

SUPPLEMENTO N. 4

ANNO 2006

**DELIBERAZIONI, DISPOSIZIONI
E COMUNICATI**

BEIBLATT NR. 4

JAHR 2006

**BESCHLÜSSE, BESTIMMUNGEN
UND MITTEILUNGEN**

**REGIONE AUTONOMA
TRENTINO - ALTO ADIGE**

**AUTONOME REGION
TRENTINO - SÜDTIROL**

**COMUNICATO DELLA GIUNTA REGIONALE
27 febbraio 2006**

**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**

**MITTEILUNG DES REGIONALAUSSCHUSSES
vom 27. Februar 2006**

**Tarifvertrag betreffend
die Führungskräfte, die bei
der Autonomen Region
Trentino-Südtirol und bei
den Handels-, Industrie-, Handwerks-
und Landwirtschaftskammern
Trient und Bozen Dienst leisten**

SUPPLEMENTO N. 4

ANNO 2006

DELIBERAZIONI, DISPOSIZIONI
E COMUNICATI

BEIBLATT NR. 4

JAHR 2006

BESCHLÜSSE, BESTIMMUNGEN
UND MITTEILUNGEN

REGIONE AUTONOMA TRENINO - ALTO ADIGE

AUTONOME REGION TRENINO - SÜDTIROL

COMUNICATO DELLA GIUNTA REGIONALE
27 febbraio 2006**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**

A seguito della deliberazione della Giunta regionale n. 51 di data 8 febbraio 2006, con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione del testo, concordato in data 18 gennaio 2006, 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 riferito al biennio 2004-2005 e della certificazione positiva della Corte dei conti di data 24 febbraio 2006 sull'attendibilità dei costi quantificati e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, il giorno 27 febbraio 2006, ad ore 15,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica rappresentata nell'occasione da:*
 - **DELLAI Lorenzo**
Vicepresidente della Regione
Con funzioni di Presidente della delegazione
FIRMATO
 - **DEMADONNA Ferruccio**
Membro esperto esterno
Con funzioni di Vice Presidente della delegazione
FIRMATO
 - **ANDREATTA rag. Fulvio**
Reggente la Ripartizione I - Affari del Personale
FIRMATO

MITTEILUNG DES REGIONALAUSSCHUSSES
vom 27. Februar 2006**Tarifvertrag betreffend die Führungskräfte, die bei der Autonomen Region Trentino-Südtirol und bei den Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen Dienst leisten**

Infolge des Beschlusses des Regionalausschusses vom 8. Februar 2006, Nr. 51, mit dem die Unterzeichnung des am 18. Jänner 2006 vereinbarten Textes des Tarifvertrages betreffend die Führungskräfte, die bei der Autonomen Region Trentino-Südtirol und bei den Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen Dienst leisten, für den Zweijahreszeitraum 2004-2005 genehmigt wurde, und infolge der positiven Bestätigung des Rechnungshofes vom 24. Februar 2006 über die Glaubwürdigkeit der vorgesehenen Ausgaben und über ihre Vereinbarkeit mit den Planungs- und Haushaltsmitteln hat am 27. Februar 2006 um 15,00 Uhr das Treffen zwischen den nachstehenden Parteien stattgefunden:

- *der Delegation der öffentlichen Körperschaften, vertreten durch:*
 - **Lorenzo DELLAI**
Vizepräsident der Region
mit den Aufgaben des Delegationsvorsitzenden
UNTERZEICHNET
 - **Ferruccio DEMADONNA**
Externer Experte
mit den Aufgaben des stellvertretenden Delegationsvorsitzenden
UNTERZEICHNET
 - **Rag. Fulvio ANDREATTA**
Beauftragter Leiter der Abteilung I - Personalangelegenheiten
UNTERZEICHNET

- **DAL PEZ Adriano**
Presidente della Camera di Commercio di Trento
FIRMATO
- **MAOLUCCI dott. Giuseppe**
Segretario generale Camera di Commercio di Trento
FIRMATO
- **GRAMM Benedikt**
Presidente della Camera di Commercio di Bolzano
FIRMATO
- **ROTTENSTEINER dott. Josef**
Segretario generale Camera di Commercio di Bolzano
FIRMATO

- *la delegazione del Sindacato DIRER-DIRTA rappresentata da:*

- **ENGL STEFANI avv. Edith**
Dirigente Regione
FIRMATO
- **BALDI Giorgio**
Dirigente Camera di Commercio di Trento
FIRMATO
- **NARDELLI dott.ssa Lucia**
Dirigente Camera di Commercio di Bolzano
FIRMATO

Le parti:

- preso atto che il 12 comma dell'art. 62 norme finali dell'Accordo sottoscritto in data 18 gennaio 2006 affida alla cura dell'Amministrazione la compilazione di un testo coordinato delle norme contrattuali che introducano nel testo base le correzioni richieste dalle nuove disposizioni;
- verificato il testo sottoposto nel quale si è provveduto anche alla correzione di errori materiali, evidenziati nel verbale, e riconosciuta la rispondenza alla bozza di accordo siglata in data 18 gennaio 2006;
- sottoscrivono il 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 di Bolzano, per il biennio economico 2004-2005, nel testo che segue.

- **Adriano DAL PEZ**
Präsident der Handelskammer Trient

UNTERZEICHNET

- **Dr. Giuseppe MAOLUCCI**
Generalsekretär der Handelskammer Trient

UNTERZEICHNET

- **Benedikt GRAMM**
Präsident der Handelskammer Bozen

UNTERZEICHNET

- **Dr. Josef ROTTENSTEINER**
Generalsekretär der Handelskammer Bozen

UNTERZEICHNET

- *und der Delegation der Gewerkschaft DIRER-DIRTA, vertreten durch:*

- **RA Dr. Edith ENGL STEFANI**
Leiterin - Region
UNTERZEICHNET
- **Giorgio BALDI**
Leiter - Handelskammer Trient
UNTERZEICHNET
- **Dr. Lucia NARDELLI**
Leiterin - Handelskammer Bozen
UNTERZEICHNET

Die Parteien:

- nach Kenntnisnahme der Tatsache, dass der Art. 62 Abs. 12 - Schlussbestimmungen - des am 18. Jänner 2006 unterzeichneten Vertrags der Verwaltung die Abfassung eines koordinierten Textes der Vertragsbestimmungen mit den Korrekturen anvertraut, die sich aufgrund der neuen Bestimmungen ergeben;
- nach Überprüfung des genannten Textes, in dem auch die Korrektur von im Protokoll hervorgehobenen Fehlern vorgenommen wurde und nach Feststellung der Übereinstimmung des Textes mit dem Entwurf des am 18. Jänner 2006 unterzeichneten Vertrags;
- unterzeichnen den Tarifvertrag betreffend die Führungskräfte, die bei der Autonomen Region Trentino-Südtirol und bei den Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen Dienst leisten, für den Zweijahreszeitraum 2004-2005 für den wirtschaftlichen Teil in nachstehendem Wortlaut.

**CONTRATTO COLLETTIVO
RIGUARDANTE IL PERSONALE CON QUALIFICA
DI DIRIGENTE, DIPENDENTE DELLA REGIONE
AUTONOMA TRENTINO-ALTO ADIGE E DELLE
CAMERE DI COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO
E AGRICOLTURA DI TRENTO E BOLZANO**

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: Informazione preventiva
Art. 4: Concertazione
Art. 5: Informazione successiva

**CAPO II
Procedure di mediazione e raffreddamento dei conflitti**

- Art. 6: Interpretazione e clausole di raffreddamento

**CAPO III
Diritti sindacali**

- Art. 7: Diritto di associazione e di attività sindacale
Art. 8: Permessi sindacali
Art. 9: Assemblee sindacali
Art. 10: Diritto di affissione
Art. 11: Utilizzo di locali

**TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO**

**CAPO I
Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro**

- Art. 12: Contratto individuale di lavoro
Art. 13: Periodo di prova
Art. 14: Contratto di lavoro a tempo determinato
Art. 15: Risoluzione del rapporto di lavoro
Art. 16: Recesso dell'Amministrazione
Art. 17: Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

**TARIFVERTRAG
BETREFFEND DIE FÜHRUNGSKRÄFTE, DIE BEI DER
AUTONOMEN REGION TRENTINO-SÜDTIROL UND
BEI DEN HANDELS-, INDUSTRIE-, HANDWERKS-
UND LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN TRIENT
UND BOZEN DIENST LEISTEN**

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 ZU DEN GEWERKSCHAFTEN**

**I. KAPITEL
Allgemeine Bestimmungen**

- Art. 3: Vorabinformation
Art. 4: Besprechung
Art. 5: Nachinformation

**II. KAPITEL
Vermittlungsverfahren und Entschärfung von Streitigkeiten**

- Art. 6: Auslegung und Entschärfungsklauseln

**III. KAPITEL
Gewerkschaftsrecht**

- Art. 7: Recht auf gewerkschaftlichen Zusammenschluss und gewerkschaftliche Betätigung
Art. 8: Gewerkschaftsbeurlaubungen
Art. 9: Gewerkschaftsversammlungen
Art. 10: Anschlagrecht
Art. 11: Benutzung von Räumlichkeiten

