'alloggio e le modalità di pagamento; nel caso di acquisto tramite cooperativa edilizia, atto di assegnazione debitamente registrato, o estratto del

Notorietätsaktes einzureichen, in der die Angaben zur Person, die das Darlehen gewährt hat, die Höhe des Darlehens, das Datum, an dem das Geschäft abgeschlossen wurde, die Rückzahlungsmodalitäten, die Restschuld zum 1. Jänner des Jahres, in dem der Antrag eingereicht wurde, angeführt sind. Diese Erklärung ist auch vom Darlehengeber zu unterzeichnen. Beträgt das Darlehen mehr als 10.000,00 Euro, so ist das Geschäft mit einer entsprechenden Bescheinigung der Bank zu belegen.

(6) Sowohl während der Bearbeitung des Antrags als auch nach der Gewährung und Auszahlung des Vorschusses können Ermittlungen und Kontrollen durchgeführt werden sowie Unterlagen, die die im Antrag enthaltenen Angaben bestätigen, angefordert werden.

Art. 5

Auszahlung des Vorschusses und Unterlagen zur Bestätigung der Ausgaben

(1) Der Vorschuss wird in einer einmaligen Zahlung oder in mehreren Raten entrichtet, je nach Art der Ausgaben und der Zeit, in der sie bestritten werden.

(2) Nach Auszahlung des Vorschusses haben die Empfänger innerhalb von 60 Tagen die Unterlagen einzureichen, die bestätigen, dass die Ausgaben tatsächlich bestritten wurden. Diese Frist kann nur ausnahmsweise verlängert werden, falls unvorhergesehene Ereignisse eintreten.

(3) Die Bediensteten müssen zumindest über den gewährten Nettobetrag Rechenschaft ablegen.

(4) Die Unterlagen zur Bestätigung der Ausgaben aus den im Art. 2 Abs. 1 nach deren Vorrang aufgeführten Gründen sind:

- für Buchst. a) (*Arzt-, Fürsorge- und Behandlungskosten*): ordnungsgemäß quittierte Rechnungen und eventuell eine Erklärung anstelle des Notorietätsaktes über die zusätzlich bestrittenen Ausgaben, die jedoch nicht belegt werden können;
- für Buchst. b) (*Kosten, die durch Naturkatastrophen oder Unglücksfälle verursacht wurden*): ordnungsgemäß quittierte Rechnungen;
- für Buchst. c) (*aus besonders schwerwiegenden Gründen entstandene Kosten*): Unterlagen, die die bestrittenen Ausgaben nachweisen;
- für Buchst. d) (*Bau, Ankauf, Anbau, Renovierung, außerordentliche Instandhaltung der ständigen Wohnung der Familie des Antragstellers*):
 - Ankauf: notarieller Kaufvertrag, aus dem der Preis der Wohnung und die Zahlungsmodalitäten hervorgehen; im Falle von Kauf über eine Baugenossenschaft: ordnungsgemäß registrierte Urkunde über die Zuteilung oder

libro verbali del Consiglio di amministrazione della cooperativa da cui risulti la condizione di socio assegnatario, la data di consegna dell'alloggio e le modalità di pagamento;

- costruzione, ampliamento, ristrutturazione, manutenzione straordinaria: fatture, regolarmente firmate per quietanza;
- per la lettera e) (*estinzione anticipata o riduzione parziale di mutui/prestiti*):
 - per l'estinzione o la riduzione di mutui: dichiarazione dell'Istituto bancario attestante l'estinzione o la riduzione del mutuo, con l'indicazione della somma estinta o ridotta e la data di effettuazione dell'operazione;
 - per i prestiti ottenuti da privati: dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà attestante la restituzione del prestito unitamente a documentazione bancaria attestante l'operazione;
- per la lettera f) (*matrimonio del dipendente*): certificato di matrimonio e fatture regolarmente firmate per quietanza;
- per la lettera g) (*spese per adozioni*): idonea documentazione comprovante le spese sostenute;
- per la lettera h) (*oneri di studio dei figli*): certificati di iscrizione e frequenza, nel caso quest'ultima sia obbligatoria, ai corsi di studio, nonché idonea documentazione comprovante l'avvenuto sostenimento delle spese. L'acquisto dei libri è documentato con una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà contenente i testi acquistati ed il prezzo pagato;
- per la lettera l) (*spese processuali e oneri previdenziali del dipendente*):
 - copia parcella regolarmente firmata per quietanza
 - ricevuta di versamento con copia determinazione di riscatto e/o ricongiunzione;
- per la lettera m) (*matrimonio dei figli*): stessa documentazione prevista per la lettera f);
- per la lettera n) (*spese processuali e oneri previdenziali dei componenti il nucleo familiare del dipendente*): stessa documentazione prevista per la lettera l);
- per la lettera o) (*arredamento*): fatture regolarmente firmate per quietanza;

