

193540

**Comunicati - Parte 1 - Anno 2022**

**Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol**  
**COMUNICATO DELLA GIUNTA REGIONALE**  
del 1 settembre 2022

**Accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige e delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e Bolzano –triennio economico e giuridico 2016 - 2018**

**Mitteilungen - 1. Teil - Jahr 2022**

**Autonome Region Trentino-Südtirol**  
**MITTEILUNG DER REGIONALREGIERUNG**  
vom 1. September 2022

**Teilabkommen zur Erneuerung des Tarifvertrags betreffend die Führungskräfte der Autonomen Region Trentino-Südtirol und der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen für den Dreijahreszeitraum 2016 - 2018 (wirtschaftlicher und rechtlicher Teil)**

Continua >>>

Fortsetzung >>>



Alfred Aberer  
Segretario generale della Camera di  
Commercio di Bolzano

firmato

Alfred Aberer  
Generalsekretär der Handelskammer Bozen

unterzeichnet

e

und

la Delegazione sindacale DIRER/DIRTA:

die Gewerkschaftsdelegation DIRER/DIRTA:

Luca Filippi

firmato

Luca Filippi

unterzeichnet

convengono e sottoscrivono

Die Parteien genehmigen und unterzeichnen

l'accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale della Regione Autonoma Trentino - Alto Adige e delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e Bolzano – triennio economico e giuridico 2016 – 2018.

das Teilabkommen zur Erneuerung des Tarifvertrags betreffend die Führungskräfte der Autonomen Region Trentino - Südtirol und der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen für den Dreijahreszeitraum 2016 – 2018 (wirtschaftlicher und rechtlicher Teil).

**ACCORDO STRALCIO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO RIGUARDANTE IL PERSONALE DELL'AREA DIRIGENZIALE DELLA REGIONE AUTONOMA TRENINO - ALTO ADIGE E DELLE CAMERE DI COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI TRENTO E BOLZANO – TRIENNIO ECONOMICO E GIURIDICO 2016 – 2018**

**TEILABKOMMEN ZUR ERNEUERUNG DES TARIFVERTRAGS BETREFFEND DIE FÜHRUNGSKRÄFTE DER AUTONOMEN REGION TRENINO-SÜDTIROL UND DER HANDELS-, INDUSTRIE-, HANDWERKS- UND LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN TRIENT UND BOZEN FÜR DEN DREIJAHRESZEITRAUM 2016 – 2018 (WIRTSCHAFTLICHER UND RECHTLICHER TEIL)**

**CAPO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1  
Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo stipulato ai sensi dell'art. 4 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, si applica al personale dell'area dirigenziale della Regione Autonoma Trentino – Alto Adige e delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura di Trento e di Bolzano.

Art. 2  
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2016 – 31 dicembre 2018 sia per la parte giuridica che economica.

2. Per quanto non innovato dal presente accordo continuano a trovare applicazione le norme di cui al vigente CCRL.

**CAPO II  
MODIFICHE CONTRATTUALI**

Art. 3  
Modifiche al testo contrattuale

1. Al contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale della Regione Autonoma Trentino - Alto Adige e delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e Bolzano stipulato il 27 febbraio 2006 (pubblicato sul Supplemento n. 4 al B.U. n. 9/II del 28.2.2006), come modificato con i contratti collettivi stipulati il 25 ottobre

**I. KAPITEL  
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

Art. 1  
Anwendungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag wird im Sinne des Art. 4 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 abgeschlossen und findet Anwendung auf die Führungskräfte der Autonomen Region Trentino-Südtirol und der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen.

Art. 2  
Dauer, Beginn, Fristen und Verfahren bei der Anwendung des Abkommens

(1) Dieses Abkommen umfasst den Zeitraum 1. Jänner 2016 – 31. Dezember 2018 sowohl für den rechtlichen als auch für den wirtschaftlichen Teil.

(2) Sofern dieses Abkommen keine Änderungen einführt, gelten weiterhin die Bestimmungen laut geltendem Tarifvertrag.

**II. KAPITEL  
VERTRAGSÄNDERUNGEN**

Art. 3  
Änderungen zum Wortlaut des Tarifvertrags

(1) Im Tarifvertrag vom 27. Februar 2006 betreffend die Führungskräfte der Autonomen Region Trentino-Südtirol und der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen (veröffentlicht im Beiblatt Nr. 4 zum Amtsblatt der Region vom 28.2.2006, Nr. 9/II) – geändert durch die Tarifverträge vom 25. Oktober 2007

2007 (pubblicato sul Supplemento n. 2 al B.U. n. 44/II del 30.10.2007), 27 aprile 2009 (pubblicato sul Numero straordinario al B.U. n. 19/II del 4 maggio 2009) e il 25 febbraio 2019 (pubblicato sul B.U. n. 9/Sez. gen. del 28 febbraio 2019) e ss.mm. (Accordo sull'interpretazione autentica degli artt. 48 e 49, pubblicato sul B.U. n. 32/II del 6 agosto 2013) sono apportate le modifiche di seguito indicate.