**III. TITEL
ARBEITSVERHÄLTNIS**

**I. KAPITEL
Errichtung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

- Art. 12: Individualvertrag
Art. 13: Probezeit
Art. 14: Vertrag mit befristetem Arbeitsverhältnis
Art. 15: Auflösung des Arbeitsverhältnisses
Art. 16: Rücktritt seitens der Verwaltung
Art. 17: Wirkungen des Strafverfahrens auf das Arbeitsverhältnis

- Art. 18: Risoluzione consensuale
 Art. 19: Termine ed indennità di preavviso
 Art. 20: Indennità in caso di morte

CAPO II
 Struttura del rapporto

- Art. 21: Ferie
 Art. 22: Festività
 Art. 23: Permessi retribuiti
 Art. 24: Orario di servizio
 Art. 25: Assenza per malattia
 Art. 26: Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio
 Art. 27: Aspettativa per servizio militare o civile sostitutivo o richiamo alle armi
 Art. 28: Aspettativa per motivi personali, familiari o di studio
 Art. 29: Tutela della maternità e paternità
 Art. 30: Modalità di fruizione del congedo parentale
 Art. 31: Aspettativa per il personale con prole
 Art. 32: Assenze per mandato politico
 Art. 33: Assenze per sciopero
 Art. 34: Aggiornamento professionale

CAPO III
 Norme disciplinari

- Art. 35: Doveri del dirigente

CAPO IV
 Incarichi dirigenziali e valutazione

- Art. 36: Affidamento e rotazione degli incarichi dirigenziali
 Art. 37: Valutazione dei dirigenti

TITOLO IV
TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I
 La retribuzione

- Art. 38: Struttura della retribuzione
 Art. 39: Stipendio tabellare
 Art. 40: Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
 Art. 41: Retribuzione di posizione
 Art. 42: Retribuzione di risultato
 Art. 43: Indennità di bilinguità e trilinguità
 Art. 44: Indennità di disagiata residenza
 Art. 45: Indennità di missione
 Art. 46: Corresponsione della retribuzione e tredicesima mensilità
 Art. 47: Effetti delle nuove retribuzioni

CAPO II
 Disposizioni varie

- Art. 48: Nuove nomine
 Art. 49: Trattamento economico del funzionario incaricato delle funzioni di Capo di Gabinetto o di direzione di una Ripartizione o Struttura equiparata
 Art. 50: Trattamento economico del funzionario incaricato della sostituzione del dirigente
 Art. 51: Servizio alternativo di mensa
 Art. 52: Copertura assicurativa

- Art. 18: Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses
 Art. 19: Kündigungsfrist und Entschädigung bei Nichteinhalten der Kündigungsfrist
 Art. 20: Entschädigung bei Tod der Führungskraft

II. KAPITEL
 Einzelne Aspekte des Dienstverhältnisses

- Art. 21: Urlaub
 Art. 22: Feiertage
 Art. 23: Bezahlte Beurlaubungen
 Art. 24: Arbeitszeit
 Art. 25: Abwesenheit wegen Krankheit
 Art. 26: Unfälle am Arbeitsplatz und dienstbedingte Krankheiten
 Art. 27: Wartestand wegen Wehrdienst oder Zivildienst oder Wiedereinberufung zum Wehrdienst
 Art. 28: Wartestand aus persönlichen, familiären oder Studiengründen
 Art. 29: Schutz der Mutterschaft und der Vaterschaft
 Art. 30: Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs
 Art. 31: Wartestand für das Personal mit Kindern
 Art. 32: Abwesenheit wegen politischen Mandats
 Art. 33: Abwesenheit wegen Streik
 Art. 34: Berufliche Fortbildung

III. KAPITEL
 Disziplinarbestimmungen

- Art. 35: Pflichten der Führungskräfte

IV. KAPITEL
 Führungsaufträge und Bewertung

- Art. 36: Erteilung und Rotation der Führungsaufträge
 Art. 37: Bewertung der Führungskräfte

IV. TITEL
WIRTSCHAFTLICHE BEHANDLUNG

I. KAPITEL
 Besoldung

- Art. 38: Gliederung der Besoldung
 Art. 39: Tarifgehalt
 Art. 40: Fonds für das Funktions- und das Ergebnisgehalt
 Art. 41: Funktionsgehalt
 Art. 42: Ergebnisgehalt
 Art. 43: Zwei- und Dreisprachigkeitszulage
 Art. 44: Entfernungszulage
 Art. 45: Außendienstvergütung
 Art. 46: Entrichtung der Besoldung und dreizehntes Monatsgehalt
 Art. 47: Wirkungen der neuen Gehälter

II. KAPITEL
 Verschiedene Bestimmungen

- Art. 48: Neuernennungen
 Art. 49: Besoldung des mit den Aufgaben des Kabinettschefs oder mit der Leitung einer Abteilung oder einer gleichgestellten Organisationseinheit beauftragten Beamten
 Art. 50: Besoldung des mit der Vertretung einer Führungskraft beauftragten Beamten
 Art. 51: Alternativer Mensadienst
 Art. 52: Versicherungsschutz

CAPO III
Disposizioni in materia di oneri risarcitori

- Art. 53: Interessi e rivalutazione monetaria
Art. 54: Modalità di calcolo degli oneri risarcitori

CAPO IV
Disposizioni in materia di previdenza
e di trattamento di fine rapporto

- Art. 55: Trattamento di fine rapporto
Art. 56: Determinazione del trattamento di fine rapporto
Art. 57: Acconto "una tantum"
Art. 58: Previdenza complementare
Art. 59: Adeguamento dei trattamenti integrativi di quiescenza
Art. 60: Trattamento integrativo a carico delle CCIAA di Bolzano e Trento

Art. 61: Trattamento di fine rapporto e di previdenza dei dipendenti CCIAA di Bolzano e Trento

TITOLO V
NORME FINALI E TRANSITORIE

- Art. 62: Norme finali
Art. 63: Disapplicazione di norme

ALLEGATI

A) CODICE DI COMPORTAMENTO

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

B) TABELLA TRATTAMENTO ECONOMICO

C) TRATTAMENTO DI MISSIONE

- Art. 1: Definizione e autorizzazione
Art. 2: Indennità di missione
Art. 3: Misura dell'indennità di missione
Art. 4: Rimborso delle spese di vitto
Art. 5: Rimborso delle spese di viaggio e pernottamento

Art. 6: Uso del proprio automezzo per viaggi di servizio

Art. 7: Disposizioni speciali
Art. 8: Anticipazioni di spesa
Art. 9: Liquidazione delle missioni
Art. 10: Provvedimenti disciplinari
Art. 11: Sede di servizio

III. KAPITEL
Bestimmungen betreffend die Rückerstattungen

- Art. 53: Zinsen und Inflationsausgleich
Art. 54: Modalitäten für die Berechnung der zurückzuerstattenden Beträge

IV. KAPITEL
Bestimmungen auf den Sachgebieten der Vorsorge
und der Abfertigung

- Art. 55: Abfertigung
Art. 56: Festsetzung der Abfertigung
Art. 57: Einmaliger Vorschuss
Art. 58: Zusatzvorsorge
Art. 59: Anpassung der Ergänzungen zum Ruhegeld
Art. 60: Ergänzungsbeträge zu Lasten der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Bozen und Trient

Art. 61: Abfertigung und Vorsorgeleistungen an die Führungskräfte der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Bozen und Trient

V. TITEL
SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

- Art. 62: Schlussbestimmungen
Art. 63: Nicht mehr anzuwendende Bestimmungen

ANLAGEN

A) 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: Enthaltungspflicht
Art. 7: Nebentätigkeiten
Art. 8: Unparteilichkeit
Art. 9: Verhalten außerhalb des Berufslebens
Art. 10: Verhalten im Dienst
Art. 11: Beziehungen zur Öffentlichkeit
Art. 12: Verträge
Art. 13: Verpflichtungen in Zusammenhang mit der Bewertung der Resultate

B) GEHALTSTABELLE

C) VERGÜTUNG FÜR AUSSENDIENST

- Art. 1: Definitionen und Genehmigung
Art. 2: Außendienstvergütung
Art. 3: Ausmaß der Außendienstvergütung
Art. 4: Rückerstattung der Verpflegungskosten
Art. 5: Rückerstattung der Reise- und Übernachtungskosten
Art. 6: Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs für Dienstreisen
Art. 7: Sonderbestimmungen
Art. 8: Vorstreckung von Beträgen
Art. 9: Auszahlung der Außendienstvergütung
Art. 10: Disziplinarmaßnahmen
Art. 11: Dienstsitz

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 LR 21 luglio 2000, n. 3, si applica al personale dirigenziale con contratto a tempo indeterminato e determinato della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige e delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e Bolzano, incluso il personale incaricato provvisoriamente delle funzioni dirigenziali.

2. A detto personale si applicano le disposizioni ed i codici allegati al presente contratto, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale, nonché gli altri Allegati, richiamati nelle rispettive disposizioni contrattuali, in vigore per il restante personale regionale.

3. 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 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 biennio 2004-2005 per la parte economica; per la parte giuridica è valido sino al 31 dicembre 2005.

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.

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

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

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 auf die Führungskräfte mit befristetem und unbefristetem Vertrag Anwendung, die bei der Autonomen Region Trentino-Südtirol und bei den Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen Dienst leisten, inbegriffen das Personal, das vorübergehend mit den Aufgaben einer Führungskraft betraut ist.