Auszug aus den Niederschriften des Verwaltungsrates der Genossenschaft, aus dem die Tatsache, dass der Antragsteller ein Mitglied mit Anrecht auf Zuteilung ist, das Datum der Übergabe der Wohnung und die Zahlungsmodalitäten hervorgehen;

- Bau, Anbau, Renovierung, außerordentliche Instandhaltung: ordnungsgemäß quitierte Rechnungen;
- für Buchst. e) (*vorzeitige Tilgung oder teilweise Rückzahlung von Darlehen/Anleihen*):
 - für die Tilgung oder teilweise Rückzahlung von Darlehen: Erklärung der Bank, in der die Tilgung oder die teilweise Rückzahlung des Darlehens bescheinigt wird, wobei der getilgte oder rückerstattete Betrag sowie das Datum der Tilgung oder der Rückzahlung anzugeben sind;
 - für Anleihen, die von Privatpersonen gewährt wurden: Erklärung anstelle des Notariatsaktes über die Rückzahlung der Anleihe zusammen mit einer Bescheinigung der Bank über das erfolgte Bankgeschäft;
- für Buchst. f) (*Heirat des Antragstellers*): Heiratsurkunde und ordnungsgemäß quitierte Rechnungen;
- für Buchst. g) (*Adoptionskosten*): Unterlagen, die die bestrittenen Ausgaben nachweisen;
- für Buchst. h) (*aus dem Schulbesuch bzw. dem Studium der Kinder entstandene Kosten*): Bescheinigung über die Einschreibung und - falls der regelmäßige Besuch obligatorisch ist - über den Schulbesuch bzw. den Besuch der jeweiligen Studiengänge sowie Unterlagen, die die bereits bestrittenen Ausgaben nachweisen. Als Beleg für die erworbenen Bücher gilt eine Erklärung anstelle des Notariatsaktes, in der die erworbenen Werke mit dem jeweils dafür bezahlten Preis angegeben sind;
- für Buchst. l) (*Prozesskosten und Sozialbeiträge des Antragstellers*):
 - Kopie der ordnungsgemäß quitierten Honorarnote
 - Überweisungsbeleg sowie Kopie des Entscheids betreffend die Nachversicherung und/oder die Zusammenlegung von Beiträgen;
- für Buchst. m) (*Heirat der Kinder des Antragstellers*): die gleichen wie die unter Buchst. f) genannten Unterlagen;
- für Buchst. n) (*Prozesskosten und Sozialbeiträge von Familienangehörigen des Antragstellers*): die gleichen wie die unter Buchst. l) genannten Unterlagen;
- für Buchst. o) (*Einrichtungskosten*): ordnungsgemäß quitierte Rechnungen;

- per la lettera *p*) (*acquisto automezzo*): fattura regolarmente firmata per quietanza o idonea documentazione dimostrante che l'acquisto è avvenuto;
- per la lettera *q*) (*acquisto, costruzione, ristrutturazione di altra abitazione destinata a residenza abituale per i figli maggiorenni*): stessa documentazione prevista per la lettera *d*) con dichiarazione sostitutiva di atto notorio del dipendente da cui risulti la spesa sostenuta dallo stesso;
- per la lettera *r*) (*acquisto, costruzione, ristrutturazione di altra abitazione*): stessa documentazione prevista per la lettera *d*).

5. Qualora l'anticipazione sia motivata dalla fruizione di periodi di congedo parentale e/o di aspettativa senza assegni l'importo concedibile è pari al 70% della retribuzione fondamentale teorica lorda spettante al dipendente nei medesimi periodi.

6. In caso di mancata presentazione della documentazione probatoria di spesa sarà disposta la revoca dell'anticipazione ed il recupero della somma lorda corrisposta, maggiorata degli interessi legali.