All'**art. 15**, i commi 1 e 2 sono soppressi e sostituiti dai seguenti:

“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 o di servizio;
- b) nei casi di accertata inabilità al servizio per infermità;
- c) per superamento del periodo di comporto ai sensi del comma 13 dell'art. 25 del presente contratto;
- d) per recesso del dirigente;
- e) per recesso dell'Amministrazione;
- f) per risoluzione consensuale.

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1, lettera a), l'Amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro al verificarsi della condizione prevista, con effetto dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento dell'età prevista o di raggiungimento dell'anzianità massima di servizio, fatti salvi gli effetti delle vigenti disposizioni in materia di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro e di divieto di trattenimento in servizio. L'Amministrazione comunica almeno 6 mesi prima e comunque per iscritto, l'intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro.”

All'**art. 21**, sono apportate le seguenti modifiche:

- Il comma 5 è soppresso e sostituito dal seguente: “5. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e, fatti salvi i casi di assoluta non fruibilità per ragioni non imputabili al lavoratore,

(veröffentlicht im Beiblatt Nr. 2 zum Amtsblatt der Region vom 30.10.2007, Nr. 44/II), vom 27. April 2009 (veröffentlicht im Amtsblatt der Region vom 4. Mai 2009, Nr. 19/II, Sondernummer) und durch das Teilabkommen vom 25. Februar 2019 (veröffentlicht im Amtsblatt der Region vom 28. Februar 2019, Nr. 9/Allg. Skt.) – i.d.g.F. (laut Übereinkommen über die authentische Auslegung der Art. 48 und 49, veröffentlicht im Amtsblatt der Region vom 6. August 2013, Nr. 32/II) werden die nachstehenden Änderungen eingeführt.

Im **Art. 15** werden die Abs. 1 und 2 gestrichen und durch die nachstehenden Absätze ersetzt:

„(1) Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet in den in diesem Tarifvertrag spezifisch angegebenen Fällen sowie:

- a) bei Erreichen der Altersgrenze oder der Dienstaltersgrenze
- b) bei festgestellter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit
- c) bei Überschreiten der Abwesenheitszeiten laut Art. 25 Abs. 13 dieses Tarifvertrags
- d) bei Kündigung durch die Führungskraft
- e) bei Kündigung durch die Verwaltung
- f) bei einvernehmlicher Auflösung

(2) In den Fällen laut Abs. 1 Buchst. a) kann die Verwaltung – bei Eintreten der Bedingungen – das Arbeitsverhältnis mit Wirkung ab dem ersten Tag des Monats nach Erreichen des vorgesehenen Alters oder Höchstdienstalters auflösen, unbeschadet der Wirkungen der geltenden Bestimmungen betreffend die einseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses und das Verbot der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. Die Verwaltung teilt auf jeden Fall mindestens 6 Monate im Voraus die Auflösung des Arbeitsverhältnisses schriftlich mit.“

Der **Art. 21** wird wie folgt geändert:

- Der Abs. 5 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt: „Der Urlaub ist ein unverzichtbares Recht, aus dem kein Anspruch auf die Auszahlung einer

non danno luogo alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dirigente.”

- Il secondo paragrafo del comma 8 è soppresso.
- Il comma 11 è soppresso.
- Dopo il comma 12 è aggiunto il seguente comma: “13. La disposizione di cui al comma 5 si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età.”

All’**art. 25**, sono apportate le seguenti modifiche:

- Il comma 2 è soppresso e sostituito dal seguente: “2. Qualora l’assenza si protragga per più di un giorno lavorativo, 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.”

L’**art. 29** è soppresso e sostituito dal seguente:

“Art. 29 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.

2. Alle Dirigenti madri o ai Dirigenti padri e agli altri soggetti indicati dal comma 8 spetta durante il congedo di maternità o di paternità l’intero trattamento economico fondamentale con l’esclusione di quello accessorio.

Ersatzvergütung erwächst, mit Ausnahme der Fälle, in denen der Arbeitnehmende aus ihm nicht anlastbaren Gründen den Urlaub nicht in Anspruch nehmen konnte. Die Urlaubstage können im Laufe eines jeden Kalenderjahres unter Berücksichtigung der Diensterfordernisse und der Anträge der Führungskraft in Anspruch genommen werden.“.

- Der Abs. 8 zweiter Satz wird gestrichen.
- Der Abs. 11 wird gestrichen.
- Nach dem Abs. 12 wird der nachstehende Absatz hinzugefügt: „(13) Die Bestimmung laut Abs. 5 gilt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Mobilität, Kündigung, Auflösung, Renteneintritt oder Erreichung der Altersgrenze.“.

Der **Art. 25** wird wie folgt geändert:

- Der Abs. 2 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt: „(2) Erstreckt sich die Abwesenheit über mehr als einen Arbeitstag, 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.“.

Der **Art. 29** wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

„Art. 29 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 GvD vom 26. März 2001, Nr. 151 i.d.g.F. anzuwenden.