(2) Für genanntes Personal gelten die Bestimmungen und Regeln, die diesem Tarifvertrag beiliegen, dessen ergänzender und wesentlicher Bestandteil sie sind, sowie die weiteren für das übrige Personal der Region geltenden Anlagen, auf die in den jeweiligen Vertragsbestimmungen verwiesen wird.

(3) Wenn im vorliegenden Vertrag Organe der Regionalverwaltung erwähnt werden, so sind darunter die entsprechenden Organe der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen in Bezug auf die jeweiligen Amtshandlungen zu verstehen, für die sie zuständig sind.

Art. 2

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

(1) Dieser Vertrag betrifft für den wirtschaftlichen Teil den Zweijahreszeitraum 2004-2005 und gilt für den rechtlichen Teil bis zum 31. Dezember 2005.

(2) Die rechtlichen Wirkungen gelten ab dem ersten Tag des Monats, der dem Tag des Abschlusses des Vertrags folgt, unbeschadet anderslautender, 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.

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

(5) Die Plattformen werden drei Monate vor dem Ablauf des Vertrags vorgelegt, um zu vermeiden, dass der Vertrag vor der Unterzeichnung eines neuen Vertrags abläuft. Während dieses Zeitraumes und im Laufe des Monats, der dem Ablauf des Vertrags folgt, können die Vertragsparteien weder einseitige Initiativen ergreifen noch direkte Aktionen unternehmen.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del contratto ai dirigenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993, in base ad accordo stipulato e approvato con le procedure del contratto, ai sensi dell'art. 4 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3.

TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I Disposizioni generali

Art. 3 *Informazione preventiva*

1. L'Amministrazione fornisce un'informazione preventiva, per iscritto ed in tempo utile, alle rappresentanze sindacali firmatarie del presente contratto sui criteri generali relativi a:

- a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
- c) articolazione delle strutture organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione;
- d) modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- e) programmi di aggiornamento dei dirigenti;
- f) misure di pari opportunità;
- g) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;
- h) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
- i) disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Art. 4 *Concertazione*

1. Nelle materie previste all'art. 3, lettere a), b), c), d), g) e i), ciascuna delle rappresentanze sindacali firmatarie del presente contratto può chiedere all'Amministrazione, in forma scritta, un incontro per la concertazione delle materie medesime.

2. Della richiesta è data notizia alle altre rappresentanze sindacali dei dirigenti.

3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla

(6) Drei Monate nach Ablauf des Vertrags, ohne dass ein neuer Vertrag unterzeichnet wurde, wird den Führungskräften aufgrund der Vereinbarung, die mit den im Art. 4 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 vorgesehenen Vertragsverfahren zu treffen und zu genehmigen ist, die entsprechende Zulage entrichtet, und zwar gemäß den im Abkommen über die Arbeitskosten vom 23. Juli 1993 vorgesehenen Fristen.

II. TITEL BEZIEHUNGEN ZU DEN GEWERKSCHAFTEN

I. KAPITEL Allgemeine Bestimmungen

Art. 3 *Vorabinformation*

(1) Die Verwaltung informiert die Gewerkschaften, die diesen Vertrag unterzeichnet haben, rechtzeitig und schriftlich über die allgemeinen Kriterien betreffend:

- a) Erteilung, Widerruf und Änderung der Führungsaufträge;
- b) Bewertung der Tätigkeit der Führungskräfte;
- c) Gliederung der Organisationseinheiten, der Aufgaben und der damit verbundenen Verantwortung für die Zwecke der Zuerkennung des Funktionsgehalts;
- d) Modalitäten für die Zuerkennung des mit dem Ergebnis und der Erreichung der vorgegebenen Ziele verbundenen Gehalts;
- e) Fortbildungsangebot für die Führungskräfte;
- f) Maßnahmen für die Chancengleichheit;
- g) Auswirkungen der organisatorischen und technologischen Neuerungen auf die Qualität der Arbeit und die Professionalität der Führungskräfte;
- h) Schutz im Bereich Hygiene, Umwelt, Sicherheit und Unfallverhütung am Arbeitsplatz;
- i) Bedingungen, Voraussetzungen und Grenzen für eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Art. 4 *Besprechung*

(1) Jede Gewerkschaft, die diesen Vertrag unterzeichnet hat, kann bei der Verwaltung schriftlich Besprechungen zur Behandlung der Sachgebiete laut Art. 3 Buchst. a), b), c), d), g) und i) beantragen.

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

(3) Die Besprechung findet im Rahmen eigens dazu anberaumter Treffen statt, die in der Regel inner-

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. La concertazione si conclude nel termine tassativo di 30 giorni dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza, con un verbale dal quale risultano le posizioni delle parti.

5. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità nelle stesse materie dell'Amministrazione.

6. 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. 5

Informazione successiva

1. L'Amministrazione, su richiesta delle rappresentanze sindacali firmatarie del presente contratto e con le modalità indicate nell'articolo 3, fornirà adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza.

2. Le informazioni saranno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenuto conto prioritariamente dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa

CAPO II

Procedure di mediazione e raffreddamento dei conflitti

Art. 6

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

halb achtundvierzig Stunden - ausgeschlossen die arbeitsfreien Tage - ab dem Erhalt des Antrages beginnen. Während des Zeitraumes, in dem die Besprechung stattfindet, haben sich die Parteien an den Grundsatz der Verantwortlichkeit, der Korrektheit und der Transparenz zu halten.

(4) Die Besprechung ist bindend innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der Information oder - in dringenden Fällen - innerhalb einer kürzeren Frist abzuschließen, wobei ein Protokoll abzufassen ist, aus dem die Stellungnahmen der Parteien hervorgehen.

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

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

Art. 5

Nachinformation

(1) Auf Antrag der Gewerkschaften, die diesen Vertrag unterzeichnet haben, und mit den Modalitäten gemäß Art. 3 gibt die Verwaltung angemessene Informationen über die Maßnahmen und Akte betreffend die Arbeitsorganisation und die Begründung, Änderung und Auflösung der Arbeitsverhältnisse der Führungskräfte.

(2) Die Informationen sind - unter besonderer Beachtung der Kontinuität der Verwaltungstätigkeit - innerhalb angemessener Zeit und in den geeigneten Formen zu geben.

II. KAPITEL

Vermittlungsverfahren und Entschärfung von Streitigkeiten

Art. 6

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 Zeitraumes der Besprechung unter Beachtung der obengenannten Grundsätze keine unilateralen Initiativen und führen keine direkten Aktionen durch. Ferner bemühen sie sich, eine Einigung über die anstehenden Themen zu finden.

(3) Sollten Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung des Vertrags auftreten, so treffen sich die Parteien innerhalb 20 Tagen nach Erhalt des Antrages laut Abs. 4, um die Bedeutung der betreffenden Klausel im Einvernehmen zu bestimmen.

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. 7 *Diritto di associazione e di attività sindacale*

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

2. I dirigenti 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 dirigente o dell'Organizzazione sindacale interessata.

3. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

4. Il dirigente 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. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.

Art. 8 *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 dirigenti regionali, permessi sindacali in ragione di 15 ore annue fisse, aumentate di 5 minuti settimanali per ciascun iscritto.

2. La partecipazione a trattative sindacali su convocazione dell'Amministrazione, ivi compresa la concertazione e l'informazione di cui al Capo I del presen-

(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 umstrittene Klausel ab Geltungsbeginn des Vertrags. Die Vereinbarung wird mit der Unterzeichnung seitens sämtlicher Unterzeichnerparteien des Bezugsvertrags abgeschlossen.

III. KAPITEL Gewerkschaftsrecht

Art. 7 *Recht auf gewerkschaftlichen Zusammenschluss und gewerkschaftliche Betätigung*

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

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

(3) Die Vollmacht ist ab dem ersten Tag des Monats nach dem Ausstellungsdatum wirksam.

(4) Die Führungskraft kann jederzeit die laut Abs. 2 erteilte Vollmacht widerrufen, indem sie der eigenen Verwaltung und der jeweiligen Gewerkschaft die entsprechende Mitteilung zusendet. Der Widerruf ist ab dem ersten Tag des Monats nach dem Einreichungsdatum wirksam.

Art. 8 *Gewerkschaftsbeurlaubungen*

(1) Um die einwandfreie Durchführung der Gewerkschaftstätigkeit zu gewährleisten, werden jeder Gewerkschaft mit Vereinigungscharakter, der die Führungskräfte der Region beigetreten sind, Gewerkschaftsbeurlaubungen für 15 Stunden jährlich gewährt, wobei 5 Minuten pro Woche für jedes eingetragene Mitglied hinzuzufügen sind.

(2) Die Teilnahme an Gewerkschaftsverhandlungen, die von der Verwaltung einberufen werden, einschließlich der Besprechung und der Information

te Titolo, è considerata a tutti gli effetti presenza in servizio e non rientra nei permessi di cui al comma 1.

3. Ai dirigenti che si assentano dall'ufficio per fruire dei permessi sindacali di cui sopra compete l'intero trattamento economico fondamentale. I periodi di assenza sono utili a tutti gli altri effetti, giuridici ed economici.

4. Oltre il monte ore determinato ai sensi del primo comma, salvo che non ostino eccezionali e motivate esigenze di servizio, sono concessi permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

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

Art. 9

Assemblee sindacali

1. I dirigenti hanno diritto di riunirsi nei locali concordati con l'Amministrazione, durante l'orario di lavoro, nei limiti di dodici ore annue individuali e con diritto alla retribuzione.