- für Buchst. *p*) (*Erwerb eines Kraftfahrzeugs*): ordnungsgemäß quittierte Rechnung oder Unterlagen, die den Erwerb bestätigen;
- für Buchst. *q*) (*Ankauf, Bau, Renovierung einer zweiten Wohnung als ständige Wohnung für die volljährigen Kinder*): die gleichen wie die unter Buchst. *d*) genannten Unterlagen sowie eine Erklärung anstelle des Notariatsaktes des Antragstellers über die von ihm bestrittene Ausgabe;
- für Buchst. *r*) (*Ankauf, Bau, Renovierung einer zweiten Wohnung*): die gleichen wie die unter Buchst. *d*) genannten Unterlagen.

(5) Sollte der Vorschuss für den Elternurlaub und/oder Wartestand ohne Bezüge bestimmt sein, kann ein Betrag von 70% der theoretischen Bruttogrundbesoldung gewährt werden, die dem Bediensteten in genannten Zeiträumen zusteht.

(6) Falls die Unterlagen, die die Ausgaben bestätigen, nicht eingereicht werden, wird die Gewährung des Vorschusses widerrufen und der ausgezahlte Bruttobetrag zuzüglich der in den gesetzlichen Bestimmungen vorgesehenen Zinsen wieder eingetrieben.

PROPRIETARIO/EDITORE**BESITZER/VERLEGER**

BOLLETTINO UFFICIALE DELLA REGIONE AUTONOMA TRENINO-ALTO ADIGE
 Registrazione Tribunale di Trento: n. 290 del 10.3.1979
 Iscrizione al ROC n. 10512 dell'1.10.2004
 Indirizzo della Redazione: Trento, via Gazzoletti 2
 Direttore responsabile: Ilse Facchini

AMTSBLATT DER AUTONOMEN REGION TRENINO-SÜDTIROL
 Eintragung beim Landesgericht Trient: Nr. 290 vom 10.3.1979
 Eintragung im ROC Nr. 10512 vom 1.10.2004
 Adresse der Redaktion: Trient, via Gazzoletti 2
 Verantwortlicher Direktor: Ilse Facchini

COMPOSIZIONE**DRUCK**

Centro stampa della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige

Druckerei der Autonomen Region Trentino-Südtirol

STAMPA**VERVIELFÄLTIGUNG**

Fotolito Varesco Alfred Srl - Ora (BZ)

Fotolito Varesco Alfred GmbH - Auer (BZ)

PUBBLICAZIONI DEL BOLLETTINO UFFICIALE DELLA REGIONE AUTONOMA TRENINO - ALTO ADIGE**VERÖFFENTLICHUNGEN DES AMTSBLATTES DER AUTONOMEN REGION TRENINO-SÜDTIROL**

(LR 22.7.1995, n. 6 e successive modifiche)

(RG vom 22.7.1995, Nr. 6 und nachfolgende Änderungen)

PARTE I atti regionali, provinciali e comunali;
PARTE II: atti statali e comunitari;
 (si pubblica il martedì)

I. Teil Akte der Region, der Provinzen und der Gemeinden
II. Teil Akte des Staates und der Europäischen Union
 (erscheint am Dienstag)

PARTE III: annunci legali;
 (si pubblica il venerdì)

III. Teil: Amtsanzeigen
 (erscheint am Freitag)

PARTE IV: concorsi ed esami;
 (si pubblica il lunedì)

IV. Teil: Wettbewerbe und Prüfungen
 (erscheint am Montag)

PARTE V: personale regionale e provinciale.
 (si pubbl. una volta al mese)

V. Teil: Personal der Region und der Provinzen
 (erscheint einmal im Monat)

I TESTI DA PUBBLICARE DOVRANNO PERVENIRE ALMENO 10 GIORNI PRIMA DELLA DATA DI PUBBLICAZIONE MUNITI DI SUPPORTO MAGNETICO O A MEZZO E_MAIL:
 bollettino@regione.taa.it

DIE TEXTE MÜSSEN 10 TAGE VOR DEM DATUM DER VERÖFFENTLICHUNG MIT ENTSPRECHENDER DISKETTE ODER ÜBER E_MAIL:
 bollettino@regione.taa.it

EINTREFFEN.

PER GLI AVVISI A PAGAMENTO LA LUNGHEZZA DELLA RIGA È CALCOLATA CON DENSITÀ DI SCRITTURA DI 67 CARATTERI/RIGA (Arial 12), COMPRESI GLI SPAZI VUOTI ED I SEGNI DI PUNTEGGIATURA.