(2) Den Führungskräften, die Mütter bzw. Väter sind, und den anderen im Abs. 8 genannten Personen steht während des Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaubs die gesamte Grundbesoldung ausschließlich der

3. Nei primi dodici 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'intero trattamento economico fondamentale con l'esclusione di quello accessorio. Per il restante periodo alle madri lavoratrici o ai padri lavoratori spetta il 30% del trattamento economico fondamentale con l'esclusione di quello accessorio fino ai sei anni di vita del bambino, con copertura integrale degli oneri previdenziali. Dai sei ai dodici 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. 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.

5. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino al compimento del dodicesimo, 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

zusätzlichen Besoldungselemente zu.

(3) In den ersten zwölf Lebensjahren des Kindes können die erwerbstätige Mutter und der erwerbstätige Vater nach dem Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub – auch gleichzeitig – für eine Gesamthöchstdauer von zehn Monaten fakultativ der Arbeit fernbleiben. Diese Abwesenheitsmonate können auch in mehreren Zeitabschnitten in Anspruch genommen werden und werden für die ersten 30 Kalendertage als bezahlte Abwesenheit betrachtet, für die die gesamte Grundbesoldung – ausschließlich der zusätzlichen Besoldungselemente – zusteht. Für die restliche Zeit stehen der erwerbstätigen Mutter und dem erwerbstätigen Vater bis zum sechsten Lebensjahr des Kindes 30 % der Grundbesoldung – ausschließlich der zusätzlichen Besoldungselemente – zu, wobei die Vorsorgebeiträge zur Gänze gedeckt werden. Vom sechsten bis zum zwölften 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) 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.

(5) Ab Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres hat entweder die Mutter oder 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. Wurde der Zeitraum von sechzig bezahlten Tagen erschöpft, so hat einer der Elternteile Anrecht, für die Zeit der Krankheit eines jeden Kindes bis zum sechsten

età non superiore ai sei anni senza alcuna retribuzione. Dal sesto al dodicesimo 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.

6. Ferma restando l'applicazione dell'articolo 7 del d.lgs. 151/2001, e successive modificazioni, 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 psicofisico. Si applicano inoltre le disposizioni sul lavoro notturno di cui al titolo IV del d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

7. 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 fruizione del restante periodo di congedo di maternità dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

8. 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 fruizione 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

Lebensjahr der Arbeit ohne Besoldung fernzubleiben. Vom sechsten bis zum zwölften 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. Erfordert die Krankheit des Kindes einen Krankenhausaufenthalt, so 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 bezahlt. Falls die dreißig Tage bereits in Anspruch genommen wurden, verbleibt das Recht auf unbezahlte Abwesenheit.

(6) Wird während der Schwangerschaft und bis zu sieben Monaten nach der Entbindung festgestellt, dass die Ausübung der Tätigkeit mit einem Schaden oder einer Gefahr für den Schwangerschaftsverlauf oder für die Gesundheit der erwerbstätigen Mutter verbunden ist, sorgt die Verwaltung – unbeschadet der Anwendung des Art. 7 des GvD Nr. 151/2001 i.d.g.F. – 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 GvD vom 8. April 2003, Nr. 66 angewandt.

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

(8) Für Adoptiv- oder Pflegeeltern gelten – sofern vereinbar – die Bestimmungen für die leiblichen Eltern; Adoptiv- oder Pflegeeltern haben unbeschadet anderer Gesetzesbestimmungen Anrecht auf nachstehende Begünstigungen:

- a) Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub: Für einen Zeitraum von höchstens fünf Monaten unabhängig vom Alter des Kindes, jedoch höchstens bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs;
- b) Elternurlaub: Unabhängig vom Alter des minderjährigen Kindes, jedoch höchstens bis zum Erreichen der Volljährigkeit. Das Recht auf

esercitato nei primi dodici anni dall'ingresso del medesimo nella famiglia. Per i congedi parentali richiesti entro i sei 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 sei anni; qualora il congedo parentale venga richiesto successivamente ai sei 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 sei e i dodici anni;

- c) malattia del figlio: si applicano le disposizioni di cui al comma 5 del presente articolo;
- d) riposi giornalieri: le disposizioni in materia di riposi giornalieri previsti dal d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia;
- e) aspettativa non retribuita di durata corrispondente al periodo di permanenza nello stato straniero richiesto per l'adozione.

9. Per la cura dei figli con handicap grave si applicano le disposizioni speciali previste nel decreto legislativo 151/2001 e successive modificazioni.”

All'art. 30, sono apportate le seguenti modifiche:

- i commi 4 e 5 sono soppressi.

All'art. 31 sono apportate le seguenti modifiche:

- il comma 1 è soppresso e sostituito dal seguente: “1. Il personale dell'area dirigenziale, in aggiunta alle assenze di cui all'art. 29, è, a domanda, collocato in aspettativa senza assegni per una durata massima di sei mesi per ogni singolo figlio convivente, frazionabile a settimane intere, da usufruire entro il quinto anno di età del medesimo.”