2. La convocazione, la sede, l'orario e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'Amministrazione con preavviso scritto almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

3. La durata della partecipazione di ciascun dirigente all'assemblea è autocertificata dallo stesso dirigente e comunicata all'Amministrazione.

Art. 10

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.

gemäß dem I. Kapitel dieses Titels, gilt für sämtliche Wirkungen als Anwesenheit im Dienst und fällt nicht unter die Beurlaubungen laut Abs. 1.

(3) Den Führungskräften, die wegen Inanspruchnahme obgenannter Gewerkschaftsbeurlaubungen vom Amt abwesend sind, steht die gesamte Grundbesoldung zu. Die Abwesenheitszeiten gelten für sämtliche weiteren Wirkungen dienst- und besoldungsrechtlicher Art.

(4) Neben der im Abs. 1 festgelegten Stundenzahl werden nicht bezahlte Gewerkschaftsbeurlaubungen für die Teilnahme an Gewerkschaftsverhandlungen, -kongressen und -tagungen gewährt, es sei denn, es liegen außerordentliche und begründete Diensterfordernisse vor.

(5) Die Abwesenheiten gemäß vorstehendem Absatz gelten für die dienstrechtlichen Zwecke und für die Gehaltsentwicklung. Die Besoldung wird jedoch wie bei Abwesenheiten wegen Streik gekürzt.

Art. 9

Gewerkschaftsversammlungen

(1) Die Führungskräfte haben das Recht, sich in den mit der Verwaltung vereinbarten Räumen für höchstens zwölf Stunden jährlich pro Person und mit Anrecht auf das Gehalt zu versammeln.

(2) Die Einberufung, der Ort und die Uhrzeit der Versammlung sowie die eventuelle Teilnahme von externen leitenden Gewerkschaftsfunktionären sind der Verwaltung mindestens drei Tage vor der Versammlung schriftlich mitzuteilen. Sollte die Verwaltung das Datum der Versammlung aufgrund eventueller außerordentlicher und begründeter Umstände verschieben müssen, so hat sie dies den Gewerkschaften, die die Versammlung einberufen haben, innerhalb 48 Stunden vor Beginn derselben schriftlich mitzuteilen.

(3) Die Dauer der Teilnahme an der Versammlung ist von der jeweiligen Führungskraft mittels einer Ersatzerklärung zu bestätigen und der Verwaltung mitzuteilen.

Art. 10

Anschlagrecht

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

Art. 11
Utilizzo di locali

1. L'Amministrazione concorda con le organizzazioni sindacali del personale la possibilità di utilizzare idonei locali per consentire alle rappresentanze interne delle organizzazioni sindacali che fruiscono dei permessi retribuiti lo svolgimento dei loro compiti consentendo, se richiesto, l'uso delle reti telefoniche ed informatiche con l'addebito delle relative spese.

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 12
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 artt. 3, 5 e 6 della LR 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) il trattamento economico fondamentale, inclusa l'indennità di funzione;
- e) la qualifica professionale;
- 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 al contratto collettivo di lavoro;
- k) il termine di preavviso in caso di recesso.

3. Il contratto di lavoro individuale 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 esclusivamente con rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 11
Benutzung von Räumlichkeiten

(1) Die Verwaltung vereinbart mit den Gewerkschaften des Personals die Benutzung geeigneter Räumlichkeiten, in welchen die verwaltungsinternen Vertreter, die bezahlte Beurlaubungen in Anspruch nehmen, ihrer Gewerkschaftstätigkeit nachgehen können. Die Verwaltung gestattet - sofern es beantragt wird - die Benutzung der Telefon- und EDV-Netze mit Anlastung der entsprechenden Kosten.

III. TITEL
ARBEITSVERHÄLTNISS

I. KAPITEL
Errichtung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 12
Individualvertrag

(1) Das befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnis wird aufgrund eines Individualvertrags und 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 in schriftlicher Form abzufassen ist, was auch zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen kann, muss folgende Angaben enthalten:

- a) Art des Arbeitsverhältnisses;
- b) Identität der Parteien;
- c) Beginn des Arbeitsverhältnisses;
- d) Grundbesoldung einschließlich der Funktionszulage;
- e) Rang;
- f) Dauer der Probezeit;
- g) zugewiesener Dienststz;
- h) Endtermin im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses;
- i) wöchentliche Arbeitszeit;
- j) allgemeiner Verweis auf den Tarifvertrag;
- k) Kündigungsfrist im Falle des Rücktritts.

(3) Im Individualvertrag wird festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis durch den geltenden Tarifvertrag, auch was die Auflösungsgründe des Arbeitsverhältnisses betrifft, geregelt wird. Die Annullierung des Einstellungsverfahrens, aufgrund dessen das Arbeitsverhältnis eingegangen wurde, stellt einen Grund für die Auflösung des Vertrags dar, und zwar ohne Pflicht der Einhaltung der Kündigungsfrist.

(4) Die Einstellung kann ausschließlich mit Vollzeitverhältnis erfolgen.

5. Il dirigente 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 dirigente 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 dirigente e l'Amministrazione devono rispettare il termine di preavviso di cui all'articolo 19.

8. Il contratto individuale di cui al comma 1 sostituisce i provvedimenti di nomina dei candidati da assumere. In ogni caso produce i medesimi effetti dei provvedimenti di nomina di cui agli artt. 17 e 28 del DPR 9 maggio 1994, n. 487.

Art. 13 Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio sia a tempo indeterminato che determinato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è di sei mesi.

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

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

4. Le parti possono recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva durante il primo trimestre del periodo di prova e con preavviso di 10 giorni durante il secondo trimestre. Il recesso dell'Amministrazione deve essere adeguatamente motivato. Al dirigente spettano comunque le ferie ed il trattamento economico maturati.

5. L'Amministrazione procede alla valutazione dell'operato del dirigente durante il periodo di prova con le modalità di cui all'art. 37.

6. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione a tempo indeterminato diviene definitiva, ovvero, se a tempo determinato, per il periodo prestabilito. Il servizio di prova si computa nell'anzianità di servizio.

7. Qualora il dipendente regionale a tempo indeterminato consegua la nomina a dirigente e, al termine del periodo di prova, venga giudicato sfavorevolmente è mantenuto in servizio nella posizione economico-professionale e relativo profilo professionale ricoperti prima della nomina a dirigente.

(5) Die Führungskraft ist dazu verpflichtet, die für die Einstellung in den Dienst erforderlichen Unterlagen innerhalb der in den Verordnungsbestimmungen für den Zugang zum Dienst vorgesehenen Fristen vorzulegen. Im Einstellungsvertrag muss die Führungskraft 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 wurden, teilt die Verwaltung mit, dass sie den Vertrag nicht abschließen wird.

(7) Im Falle des Rücktritts vom Arbeitsvertrag müssen die Führungskraft und die Verwaltung die im Art. 19 vorgesehene Kündigungsfrist einhalten.

(8) Der Individualvertrag laut Abs. 1 ersetzt die Maßnahmen zwecks Ernennung der einzustellenden Bewerber. Auf jeden Fall hat er dieselben Wirkungen der Maßnahmen zwecks Ernennung laut Art. 17 und 28 des DPR vom 9. Mai 1994, Nr. 487.

Art. 13 Probezeit

(1) Die auf unbefristete oder befristete Zeit in den Dienst eingestellte Führungskraft hat eine Probezeit von sechs 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) Für die Zwecke der Probezeit laut vorstehendem Absatz gilt der tatsächlich geleistete Dienst. Zeiten der Abwesenheit vom Dienst werden bei der Berechnung der Probezeit nicht berücksichtigt.

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

(5) Die Verwaltung bewertet die von der Führungskraft während der Probezeit geleistete Arbeit mit den Modalitäten gemäß Art. 37.

(6) Nach Ablauf der Probezeit wird die unbefristete Einstellung endgültig bzw. gilt für die festgesetzte Zeit, wenn es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis handelt. Die Probezeit gilt für die Berechnung des Dienstalters.

(7) Wird ein Regionalbediensteter mit unbefristetem Arbeitsverhältnis zur Führungskraft ernannt und seine Probezeit am Ende als nicht zufriedenstellend bewertet, so behält er die Berufs- und Besoldungsklasse und das Berufsbild bei, die ihm vor der Ernennung zur Führungskraft zustanden.

Art. 14

Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Al Dirigente con contratto a tempo determinato, assunto in applicazione delle disposizioni di legge, si applica la disciplina prevista dagli artt. 12, 13 e 15.

2. La Giunta regionale definisce il trattamento economico di detto personale con riferimento a quello previsto per la dirigenza, tenuto conto della particolarità dell'incarico conferito.

3. Per quanto concerne il trattamento di fine rapporto si applicano le disposizioni di cui agli artt. 56 e 57 del presente contratto.

Art. 15

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) 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 alla lettera a) del comma 1 il rapporto di lavoro si risolve automaticamente a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello di compimento del 65° anno di età. È facoltà dell'Amministrazione consentire al dirigente la permanenza in servizio oltre il 65° 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 alla lettera b) del comma 1 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 recesso del dirigente per dimissioni volontarie, anche se trattasi di rapporto a tempo determinato, il dirigente deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione rispettando i prescritti termini di preavviso.