DIE ANZEIGEN MÜSSEN BIS ZU 67 SCHRIFTZEICHEN PRO ZEILE AUFWEISEN (Arial 12), WOBEI DIE LEERSCHRITTE UND DIE INTERPUNKTIONSZEICHEN INBEGRIFFEN SIND.

MODALITÀ PER LE INSERZIONI A PAGAMENTO**MODALITÄTEN FÜR DIE ENTGELTLICHEN ANZEIGEN**

- * I testi delle inserzioni devono essere bollati, se previsto dalle norme.
- * Ad ogni richiesta di inserzione verrà inviato un bollettino postale prestampato munito di tutti gli estremi di versamento sul conto corrente postale n. 235382 intestato alla Amministrazione Bollettino Ufficiale - Regione Autonoma Trentino-Alto Adige - 38100 Trento.
Per il pagamento si raccomanda l'utilizzo di tale bollettino prestampato!
- * Le inserzioni, a norma delle vigenti disposizioni, devono riportare la qualifica e la firma chiara e leggibile di chi inoltra la richiesta.
- * Tutti gli avvisi devono essere corredati delle generalità, del preciso indirizzo, nonché del codice fiscale o del numero di partita IVA, del soggetto al quale deve essere inviata l'eventuale corrispondenza ed emessa la fattura.
- * Quale giustificativo dell'inserzione viene inviata per posta ordinaria una copia del Bollettino Ufficiale nel quale è riportata l'inserzione stessa.

- * Die Anzeigentexte müssen, falls dies gesetzlich vorgesehen ist, mit Stempelmarken versehen sein.
- * Jedem Ansuchen um Anzeige folgt ein vorgedruckter mit allen Überweisungsdaten ausgefüllter Posterlagschein, der die Überweisung auf das Postkontokorrent Nr. 235382 zu Gunsten der Verwaltung des Amtsblattes - Autonome Region Trentino-Südtirol - 38100 Trient vorsieht. Bitte verwenden Sie für die Einzahlung nur diesen Vordruck!
- * Laut den geltenden Gesetzesbestimmungen müssen die Anzeigen die klare und leserliche Unterschrift und die Eigenschaft des Ansehers aufweisen.
- * Alle Anzeigen müssen mit den Personalien, der Steuernummer bzw. der Mehrwertsteuernummer, sowie der genauen Anschrift der Person, an welche die Korrespondenz zu richten und die entsprechende Rechnung auszustellen ist, versehen sein.
- * Als Nachweis für die erfolgte Veröffentlichung wird auf dem gewöhnlichen Postweg ein Exemplar des Amtsblattes, in welchem die Anzeige veröffentlicht ist, zugesandt.

TARIFE PER LE INSERZIONI**TARIFE FÜR DIE ANZEIGEN**

(deliberazione della Giunta regionale n. 1495 del 15.10.2001)

(Beschluss des Regionalausschusses Nr. 1495 vom 15.10.2001)

Testata Diritto fisso per il massimo di tre righe a disposizione dell'inserzionista (ragione sociale, indirizzo, ecc.) Euro 27,80 + IVA

Titel Feste Gebühr für max. 3 Zeilen (nur die Hauptangaben des Atragstellers: Firmenname, Anschrift, Gesellschaftskapital, Mehrwertsteuernummer, usw.). Euro 27,80 + MwSt.

Testo Per ogni riga o frazione di riga Euro 6,70 + IVA

Text Für jede ganze oder unvollständige Zeile Euro 6,70 + MwSt.

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO**BEZUGSPREISE FÜR ABONNEMENTS***(deliberazione della Giunta regionale n. 1495 del 15.10.2001)**(Beschluss des Regionalausschusses Nr. 1495 vom 15.10.2001)***PARTI I e II:**

annuale	Euro	73,00
semestrale	Euro	45,00

PARTE III:

annuale	Euro	45,00
semestrale	Euro	28,00

PARTE IV:

annuale	Euro	52,00
semestrale	Euro	36,00

PARTE V:

annuale	Euro	8,00
semestrale	Euro	6,00

L'attivazione cronologica dell'abbonamento decorrerà dalla data di inserimento del nominativo dell'utente nell'archivio dati. È quindi possibile sottoscrivere abbonamenti in qualsiasi periodo dell'anno.