Fernbleiben von der Arbeit kann in den ersten zwölf Jahren ab Aufnahme des Kindes in die Familie beansprucht werden. Wird der Elternurlaub innerhalb der ersten sechs Jahre ab Aufnahme des minderjährigen Kindes in die Familie beantragt, so stehen die Besoldung und dienstrechtliche Behandlung zu, die bei Elternurlaub für leibliche Kinder im Alter zwischen null und sechs Jahren zustehen; wird der Elternurlaub nach sechs 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 leibliche Kinder im Alter zwischen sechs und zwölf Jahren zustehen;

- c) Krankheit des Kindes: Es werden die Bestimmungen laut Abs. 5 dieses Artikels angewandt;
- d) tägliche Ruhepausen: Die im GvD vom 26. März 2001, Nr. 151 i.d.g.F. vorgesehenen täglichen Ruhepausen werden auch im Falle von Adoption und Anvertrauung innerhalb des ersten Jahres ab Aufnahme des minderjährigen Kindes in die Familie angewandt;
- e) unbezahlter Wartestand für die Dauer des für die Adoption notwendigen Auslandsaufenthalts.

(9) Für die Betreuung schwerbehinderter Kinder gelten die Sonderbestimmungen laut gesetzesvertretendem Dekret Nr. 151/2001 i.d.g.F.“.

Der Art. 30 wird wie folgt geändert:

- Die Abs. 4 und 5 werden gestrichen.

Der Art. 31 wird wie folgt geändert:

- Der Abs. 1 wird gestrichen und durch den nachfolgenden Absatz ersetzt: „(1) Zusätzlich zu den Abwesenheiten laut Art. 29 können die Führungskräfte auf Antrag für höchstens sechs Monate für jedes im Haushalt lebende Kind in den unbezahlten Wartestand versetzt werden, der innerhalb des fünften Lebensjahrs des Kindes in Anspruch zu nehmen ist;

- Dopo il comma 6 viene aggiunto il seguente comma: “7. 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.”

L'art. 37 è soppresso e sostituito dal seguente:

“Art. 37 Valutazione dei dirigenti

1. Per quanto riguarda la valutazione dei Dirigenti si applica quanto previsto dall'art. 7bis e 7ter della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3 così modificata dall'art. 7, comma 1 della legge regionale 17 maggio 2011, n. 4.”

L'art. 38 è soppresso e sostituito dal seguente:

“Art. 38 Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione del personale dirigente si compone delle seguenti voci:

- trattamento fondamentale:
  - a) stipendio tabellare;
  - b) retribuzione individuale di anzianità;
  - c) indennità di posizione, per il periodo in cui è corrisposta;
  - d) indennità di bilinguità e trilinguità;
  - e) assegno personale per il funzionario comandato da altri Enti (art. 50);
- trattamento accessorio:
  - f) assegno personale per il funzionario incaricato temporaneamente delle funzioni di dirigente (art. 49);
  - g) retribuzione di risultato;

der Wartestand kann auch wochenweise – jeweils für ganze Wochen – in Anspruch genommen werden.“.

- Nach dem Abs. 6 wird der nachstehende Absatz hinzugefügt: „(7) Dieser Artikel gilt auch im Falle von Adoption und von Anvertraung zwecks Adoption. Der Wartestand ist innerhalb der ersten fünf Jahre nach Aufnahme des minderjährigen Kindes in die Familie und in jedem Fall innerhalb des fünfzehnten Lebensjahrs des Kindes in Anspruch zu nehmen.“.

Der Art. 37 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

„Art. 37 Bewertung der Führungskräfte

(1) Für die Bewertung der Führungskräfte gelten die Bestimmungen laut Art. 7-bis und Art. 7-ter des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3, geändert durch den Art. 7 Abs. 1 des Regionalgesetzes vom 17. Mai 2011, Nr. 4.“.

Der Art. 38 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

„Art. 38 Gliederung der Besoldung

(1) Die Besoldung der Führungskräfte setzt sich aus folgenden Posten zusammen:

- Grundbesoldung:
  - a) Tarifgehalt
  - b) Dienstalterszulage
  - c) Positionszulage, für den Zeitraum ihrer Entrichtung
  - d) Zwei- und Dreisprachigkeitszulage
  - e) Persönliche Zulage für die von anderen Körperschaften abgeordneten Beamten/Beamtinnen (Art. 50)
- Zusätzliche Besoldungselemente:
  - f) Persönliche Zulage für die mit den Aufgaben einer Führungskraft zeitweilig beauftragten Beamten/Beamtinnen (Art. 49)
  - g) Ergebnisgehalt

h) indennità di disagiata residenza, ove spettante;

i) indennità di missione;

2. Le competenze aventi carattere fisso e continuativo di cui ai commi precedenti sono corrisposte congiuntamente, in unica soluzione mensile.”

L'art. 40 è soppresso e sostituito dal seguente:

„Art. 40 Fondo per l'indennità di posizione e la retribuzione di risultato

1. E' istituito il Fondo per l'indennità di posizione e la retribuzione di risultato della dirigenza.

2. Al fondo conferiscono le risorse precedentemente destinate all'indennità di posizione e alla retribuzione di risultato unitamente alle risorse che vi sono destinate dalla contrattazione collettiva.