5. Il dirigente dimessosi dal rapporto di lavoro può essere a domanda riammesso in servizio. La riammissione in servizio è subordinata alla vacanza del posto.

6. Il dirigente riammesso è ricollocato nella qualifica dirigenziale precedentemente in godimento, con riconoscimento ai fini giuridici dell'anzianità pregres-

Art. 14

Vertrag mit befristetem Arbeitsverhältnis

(1) Für die mit befristetem Vertrag in Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen eingestellten Führungskräfte gilt die Regelung laut Art. 12, 13 und 15.

(2) Der Regionalausschuss bestimmt die Besoldung genannten Personals mit Bezug auf die für die Führungskräfte vorgesehene Besoldung, wobei die besonderen Merkmale des erteilten Auftrags zu berücksichtigen sind.

(3) Was die Abfertigung anbelangt, gelten die Bestimmungen laut Art. 56 und 57 dieses Vertrags.

Art. 15

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

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

- a) bei Erreichen der Altersgrenze;
- b) in den Fällen, in denen die Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit festgestellt wurde;
- c) bei Überschreiten der Fristen im Sinne des Art. 25 Abs. 13 dieses Vertrags;
- d) bei Rücktritt seitens der Führungskraft;
- e) bei Rücktritt seitens der Verwaltung;
- f) bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

(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. Die Verwaltung kann der Führungskraft gestatten, nach Erreichen des 65. Lebensjahres für höchstens zwei weitere Jahre im Dienst zu bleiben. Die Verwaltung teilt auf jeden Fall die Auflösung des Arbeitsverhältnisses schriftlich mit.

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

(4) Kündigt die Führungskraft und tritt sie somit vom Vertrag zurück, so muss sie die Verwaltung, auch im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses, schriftlich davon in Kenntnis setzen und die vorgeschriebene Kündigungsfrist einhalten.

(5) Die Führungskraft, die gekündigt hat, kann auf Antrag wieder in den Dienst aufgenommen werden. Die Wiederaufnahme in den Dienst ist möglich, wenn die Stelle frei ist.

(6) Der wieder aufgenommenen Führungskraft wird die vorherige Stellung wieder zugewiesen, wobei für die dienstrechtlichen Zwecke das bereits er-

sa e attribuzione della retribuzione individuale di anzianità goduta alla data di cessazione dal servizio.

Art. 16

Recesso dell'Amministrazione

1. Nel caso di recesso dell'Amministrazione, quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. Il recesso dell'Amministrazione può aver luogo per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. In caso di recesso per giusta causa si applica l'articolo 2119 del codice civile; in caso di recesso per giustificato motivo soggettivo si applica l'articolo 3 della legge n. 604/1966.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'Amministrazione, prima di adottare l'atto di recesso, contesta per iscritto l'addebito all'interessato, convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'Amministrazione lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e conservazione dell'anzianità di servizio.

4. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'Amministrazione o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può promuovere la definizione della controversia davanti al collegio di conciliazione di cui all'art. 66 del D.Lgs. n. 165/2001, con le modalità previste nel medesimo decreto.

Art. 17

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che l'Amministrazione non intenda procedere ai sensi dell'articolo 16.

2. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro, o comunque rientranti nella previsione dell'articolo 16, comma 2, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, salva l'applicabilità del medesimo articolo 16, può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione fino alla prima sentenza di assoluzione, ancorché non definitiva.

reichte Dienstalter anerkannt und die bei Beendigung des Dienstverhältnisses bezogene Dienstalterszulage zuerkannt werden.

Art. 16

Rücktritt seitens der Verwaltung

(1) Bei Rücktritt seitens der Verwaltung muss diese die betreffende Person schriftlich davon benachrichtigen, wobei sie gleichzeitig die Gründe angeben und - außer im Falle laut Abs. 2 - die Kündigungsfrist einhalten muss.

(2) Der Rücktritt seitens der Verwaltung kann aus wichtigem Grund oder aus subjektivem rechtfertigendem Grund stattfinden. Im Falle des Rücktritts aus wichtigem Grund gelten die Bestimmungen laut Art. 2119 des Zivilgesetzbuches. Bei Rücktritt aus subjektivem rechtfertigendem Grund gelten die Bestimmungen gemäß Art. 3 des Gesetzes Nr. 604/1966.

(3) In den Fällen laut Abs. 1 und 2 hält die Verwaltung der betreffenden Person vor Erlass der Rücktrittsmaßnahme die Anschuldigung schriftlich vor und fordert sie auf, mindestens fünf Tage nach Erhalt der Vorhaltung zu ihrer Verteidigung zu erscheinen. Die Führungskraft kann sich von einem Vertreter der Gewerkschaft, welcher sie angehört oder die von ihr beauftragt wurde, oder von einem von ihr gewählten Anwalt beistehen lassen. Erachtet es die Verwaltung für notwendig, so kann sie die Führungskraft zum Zeitpunkt der Vorhaltung für einen Zeitraum von nicht mehr als 30 Tagen suspendieren, wobei die gesamte zu diesem Zeitpunkt zustehende Besoldung entrichtet und das Dienstalter beibehalten werden.

(4) Betrachtet die Führungskraft die von der Verwaltung vorgebrachten Gründe für nicht gerechtfertigt oder wurden die Gründe nicht zusammen mit der Mitteilung über den Rücktritt vorgebracht, so kann sie die Beilegung der Streitigkeit beim Schlichtungskollegium laut Art. 66 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 165/2001 gemäß den darin enthaltenen Modalitäten beantragen.

Art. 17

Wirkungen des Strafverfahrens auf das Arbeitsverhältnis

(1) Die von Freiheitsbeschränkungen betroffene Führungskraft ist obligatorisch zu suspendieren, es sei denn, die Verwaltung beabsichtigt, im Sinne des Art. 16 vorzugehen.

(2) Die Führungskraft, gegen die ein Strafverfahren wegen Sachverhalten eingeleitet wurde, die direkt mit ihrem Arbeitsverhältnis zusammenhängen oder die jedenfalls im Art. 16 Abs. 2 betrachtet sind, kann - sofern sie keiner Maßnahme zur Freiheitsbeschränkung unterliegt oder die Wirkungen einer solchen nicht mehr bestehen - unbeschadet der Anwendbarkeit des genannten Art. 16 suspendiert werden. Die Besoldung wird bis zum ersten freisprechenden - wenn auch nicht endgültigen - Urteil nicht entrichtet.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a tre anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di recedere con le procedure di cui all'articolo 16.

4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50% della retribuzione fondamentale di cui all'articolo 38, nonché l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, relativamente all'articolo 38 per trattamento fondamentale, tenuto conto dell'incarico ricoperto al momento della sospensione stessa.

Art. 18

Risoluzione consensuale

1. L'Amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

2. Ai fini di cui al comma 1, l'Amministrazione, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, può erogare un'indennità supplementare la cui misura può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota di retribuzione di posizione in godimento.

3. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui è correlata una diminuzione degli oneri di bilancio derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale, con la conseguente ridefinizione delle relative competenze.

Art. 19

Termine ed indennità di preavviso

1. Per il dirigente 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 120 di calendario, decorrente dalla data di ricevimento della comunicazione di recesso dal rapporto.

2. Il dirigente con contratto di lavoro a tempo determinato è tenuto ad un preavviso pari a 60 giorni di

(3) Die im Sinne dieses Artikels verfügte Suspendierung gilt für einen Zeitraum von höchstens drei Jahren, sofern sie nicht widerrufen wird. Nach Ablauf dieser Frist wird die Führungskraft wieder zum Dienst zugelassen, unbeschadet der Möglichkeit für die Verwaltung, gemäß den im Art. 16 vorgesehenen Verfahren vom Vertrag zurückzutreten.

(4) Der im Sinne dieses Artikels suspendierten Führungskraft werden ein Unterhaltszuschuss in Höhe von 50% der Grundbesoldung laut Art. 38 und die Familienzulage - sofern diese zusteht - entrichtet.

(5) Im Falle eines endgültigen Freispruchs, weil die Tat nicht vorliegt oder der Angeklagte sie nicht begangen hat, wird der Betrag, der der Führungskraft für die Zeit der vorbeugenden Suspendierung als Unterhaltszuschuss entrichtet wurde, unter Berücksichtigung ihrer Stellung zum Zeitpunkt der Suspendierung mit dem Betrag verrechnet, den sie im Falle der Anwesenheit im Dienst als Grundbesoldung gemäß Art. 38 bezogen hätte.

Art. 18

Einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die Verwaltung oder die Führungskraft kann der anderen Partei die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorschlagen.

(2) Für die Zwecke laut Abs. 1 kann die Verwaltung nach Festlegung der Bedingungen, Voraussetzungen und Grenzen eine zusätzliche Zulage entrichten, deren Ausmaß bis zu höchstens 24 Monatsgehältern, einschließlich des bezogenen Funktionsgehalts, betragen kann.

(3) Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist vorrangig im Falle einer Neuordnung oder einer Neuorganisation anzuwenden, die - bei unveränderten Aufgaben und unbeschadet der tarifvertraglichen Aufbesserungen - eine Verringerung der Haushaltsausgaben infolge der endgültigen Kürzung der Stellen der Führungskräfte und eine Neufestsetzung der Zuständigkeiten bewirkt.