I. UND II. TEIL

jährlich	Euro	73,00
halbjährlich	Euro	45,00

III. TEIL

jährlich	Euro	45,00
halbjährlich	Euro	28,00

IV. TEIL

jährlich	Euro	52,00
halbjährlich	Euro	36,00

V. TEIL

jährlich	Euro	8,00
halbjährlich	Euro	6,00

Der Ablauf des Abonnements beginnt ab Einfügung des Namens des Beziehers im Datenarchiv. Folglich kann man sich jederzeit im Laufe des Jahres abonnieren.

PREZZI DI VENDITA FASCICOLI**VERKAUFSPREISE***(deliberazione della Giunta regionale n. 1495 del 15.10.2001)**(Beschluss des Regionalausschusses Nr. 1495 vom 15.10.2001)***Il prezzo del singolo fascicolo è il seguente:**

- Per le parti I-II, III e IV	Euro	1,00
- Per la parte V	Euro	0,50

Il prezzo dei fascicoli relativo a supplementi e numeri straordinari è il seguente:

- fino a 75 pagine:	Euro	1,50
- oltre 75 pagine:	Euro	1,50
+ Euro 1,00 ogni ulteriori 50 pagine o frazione di almeno 25 pagine		

- Il costo di **fascicoli arretrati** (fascicoli pubblicati da oltre un anno dalla data di richiesta) è il doppio del prezzo di copertina.

I fascicoli del Bollettino Ufficiale possono essere reperiti presso l'Amministrazione del Bollettino Ufficiale Trento, Via Gazzoletti 2, e presso la Libreria Disertori - Via Diaz 11 - Trento.

Der Preis eines Heftes beträgt:

- für die Teile I.-II., III. und IV.	Euro	1,00
- für den V. Teil	Euro	0,50

Der Preis der Hefte bezüglich Beiblätter und Sondernummern beträgt:

- bis zu 75 Seiten:	Euro	1,50
- über 75 Seiten:	Euro	1,50
+ Euro 1,00 für jede 50 Seiten mehr oder Bruchteile von wenigstens 25 Seiten		

- Der Preis **der älteren Hefte** (über einem Jahr veröffentlichte Ausgaben) wird verdoppelt.

Die Amtsblätter können bei der Verwaltung des Amtsblattes in Trient, Via Gazzoletti 2, und bei der Bucherei "Libreria Disertori", Via Diaz 11 in Trient, bezogen werden.

PAGAMENTI**ÜBERWEISUNGEN**

Il pagamento degli abbonamenti e dei singoli fascicoli **dovrà essere effettuato esclusivamente mediante il conto corrente postale n. 235382** intestato a:

AMMINISTRAZIONE DEL BOLLETTINO UFFICIALE
Regione autonoma Trentino-Alto Adige
Via Gazzoletti 2 - 38100 Trento

Die Einzahlung der Abonnements und der einzelnen Ausgaben muss **ausschließlich auf das Postkontokorrent Nr. 235382** zu Gunsten der:

VERWALTUNG DES AMTSBLATTES
Autonome Region Trentino-Südtirol
Via Gazzoletti 2 - 38100 Trient

erfolgen.

Informazioni - Informationen

Fax: **0461 - 201389** - E-Mail Internet: **bollettino@regione.taa.it**

Ilse Facchini

Direttore Uff. Bollettino

Direktor Amt für das Amtsblatt.....

Tel. **0461 - 201405**E_mail: **bollettino@regione.taa.it****Livia Rossi**

Abbonamenti/Abonnements.....

Tel. **0461 - 201489**E_mail: **abbonamenti@regione.taa.it****Egon Dipoli**

Redaz. Parte I-II/ Redaktion I-II. Teil.....

Tel. **0461 - 201403**E_mail: **bollettino@regione.taa.it****Braga Tiziana**

Redaz. Parte I-II/ Redaktion I-II. Teil.....

Tel. **0461 - 201404**E_mail: **parteprema@regione.taa.it****Carmela Di Blasi**

Redaz. Parte III/ Redaktion III. Teil.....

Tel. **0461 - 201402**E_mail: **partellIII@regione.taa.it****Helmuth Schwarz**

Redaz. Parte IV/ Redaktion IV. Teil.....

Tel. **0461 - 201400**E_mail: **parteIV@regione.taa.it**