3. A partire dalla data di sottoscrizione del presente contratto al fondo conferiscono le risorse derivanti dalle economie di gestione dovute alla cessazione dal servizio del personale dirigente e quantificate nella retribuzione connessa all'anzianità di servizio comunque denominata da destinare alla retribuzione di risultato.

4. Le risorse complessivamente disponibili vengono ripartite dalla Giunta regionale destinando al risultato una misura non inferiore al 15% del fondo.

5. La quota del fondo destinata all'indennità di posizione deve essere integralmente utilizzata; eventuali risorse che, a consuntivo, risultassero disponibili, possono essere riassegnate al fondo dell'anno successivo.

6. Nel caso di revisione della struttura organizzativa con mantenimento, aumento o diminuzione del numero dei dirigenti incaricati, il fondo è rispettivamente mantenuto, incrementato o diminuito in misura corrispondente all'importo medio teoricamente spettante nell'anno precedente a ciascun dirigente a titolo di indennità di posizione e retribuzione di risultato, salvo che il provvedimento di revisione indichi importi diversi in ragione delle variazioni, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, delle competenze attribuite.

7. Nel caso di attribuzione temporanea dell'incarico di direzione di più strutture dirigenziali in capo al medesimo dirigente, il

h) Entfernungszulage sofern zustehend

i) Außendienstvergütung

(2) Die fixen und ständigen Bezüge laut den vorstehenden Absätzen werden in einer einmaligen monatlichen Zahlung entrichtet.“.

Der Art. 40 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

„Art. 40 Fonds für die Positionszulage und das Ergebnisgehalt

(1) Es wird der Fonds für die Positionszulage und das Ergebnisgehalt der Führungskräfte eingerichtet.

(2) Dem Fonds fließen die Mittel zu, die zuvor für die Positionszulage und das Ergebnisgehalt bestimmt waren, sowie die Mittel, die anlässlich der Tarifverhandlungen hierfür bestimmt werden.

(3) Ab der Unterzeichnung dieses Tarifvertrags fließen in den Fonds die aus dem erfolgten Dienstaustritt von Führungskräften erwachsenden Einsparungen, die aufgrund der wie auch immer genannten mit dem Dienstalter verbundenen, für das Ergebnisgehalt bestimmten Besoldung quantifiziert werden.

(4) Die insgesamt verfügbaren Mittel werden von der Regionalregierung aufgeteilt, wobei mindestens 15 % des Fonds für das Ergebnisgehalt bestimmt werden.

(5) Der für die Positionszulage bestimmte Fondsanteil muss voll ausgeschöpft werden; eventuelle nach Rechnungsabschluss verfügbare Mittel können dem Fonds im darauf folgenden Jahr zugewiesen werden.

(6) Im Falle einer Neuorganisation der Region, bei der die Anzahl der beauftragten Führungskräfte beibehalten, erhöht oder gekürzt wird, wird der Fonds in Höhe des im Vorjahr einer jeden Führungskraft theoretisch als Positionszulage und Ergebnisgehalt zustehenden Durchschnittsbetrags beibehalten, erhöht bzw. gekürzt, es sei denn, in der Maßnahme zur Neuorganisation werden andere Beträge angegeben, die in quantitativer und qualitativer Hinsicht den Veränderungen bei den zugeteilten Zuständigkeitsbereichen Rechnung tragen.

(7) Wird einer einzigen Führungskraft zeitweilig der Auftrag zur gleichzeitigen Leitung mehrerer Führungsstrukturen erteilt,

fondo è incrementato fino ad un massimo del 60% della quota media teorica individuale.

8. Può essere annualmente disposto l'accantonamento di una quota del fondo fino a Euro 10.000,00.- per la copertura di oneri o il rimborso di spese sostenute eccezionalmente dal dirigente per situazioni collegate al servizio. La liquidazione delle eventuali somme è disposta dalla Giunta regionale su parere della Conferenza dei dirigenti. Le somme non utilizzate confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

9. Per le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano il fondo è alimentato da risorse pari a quelle derivanti dall'applicazione del presente articolo al personale regionale, rapportate al numero dei dirigenti, salvo quanto previsto dai precedenti commi 6 e 7."

L'art. 41 è soppresso e sostituito dal seguente:

"Art. 41 Indennità di posizione

1. L'indennità di posizione è definita al fine di attribuire ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni assegnate e alle connesse responsabilità.

2. L'entità dell'indennità di posizione viene determinata in relazione alla graduazione delle strutture organizzative in misura non inferiore a Euro 25.000,00 e non superiore all'importo dello stipendio tabellare stabilito dall'allegato B). Tale limite massimo può essere derogato nei confronti del Segretario Generale.

3. La graduazione delle strutture è disposta dalla Giunta, previa concertazione con le OO.SS., sentito l'O.I.V., sulla base dei criteri dalla stessa adottati."