Art. 19

Kündigungsfrist und Entschädigung bei Nichteinhalten der Kündigungsfrist

(1) Für die Führungskräfte 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 120 Kalendertage festgesetzt und läuft ab dem Tag des Erhalts der Mitteilung des Rücktritts vom Arbeitsverhältnis.

(2) Die Führungskräfte mit befristetem Arbeitsverhältnis müssen eine Kündigungsfrist von 60 Ka-

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 dirigente, 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 dirigente nonché di accertata inabilità al lavoro di cui all'art. 25, comma 13, se l'infermità è riconosciuta dipendente da causa di servizio.

Art. 20

Indennità in caso di morte

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per decesso del dirigente, 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 superstite ancorché separato legalmente o, in mancanza, ai figli.

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

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

lendertagen 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 der Führungskraft zustehenden Bezügen abziehen, 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 bezahlt.

(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 der Führungskraft sowie bei festgestellter Arbeitsunfähigkeit laut Art. 25 Abs. 13 entrichtet, sofern es sich um eine dienstbedingte Krankheit handelt.

Art. 20

Entschädigung bei Tod der Führungskraft

(1) Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Tod der Führungskraft stehen die Entschädigung bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, die Ersatzvergütung für den nicht in Anspruch genommenen Urlaub, die nicht ausbezahlten Gehaltsraten und/oder die Raten des nicht ausbezahlten dreizehnten Monatsgehaltes, sowie die aus jedwedem Grund zustehenden, nach dem Todestag der Führungskraft angereiften Nachzahlungen dem hinterbliebenen Ehegatten, auch wenn gesetzlich getrennt, oder - bei nicht Vorhandensein eines Ehegatten - den Kindern zu.

(2) Sollten die im vorstehenden Absatz genannten Personen nicht existieren, so gehen genannte Bezüge zugunsten der Erben der Führungskraft.

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

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.

CAPO II Struttura del rapporto

Art. 21 *Ferie*

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie durante il quale spetta l'intera retribuzione.

2. La durata 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 L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. Qualora il dirigente 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.

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

6. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, l'Amministrazione assicura comunque al dirigente il frazionamento delle ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti garantendo al dirigente che ne faccia richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1° giugno-30 settembre.

7. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dirigente 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 viaggio. Il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

8. In presenza di motivate, gravi esigenze personali o di servizio, riconosciute dall'Amministrazione, che non ne abbiano reso possibile il godimento nel

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

II. KAPITEL Einzelne Aspekte des Dienstverhältnisses

Art. 21 *Urlaub*

(1) Die Führungskräfte haben für jedes Jahr, in dem sie Dienst leisten, Anrecht auf Urlaub. Während dieses Zeitraumes steht die gesamte Besoldung zu.

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

(3) Falls die Führungskraft für Zeiträume 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 Besprechung mit den Gewerkschaften zu Beginn des Kalenderjahres bis zu höchstens zwei Tage festsetzen, an denen alle Bediensteten oder bestimmte Kategorien Urlaub nehmen müssen.

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

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

(7) Sollte ein bereits angetretener Urlaub aus dienstlichen Gründen unterbrochen oder ausgesetzt werden, so haben die Führungskräfte Anrecht auf die Rückerstattung der für die Rückreise zum Arbeitsort sowie für die erneute Anreise zum Ferienort aufgewandten und belegten Spesen. Ebenso steht ihnen für die gesamte Dauer der Reise die Außendienstvergütung zu. Darüber hinaus haben die Führungskräfte für den Zeitraum des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs Anrecht auf die Rückerstattung der vorgestreckten Spesen.

(8) Wenn aus begründeten schwerwiegenden persönlichen oder dienstlichen Gründen, die von der Verwaltung anerkannt werden, die Inanspruchnahme

corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro l'anno successivo. Trascorso tale termine le ferie decadono. Limitatamente al personale la cui presenza in servizio è rilevata con mezzi automatici, decorso il termine di dodici mesi dalla fine dell'anno di maturazione delle ferie si procederà d'ufficio al loro pagamento, comunque in misura non superiore a otto giorni annui.

9. 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 3 giorni.

L'Amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarli 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.

10. 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.

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

12. L'indennità sostitutiva delle ferie è calcolata, su base oraria, in relazione alla retribuzione utile agli effetti della tredicesima mensilità. L'indennità medesima non è soggetta a rideterminazione per effetto di variazioni retributive intervenute successivamente alla data in cui sorge il diritto al pagamento.

Art. 22 Festività

1. 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 aventi sede nella Provincia di Bolzano e la ricorrenza del Santo Patrono della località sede d'ufficio, per gli uffici che hanno sede nella Provincia di Trento.

2. Quando la ricorrenza del Santo Patrono della località sede dell'Ufficio di assegnazione cade in un giorno non lavorativo o festivo è riconosciuto un giorno di ferie in aggiunta a quello stabilito dal precedente art. 21.

des Urlaubs im Laufe des Jahres nicht möglich war, so muss der Urlaub innerhalb des darauf folgenden Jahres in Anspruch genommen werden. Nach Ablauf dieser Frist verjährt der Urlaubsanspruch. Nur für das Personal, dessen Anwesenheit im Dienst durch elektronische Mittel erhoben wird, wird der Urlaub nach Ablauf von zwölf Monaten ab Ende des Jahres, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, bis zu höchstens 8 Tagen pro Jahr von Amts wegen ausgezahlt.

(9) 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 einem öffentlichen Sanitätsbetrieb bescheinigt werden, verfügt.

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

(11) 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 in Anspruch genommen werden konnte.

(12) Die Urlaubsabgeltung wird im Verhältnis zur Besoldung, die für die Wirkungen des dreizehnten Monatsgehalts zu berücksichtigen ist, stundenmäßig berechnet. Die Urlaubsabgeltung unterliegt nicht der Neuberechnung infolge von Gehaltsänderungen, die sich nach Eintreten des Rechtes auf Zahlung ergeben haben.

Art. 22 Feiertage

(1) 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 vorgesehen ist.

(2) Falls der Tag des Schutzheiligen des Ortes, in dem das Amt seinen Sitz hat, auf einen arbeitsfreien Tag oder auf einen Feiertag fällt, wird zusätzlich zu den Tagen gemäß vorstehendem Art. 21 ein Urlaubstag zuerkannt.

3. Qualora per esigenze dell'Amministrazione il dirigente debba prestare servizio in un giorno non lavorativo riconosciuto festivo, esso ha diritto di astenersi dal lavoro in un altro giorno feriale. L'astensione dal lavoro è ridotta a mezza giornata quando la prestazione di lavoro sia inferiore alle quattro ore.

*Art. 23
Permessi retribuiti*

1. A domanda il dirigente 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, 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 dirigente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

3. I permessi dei commi 1 e 2 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare; gli stessi permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dirigente spetta l'intera retribuzione fissa mensile.

5. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie. Tali permessi possono essere frazionati in ore giornaliere non cumulabili consecutivamente con altri permessi orari, ad esclusione dei permessi sindacali.

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

(3) Die Führungskraft, die aufgrund der Erfordernisse der Verwaltung an einem Feiertag Dienst leisten muss, hat das Recht, an einem Werktag dem Dienst fernzubleiben. Wird weniger als vier Stunden Dienst geleistet, so kann nur ein halber Tag Ausgleich in Anspruch genommen werden.

*Art. 23
Bezahlte Beurlaubungen*

(1) In den folgenden Fällen, die entsprechend zu belegen sind, hat die Führungskraft auf Antrag 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 oder 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, 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 Führungskräfte Anrecht auf eine Beurlaubung von 15 aufeinander folgenden Tagen.

(3) Die Beurlaubungen gemäß Abs. 1 und 2 können kumulativ im Kalenderjahr in Anspruch genommen werden. Die Beurlaubungen bewirken keine Verminderung der zustehenden Urlaubstage und gelten für die Berechnung des Dienstalters.

(4) Während der genannten Zeiträume steht den Führungskräften die gesamte feste monatliche Besoldung.

(5) Die Beurlaubungen gemäß Art. 33 Abs. 3 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104 werden für die Erreichung der in den vorstehenden Absätzen festgelegten Höchstgrenze nicht beachtet und bewirken keine Verminderung der Urlaubstage. Die genannten Beurlaubungen können auch stundenweise in Anspruch genommen werden und sind - mit Ausnahme der Gewerkschaftsbeurlaubungen - nicht mit anderen Stundenbeurlaubungen kumulierbar.

(6) Sofern die Voraussetzungen bestehen, haben die Führungskräfte das Recht auf weitere bezahlte Beurlaubungen, die in besonderen Gesetzesbestimmungen vorgesehen sind und von denen nachstehend eine nicht erschöpfende Aufstellung angeführt wird:

- a) per donazione di sangue: il giorno del prelievo;
- b) per partecipare ad operazioni elettorali in occasione di elezioni nei giorni in cui il dirigente è impegnato ai seggi elettorali;
- c) per l'esercizio di doveri civici: si applicano le vigenti disposizioni di legge.

*Art. 24
Orario di servizio*

1. Il personale dirigenziale assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi ed ai programmi da realizzare.

2. In ogni caso il personale dirigenziale deve assicurare la propria presenza per non meno di 36 ore settimanali e nell'organizzare il proprio tempo di lavoro deve tener conto delle indicazioni del Segretario della Giunta.