L'art. 42 è soppresso e sostituito dal seguente:

"Art. 42 Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati conseguiti da ciascun dirigente in relazione agli obiettivi assegnati o

so wird der Fonds bis höchstens 60 % des theoretischen individuellen Anteils erhöht.

(8) Jährlich kann die Rücklage eines Anteils der Fondsmittel von bis zu 10.000,00 Euro verfügt werden, um Ausgaben zu decken oder Kosten zu erstatten, die die Führungskraft in Zusammenhang mit dem Dienst getätigt hat. Die Auszahlung dieser Beträge wird von der Regionalregierung nach Anhören der Konferenz der Führungskräfte verfügt. Die ungenutzten Beträge fließen in den Fonds des darauf folgenden Jahres.

(9) Was die Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen anbelangt, wird der Fonds durch Mittel gespeist, die denjenigen entsprechen, die sich aus der Anwendung dieses Artikels auf das Personal der Region ergeben, und im Verhältnis zur Anzahl der Führungskräfte unbeschadet der Bestimmungen laut den vorstehenden Abs. 6 und 7 berechnet werden."

Der Art. 41 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

„Art. 41 Positionszulage

(1) Die Positionszulage hat den Zweck, den Führungskräften eine Besoldung zuzuerkennen, die mit den zugewiesenen Aufgaben und der diesbezüglichen Verantwortung verbunden ist.

(2) Die Höhe der Positionszulage wird in Bezug auf die Einstufung der Organisationsstrukturen bestimmt und darf nicht weniger als 25.000,00 Euro betragen noch den Betrag des in der Anlage B) festgesetzten Tarifgehalts überschreiten. Im Falle des Generalsekretärs/der Generalsekretärin kann von dieser Höchstgrenze abgewichen werden.

(3) Die Einstufung der Organisationsstrukturen wird von der Regionalregierung nach Absprache mit den Gewerkschaften und nach Anhörung des Unabhängigen Bewertungsgremiums auf der Grundlage der beschlossenen Kriterien verfügt."

Der Art. 42 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

„Art. 42 Ergebnisgehalt

(1) Das Ergebnisgehalt ist eine Vergütung für die von jeder Führungskraft in Bezug auf die vorgegebenen oder auf jeden Fall

comunque prefissati.

2. La retribuzione di risultato è attribuita ai dirigenti sulla base della verifica del grado di realizzazione dei compiti istituzionali, rispetto ad obiettivi predeterminati dall'Amministrazione, tenendo conto sia del livello di impegno richiesto dal posto e dalla funzione sia della congruità delle risorse assegnate. Fra gli elementi da sottoporre alle valutazioni inerenti i risultati rientrano anche le capacità dimostrate dai dirigenti in ordine al conseguimento di economie di gestione, nonché alla formulazione di proposte per il contenimento delle spese correnti dell'Ente.

3. La valutazione dell'attività e dei risultati dei dirigenti viene operata dalla Giunta secondo quanto previsto dall'art. 37. Le decisioni inerenti l'attribuzione della retribuzione di risultato sono comunicate alle OO.SS..

4. La retribuzione di risultato spetta in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio resi nell'anno di riferimento, con arrotondamento al mese intero della frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni.

5. La valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato dovrà essere effettuata entro il primo semestre dell'anno successivo il periodo valutato; l'erogazione viene effettuata di norma entro la mensilità di agosto."

festgesetzten Ziele erreichten Ergebnisse.

(2) Das Ergebnisgehalt wird den Führungskräften aufgrund des Durchführungsstandes der institutionellen Aufgaben in Bezug auf die von der Verwaltung festgesetzten Ziele zuerkannt, wobei der mit der Stellung und dem Aufgabenbereich verbundene Einsatz sowie die Angemessenheit der zugewiesenen Ressourcen zu berücksichtigen sind. Für die Bewertung der Ergebnisse ist auch die Fähigkeit der Führungskräfte zu berücksichtigen, Einsparungen zu erzielen und Vorschläge zur Einschränkung der laufenden Ausgaben der Körperschaft vorzubringen.

(3) Die Regionalregierung bewertet gemäß Art. 37 die Tätigkeit der Führungskräfte und die erzielten Ergebnisse. Die Entscheidungen bezüglich der Zuerkennung des Ergebnisgehalts werden den Gewerkschaften mitgeteilt.

(4) Das Ergebnisgehalt steht in so vielen Zwölfteln wie die Anzahl der im Bezugsjahr geleisteten Monate Dienst zu, wobei Monatsbruchteile von mindestens 15 Tagen auf den ganzen Monat aufgerundet werden.

(5) Die Bewertung zwecks Entrichtung des Ergebnisgehalts ist innerhalb des ersten Halbjahres nach dem bewerteten Zeitraum vorzunehmen; die Entrichtung erfolgt in der Regel binnen dem Monat August."

L'art. 44 è soppresso e sostituito dal seguente:

“Art. 44 Indennità di disagiata residenza

1. La disciplina in materia di indennità di disagiata residenza in favore dei dirigenti è regolata dalla normativa in vigore per il restante personale.”