*Art. 25
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 dirigente 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 dirigente 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

- a) bei Blutspende: am Tag der Blutentnahme;
- b) bei Teilnahme an Wahlhandlungen anlässlich von Wahlen, während der Tage, an denen die Führungskraft in den Wahlsprengeln tätig ist;
- c) bei der Ausübung bürgerlicher Pflichten: Es werden die geltenden Gesetzesbestimmungen angewandt.

*Art. 24
Arbeitszeit*

(1) Die Führungskräfte gewährleisten ihre Anwesenheit im Dienst, indem sie - in Anbetracht der Verwirklichung der Ziele und Programme - die Organisation ihrer Arbeitszeit flexibel den Erfordernissen der von ihnen geleiteten Organisationseinheiten und dem ihnen erteilten Auftrag anpassen.

(2) In jedem Fall sind die Führungskräfte verpflichtet, an mindestens 36 Stunden pro Woche anwesend zu sein. Bei der Organisation der Arbeitszeit sind die Vorgaben des Sekretärs des Ausschusses zu berücksichtigen.

*Art. 25
Abwesenheit wegen Krankheit*

(1) Die Abwesenheiten wegen Krankheit bzw. die Verlängerung des Krankenstandes sind der Verwaltung unverzüglich und auf jeden Falle 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) Sollte sich die Abwesenheit über mehr als zwei Arbeitstage erstrecken, muss die Führungskraft der Verwaltung die ärztliche Bescheinigung beschränkt auf die Prognose übermitteln. Bei wiederholten nicht bescheinigten Krankheiten oder bei Feststellung einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Aufenthaltsort 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 die Führungskraft 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

competente struttura sanitaria pubblica. A tal fine il dirigente, ancorché 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 dirigente 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 dirigente debba allontanarsi durante le fasce di reperibilità dall'indirizzo comunicato per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione alla 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 dirigente, l'assenza dal servizio è considerata ingiustificata agli effetti retributivi e disciplinari.

8. Nei casi di cui al comma 7 il dirigente decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a 10 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 dirigente 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 dalla tabella Allegato I);
- b) per ulteriori 6 mesi nel triennio, il 50% della retribuzione di cui alla lett. 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,

mit Kontrollvisiten beauftragen. Für diesen Zweck muss die Führungskraft, obschon die Erlaubnis des behandelnden Arztes vorliegt, die Wohnung verlassen zu dürfen, täglich auch an Sonn- und Feiertagen an ihrem Wohnsitz oder an der mitgeteilten Adresse - sofern sie nicht mit diesem übereinstimmt - von 10.00 bis 12.00 Uhr vormittags und von 17.00 bis 19.00 Uhr nachmittags anzutreffen sein.

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

(6) Sollte die Führungskraft während der vorgeschriebenen Zeiträume wegen Arztbesuchen, fachärztlicher Behandlungen oder Untersuchungen oder aus anderen gerechtfertigten Gründen, die auf Antrag nachzuweisen sind, nicht unter der mitgeteilten Adresse erreichbar sein, so hat sie die Verwaltung darüber vorher in Kenntnis zu setzen, es sei denn, es liegt ein tatsächlicher gerechtfertigter Hinderungsgrund vor.

(7) Sollte festgestellt werden, dass keine Krankheit vorliegt oder dass die Krankheit die Abwesenheit vom Dienst nicht rechtfertigt bzw. dass die Kontrollvisiten aus Verschulden der Führungskraft 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 die Führungskraft für den gesamten Zeitraum bis zu 10 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 Führungskräften steht nachstehende Besoldung zu:

- a) für die ersten 12 Monate Abwesenheit im Dreijahreszeitraum die gesamte Grundbesoldung mit Ausnahme der zusätzlichen Besoldungselemente gemäß Anlage I);
- 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

durante il nuovo evento morboso, il trattamento economico di cui al comma 10 lett. a) fino al raggiungimento del limite di 12 mesi e di cui al comma 10 lett. b) fino al limite di sei 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 dirigente ha 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 dirigente 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 dirigente affetto da malattie gravi ha diritto, a domanda, di fruire in aggiunta al periodo massimo previsto dai commi 9 e 13 del presente articolo 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 dirigente 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 dirigente 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 dirigente spetta il trattamento economico previsto dal comma 3 dell'articolo 91 del Contratto collettivo 21 dicembre 2005.

17. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dai commi 13 e 14 del presente articolo, non

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 diesen vergleichbarer Therapien wie zum Beispiel Hämodialyse, Chemotherapie, Behandlung der HIV/AIDS-Infektion in den Stadien geringer spezifischer Unfähigkeit (derzeit Karnofsky-Index) bedürfen, werden für die Zwecke dieses Artikels die Krankenhaus- oder Tagesklinikaufenthalte 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 krankheitsbedingten Abwesenheiten ausgeschlossen. An den genannten Tagen hat die Führungskraft auf jeden Fall 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 der Führungskraft, die es beantragt, in besonders schwerwiegenden Fällen eine weitere Abwesenheitszeit von höchstens 18 Monaten gewähren. Während dieses Zeitraums stehen keinerlei Bezüge zu und er zählt nicht für das Dienstalter.

(14) Schwerkranke Führungskräfte haben auf Antrag zusätzlich zu dem Höchstzeitraum laut Abs. 9 und 13 dieses Artikels Anrecht auf ein weiteres Jahr Wartestand, 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 Abwesenheitszeiträume laut den Abs. 13 und 14 sowie während deren Inanspruchnahme kann die Verwaltung den Gesundheitszustand der Führungskraft durch den zuständigen öffentlichen Sanitätsbetrieb überprüfen lassen, um festzustellen, ob eine eventuelle vollständige und dauernde körperliche Untauglichkeit zur Durchführung jedweder nützlicher Tätigkeit besteht.

(16) Die Verwaltung löst nach Überschreitung der Abwesenheitszeiten laut Abs. 9, 13 und 14 oder falls die Führungskraft aus Gesundheitsgründen für untauglich erklärt wird und falls sie auf eigenen Antrag nicht mit anderen Obliegenheiten betraut werden kann, die unter ein Berufsbild der unmittelbar niedrigeren Berufs- und Besoldungsklasse fallen, das Arbeitsverhältnis auf. In letzterem Fall steht der Führungskraft die Besoldung laut Art. 91 Abs. 3 des Tarifvertrags vom 21. Dezember 2005 zu.

(17) Die Abwesenheitszeiten wegen Krankheit, mit Ausnahme jener laut Abs. 13 und 14 dieses Arti-

interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

18. Quando il dirigente 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 dirigente 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, lett. a) e b), compresi gli oneri riflessi.

Art. 26

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

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

2. Fuori dai casi previsti nel comma 1, se l'assenza è dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al dirigente spetta l'intera retribuzione per tutto il periodo di conservazione del posto di cui all'art. 25, commi 9 e 13.

3. Le assenze per infortunio sul lavoro o malattia dipendente da causa di servizio non sono considerate ai fini del cumulo previsto dall'art. 25, commi 9 e 13.

4. Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da cause di servizio delle infermità e per la corresponsione dell'equo indennizzo è disciplinato dalla normativa in vigore per il restante personale.

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 dirigente, al rimborso delle spese mediche direttamente collegate ad infortuni sul lavoro, nei limiti dell'importo di € 260,00.

Art. 27

Aspettativa per servizio militare o civile sostitutivo o richiamo alle armi

1. Il dirigente chiamato alle armi per adempiere agli obblighi di leva o civile sostitutivo è collocato in aspettativa senza assegni per tutto il periodo della ferma.

2. Il dirigente ha diritto alla conservazione del posto. Se assunto con contratto a tempo determinato, il diritto alla conservazione del posto sussiste sino al

kels, gelten für sämtliche Wirkungen für das Dienstalter.

(18) Falls sich die Führungskraft Untersuchungen oder längeren Therapien unterziehen muss, kann die Verwaltung auf belegten Antrag der betroffenen Person besondere Arbeitszeitgliederungen gewähren.

(19) Ist der Krankenstand auf einen nicht am Arbeitsplatz erfolgten Unfall zurückzuführen, der durch Dritte verursacht wurde, so hat die Führungskraft dies der Verwaltung mitzuteilen, die Anrecht darauf hat, beim Dritten die Rückerstattung der Kosten für die während der Abwesenheit im Sinne des Abs. 10 Buchst. a) und b) entrichteten Bezüge einschließlich der Sozialbeiträge einzufordern.

Art. 26

Unfälle am Arbeitsplatz und dienstbedingte Krankheiten

(1) Sollte die Abwesenheit auf einem Arbeitsunfall beruhen, hat die Führungskraft bis zu ihrer vollständigen Genesung auf ihre Stelle Anrecht. Während des genannten Zeitraums steht ihr die gesamte Besoldung 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 der Führungskraft für die gesamte Zeit der Beibehaltung ihrer Stelle gemäß Art. 25 Abs. 9 und 13 die ganze Besoldung zu.

(3) Die Abwesenheiten wegen Arbeitsunfall bzw. dienstbedingter Krankheit zählen nicht für die Zwecke der Berechnung laut Art. 25 Abs. 9 und 13.

(4) Das Verfahren zur Anerkennung dienstbedingter Krankheiten und zur Auszahlung der angemessenen Entschädigung wird gemäß den für das übrige Personal geltenden 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 der Führungskraft für die Rückerstattung der Arztkosten, die direkt mit dem Arbeitsunfall in Zusammenhang stehen, bis zu einem Betrag von 260,00 €.