Der **Art. 44** wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

„Art. 44 Entfernungszulage

(1) Die Entfernungszulage für die Führungskräfte wird durch die für das restliche Personal geltenden Bestimmungen geregelt.“

L'art. 48 è soppresso e sostituito dal seguente:

“Art. 48 Nuove nomine

1. Al funzionario preposto alle strutture dirigenziali, per la Regione ai sensi dell'articolo 24 comma 1 della legge regionale 15/1983, e successive modifiche, e per le Camere di Commercio di Bolzano e di Trento in base alle disposizioni regolamentari approvate dai Consigli camerali, in possesso della qualifica

Der **Art. 48** wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

„Art. 48 Neuernennungen

(1) Den Beamten und Beamtinnen, die – was die Region betrifft – gemäß Art. 24 Abs. 1 des Regionalgesetzes Nr. 15/1983 i.d.g.F. bzw. – was die Handelskammern Bozen und Trient betrifft – aufgrund der von den Kammeräten genehmigten Verordnungsbestimmungen mit der Leitung einer Führungs-

dirigenziale ovvero inserito nell'albo degli idonei alle funzioni dirigenziali o abilitato alle funzioni dirigenziali, spetta il trattamento economico fondamentale e accessorio previsto dal presente contratto.

2. Qualora la nuova nomina riguardi un funzionario proveniente dai ruoli dell'Amministrazione regionale, camerale o provinciale è confermata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.”

L'art. 49 è soppresso e sostituito dal seguente:

“Art. 49 Trattamento economico del funzionario incaricato temporaneamente delle funzioni di dirigente

1. Al funzionario incaricato temporaneamente delle funzioni di Capo di Gabinetto o di direzione di una Ripartizione o Struttura equiparata, in attesa di copertura dell'incarico dirigenziale tramite le modalità ordinarie, è attribuita a titolo di assegno personale, in aggiunta al trattamento economico fondamentale in godimento, la differenza fra lo stipendio tabellare del dirigente ed il trattamento economico in godimento a titolo di stipendio, indennità integrativa speciale e indennità di funzione parte fissa. Sono inoltre attribuite l'indennità di posizione, l'indennità di bilinguità e trilinguità nonché la retribuzione di risultato e il trattamento economico accessorio di cui al presente contratto, secondo le disposizioni che regolano la materia, con assorbimento di eventuali indennità legate alle funzioni svolte comunque denominate.

2. Il trattamento di cui al comma 1 è attribuito altresì al funzionario incaricato della sostituzione del dirigente temporaneamente assente dal servizio, trascorsi 30 giorni consecutivi di sostituzione, escluse le ferie ordinarie, e a decorrere dall'inizio della sostituzione stessa.”

L'art. 50 è soppresso e sostituito dal seguente:

“Art. 50 Trattamento economico del funzionario comandato da altri enti, incaricato delle funzioni

struktur beauftragt sind, im Führungsrang eingestuft oder im Verzeichnis der Geeigneten zur Übernahme von Führungsaufgaben eingetragen oder zur Ausübung von Führungsaufgaben befähigt sind, stehen die Grundbesoldung und die zusätzlichen Besoldungselemente zu, die in diesem Tarifvertrag vorgesehen sind.

(2) Wenn die Neuernennung einen Beamten/eine Beamtin betrifft, der/die im Stellenplan der Regionalverwaltung, der Handelskammern oder des Landes eingestuft ist, wird die bezogene Dienstalterszulage bestätigt.“.

Der Art. 49 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

„Art. 49 Besoldung der zeitweilig mit den Aufgaben einer Führungskraft beauftragten Beamten und Beamtinnen

(1) Den zeitweilig mit den Aufgaben des Kabinettschefs oder mit der Leitung einer Abteilung oder einer gleichgestellten Organisationsstruktur beauftragten Beamten und Beamtinnen wird – in Erwartung der Erteilung des Führungsauftrags mit den ordentlichen Modalitäten – zusätzlich zur bezogenen Grundbesoldung eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem Tarifgehalt der Führungskraft und der als Gehalt, Sonderergänzungszulage sowie Funktionszulage, fester Anteil, bezogenen Besoldung zuerkannt. Ferner werden die Positionszulage, die Zwei- und Dreisprachigkeitszulage, das Ergebnisgehalt und die zusätzlichen Besoldungselemente laut diesem Tarifvertrag gemäß den einschlägigen Bestimmungen zuerkannt, wobei eventuelle Zulagen in Zusammenhang mit den wie auch immer genannten durchgeführten Aufgaben verrechnet werden.

(2) Die Besoldung laut Abs. 1 wird außerdem dem/der mit der Vertretung einer zeitweilig vom Dienst abwesenden Führungskraft beauftragten Beamten/Beamtin nach 30 aufeinander folgenden Tagen Vertretung – ausschließlich des ordentlichen Urlaubs – mit Wirkung ab Beginn der Vertretung zuerkannt.“.

Der Art. 50 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

„Art. 50 Besoldung der von anderen Körperschaften abgeordneten und mit den

di Capo di Gabinetto o di direzione di una Ripartizione o struttura equiparata

Aufgaben des Kabinettschefs oder mit der Leitung einer Abteilung oder einer gleichgestellten Organisationsstruktur beauftragten Beamten und Beamtinnen

1. Al funzionario comandato da altri enti, cui sono affidate a tempo determinato le funzioni di Capo di Gabinetto o di direzione di una Ripartizione o Struttura equiparata, è attribuito a titolo di assegno personale, la differenza fra il trattamento economico complessivamente in godimento ed il trattamento economico iniziale di dirigente aumentato della retribuzione individuale di anzianità goduta.

(1) Den von anderen Körperschaften abgeordneten Beamten und Beamtinnen, die auf befristete Zeit mit den Aufgaben des Kabinettschefs oder mit der Leitung einer Abteilung oder einer gleichgestellten Organisationsstruktur beauftragt werden, wird eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen der bezogenen Gesamtbesoldung und der Anfangsbesoldung einer Führungskraft, erhöht um die bezogene Dienstalterszulage, zuerkannt.

2. Spettano inoltre l'indennità di posizione, la retribuzione di risultato e il trattamento economico accessorio di cui al presente contratto, secondo le disposizioni che regolano la materia, integrato, a titolo di indennità accessoria, qualora ricorrano le condizioni previste nella normativa di riferimento e purché non percepisca detti assegni o similari dall'ente di appartenenza, dell'indennità di bilinguità e trilinguità.”

(2) Ferner werden die Positionszulage, das Ergebnisgehalt und die zusätzlichen Besoldungselemente laut diesem Tarifvertrag gemäß den einschlägigen Bestimmungen zuerkannt; die zusätzlichen Besoldungselemente werden durch die Zwei- und Dreisprachigkeitszulage als zusätzliche Zulage ergänzt, sofern die in den Bezugsbestimmungen vorgesehenen Voraussetzungen bestehen und besagte oder ähnliche Zulagen dem Beamten/der Beamtin nicht bereits von der Herkunftskörperschaft entrichtet werden.“.

Disposizioni in materia di oneri risarcitori:

Bestimmungen betreffend die Rückerstattungen:

“1. La disciplina in materia di oneri risarcitori in favore dei dirigenti è regolata dalla normativa in vigore per il restante personale.”

„(1) Die Rückerstattungen zugunsten der Führungskräfte werden durch die für das restliche Personal geltenden Bestimmungen geregelt.“

Disposizioni in materia di previdenza e di trattamento di fine rapporto:

Bestimmungen in Sachen Vorsorge und Abfertigung:

“1. La disciplina in materia di previdenza e trattamento di fine rapporto in favore dei dirigenti è regolata dalla normativa in vigore per il restante personale.”

„(1) Die Vorsorge und die Abfertigung für die Führungskräfte werden durch die für das restliche Personal geltenden Bestimmungen geregelt.“

#### DICHIARAZIONE A VERBALE CONGIUNTA N.1

#### GEMEINSAME PROTOKOLLERKLÄRUNG NR. 1

Le parti firmatarie del presente contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale della Regione Autonoma Trentino Alto Adige e delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e Bolzano, al fine di garantire maggior

Die unterzeichnenden Parteien dieses Tarifvertrags betreffend die Führungskräfte der Autonomen Region Trentino-Südtirol und der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen halten es zur Gewährleistung von mehr

trasparenza, chiarezza ed equità, ritengono necessario valutare di apportare modifiche, nella prossima contrattazione, al comma 8 dell'art. 40, in modo da valorizzare, anche economicamente, solamente i Dirigenti che vengono di fatto incaricati ad assumere nuove responsabilità per la direzione di più strutture dirigenziali.

DICHIARAZIONE A VERBALE  
CONGIUNTA N.2

Le parti firmatarie del presente contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale della Regione Autonoma Trentino Alto Adige e delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e Bolzano – triennio economico e giuridico 2016-2018, si impegnano a predisporre, un testo coordinato delle disposizioni contrattuali del personale dell'area dirigenziale.

Trento, 29 giugno 2022

Transparenz, Klarheit und Billigkeit für notwendig, anlässlich der nächsten Tarifverhandlungen den Art. 40 Abs. 8 zu ändern, um somit nur die Führungskräfte, die effektiv mit der Übernahme neuer Verantwortung in Zusammenhang mit der Leitung mehrerer Führungsstrukturen beauftragt werden, – auch in wirtschaftlicher Hinsicht – aufzuwerten.

GEMEINSAME PROTOKOLLERKLÄRUNG  
NR. 2

Die unterzeichnenden Parteien dieses Tarifvertrags betreffend die Führungskräfte der Autonomen Region Trentino-Südtirol und der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen für den Dreijahreszeitraum 2016-2018 (wirtschaftlicher und rechtlicher Teil) verpflichten sich, einen koordinierten Text der tarifvertraglichen Bestimmungen betreffend die Führungskräfte zu erstellen.

Trient, den 29. Juni 2022