Art. 27

Wartestand wegen Wehrdienst oder Zivildienst oder Wiedereinberufung zum Wehrdienst

(1) Die zum Wehrdienst oder Zivildienst einberufene Führungskraft wird für den gesamten Zeitraum in den Wartestand ohne Bezüge versetzt.

(2) Die Führungskraft hat Recht auf die Beibehaltung der Stelle. Ist sie mit einem befristeten Vertrag eingestellt, so gilt das Recht auf die Beibehaltung der

termine finale previsto dal contratto di lavoro medesimo.

3. Entro trenta giorni dal congedo o dall'invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il dirigente deve porsi a disposizione dell'Amministrazione per riprendere servizio. In mancanza il rapporto di lavoro è risolto. Il periodo di assenza non è retribuito e non è utile ad alcun fine.

4. Il dirigente richiamato alle armi in tempo di pace è collocato in permesso retribuito per i primi 30 giorni ed in aspettativa per il periodo eccedente. Durante l'aspettativa, al dirigente richiamato compete l'eventuale differenza fra lo stipendio civile e quello militare, oltre gli eventuali assegni personali di cui sia provvisto.

5. Il tempo trascorso in aspettativa è computato per intero ai fini giuridici ed economici. Ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza si applica la vigente normativa statale.

Art. 28

Aspettativa per motivi personali, familiari o di studio

1. Il dirigente è collocato, a richiesta, in aspettativa non retribuita per gravi e motivate ragioni personali, di famiglia o per motivi di studio, per una durata massima complessiva di anni uno.

2. Agli effetti della determinazione del limite massimo di durata delle aspettative di cui al comma 1, due periodi si sommano quando tra essi non intercorra un periodo di servizio attivo superiore a sei mesi. Le assenze per l'aspettativa di cui al presente articolo non possono comunque superare i dodici mesi nel quinquennio.

3. Il dirigente che aspira ad ottenere l'aspettativa di cui al precedente comma deve presentare motivata domanda al competente ufficio della ripartizione del personale.

4. 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.

5. L'aspettativa può in qualunque momento essere revocata per ragioni di servizio.

6. Non vengono presi in considerazione quali motivi personali per la concessione dell'aspettativa di cui al presente articolo ragioni di salute per le quali trova applicazione l'art. 25 del presente contratto.

Stelle bis zu dem im genannten Arbeitsvertrag vorgesehenen Endtermin.

(3) Innerhalb dreißig Tagen nach der Entlassung vom Wehrdienst oder nach der Gewährung eines unbegrenzten Urlaubs im Hinblick auf die Entlassung muss die Führungskraft zur Wiederaufnahme des Dienstes zur Verfügung stehen. Andernfalls wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst. Während der Abwesenheitszeit, die für keinerlei Zwecke gültig ist, stehen keine Bezüge zu.

(4) Den Führungskräften, die in Friedenszeiten wieder zum Wehrdienst einberufen werden, steht für die ersten 30 Tage bezahlte Beurlaubung zu; für die restliche Zeit werden sie in den Wartestand versetzt. Während des Wartestandes steht der wieder einberufenen Führungskraft zusätzlich zu den eventuell bezogenen persönlichen Zulagen die eventuelle Differenz zwischen dem Gehalt als Zivilist und der für den Wehrdienst zustehenden Besoldung zu.

(5) Die im Wartestand verbrachte Zeit wird zur Gänze für die dienst- und besoldungsrechtlichen Zwecke berücksichtigt. Für das Ruhegeld und die Abfertigung werden die geltenden staatlichen Bestimmungen angewandt.

Art. 28

Wartestand aus persönlichen, familiären oder Studiengründen

(1) Auf Antrag wird die Führungskraft aus schwerwiegenden und begründeten persönlichen, familiären oder Studiengründen für eine Höchstdauer von insgesamt einem Jahr in unbezahlten Wartestand versetzt.

(2) Für die Zwecke der Bestimmung der Höchstdauer des Wartestandes laut Abs. 1 werden zwei Zeiträume zusammengerechnet, wenn dazwischen höchstens sechs Monate aktiven Dienstes liegen. Die Abwesenheiten wegen Wartestand laut diesem Artikel dürfen jedoch in einem Zeitraum von fünf Jahren zwölf Monate nicht überschreiten.

(3) Die Führungskraft, die den Wartestand laut vorstehendem Absatz in Anspruch zu nehmen beabsichtigt, muss beim zuständigen Amt der Abteilung für Personalangelegenheiten einen begründeten Antrag stellen.

(4) Aus 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.

(5) Der Wartestand kann jederzeit wegen Diensterfordernissen widerrufen werden.

(6) Für die Zwecke der Gewährung des Wartestandes laut diesem Artikel gelten gesundheitliche Gründe, für welche die Bestimmungen laut Art. 25 dieses Vertrages Anwendung finden, nicht als persönliche Gründe.

7. Il tempo trascorso in aspettativa non è computato ai fini giuridici ed economici, né del trattamento di quiescenza e di previdenza.

8. Il dirigente che cessa da tale posizione prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta, dedotto il tempo passato in aspettativa.

9. Oltre ai casi di cui al comma 1, 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 o dalle due Province Autonome.

Art. 29

Tutela della maternità e paternità

1. Alle lavoratrici e ai lavoratori si applicano, per quanto non diversamente disciplinato dal presente contratto, le disposizioni della legge 9 dicembre 1977, n. 903 e del Testo unico approvato con decreto legislativo 26.3.2001, n. 151. Durante il congedo di maternità di cui agli articoli 16 e 17 del D.Lgs. n. 151 del 2001 compete l'intero trattamento economico fondamentale con esclusione di quello accessorio.

2. Nell'ambito della durata complessiva del congedo di maternità, previsto dall'art. 16 del D.Lgs. n. 151 del 2001, le dirigenti madri hanno la facoltà di astenersi dal lavoro:

- a) due mesi prima della data presunta del parto e tre mesi dopo la nascita;

o, in alternativa:

- b) a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

3. Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti di congedo di maternità prima del parto vengono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

4. Il dirigente padre ha il diritto di astenersi dal lavoro nei primi tre mesi successivi alla nascita del figlio in caso di morte o di grave infermità o di abbandono della madre, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre.

(7) Die im Wartestand verbrachte Zeit wird weder für die dienst- und besoldungsrechtlichen Zwecke noch für das Ruhegeld und die Abfertigung berücksichtigt.

(8) Nach Beendigung des Wartestandes nimmt die Führungskraft im Stellenplan die Stelle ein, die ihr nach Abzug der im Wartestand verbrachten Zeit vom Dienstalter zusteht.

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

Art. 29

Schutz der Mutterschaft und der Vaterschaft

(1) Sofern in diesem Tarifvertrag nicht anders verfügt wird, gelten für die erwerbstätigen Eltern die Bestimmungen des Gesetzes vom 9. Dezember 1977, Nr. 903 und des mit gesetzvertretendem Dekret vom 26. März 2001, Nr. 151 genehmigten Einheitstextes. Während des Mutterschaftsurlaubs laut Art. 16 und 17 des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 151/2001 steht die gesamte Grundbesoldung mit Ausnahme der zusätzlichen Besoldungselemente zu.

(2) Was den gesamten Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs gemäß Art. 16 des gesetzvertretenden Dekrets Nr. 151/2001 betrifft, hat die Mutter die Möglichkeit, für nachstehende Zeiträume dem Dienst fernzubleiben:

- a) zwei Monate vor dem vermutlichen Entbindungstermin und drei Monate nach der Geburt des Kindes;
oder
- b) einen Monat vor dem vermutlichen Entbindungstermin und in den vier darauf folgenden Monaten, sofern ein Facharzt des gesamtstaatlichen Gesundheitsdienstes oder ein mit diesem Dienst vertragsgebundener Arzt sowie der zuständige Arzt für Vorbeugung und Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz bescheinigen, dass eine derartige Entscheidung weder für die werdende Mutter noch für das Kind gesundheitsgefährdend ist.

(3) Erfolgt die Geburt vor dem vermutlichen Entbindungstermin, so werden die vor der Geburt nicht in Anspruch genommenen Tage Mutterschaftsurlaub dem der Geburt nachfolgenden Mutterschaftsurlaub hinzugefügt.

(4) Der Vater hat während der ersten drei Lebensmonate des Kindes das Recht, der Arbeit fernzubleiben, wenn die Mutter verstorben oder schwer krank ist, wenn die Mutter das Kind verlassen hat oder wenn er das ausschließliche Sorgerecht für das Kind hat.

5. Sia la madre che il padre hanno la possibilità, per seguire i figli fino agli otto anni di età, di fruire di periodi di congedo parentale di durata non superiore a 6 mesi per ciascun genitore e comunque per un periodo massimo di dieci mesi complessivi e ciò anche se uno dei due non lavora o non ne ha diritto.

6. Nell'ambito del limite di 10 mesi complessivi il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla dirigente madre trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al dirigente padre, per un periodo continuativo o frazionato, non superiore a sei mesi;
- c) qualora vi sia un solo genitore per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

7. Qualora il dirigente padre eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo complessivo non inferiore a tre mesi, il limite di cui alla lettera b) è elevato a sette mesi e il limite complessivo delle astensioni dal lavoro dei genitori è conseguentemente elevato a undici mesi.

8. Durante i congedi parentali ai dirigenti è dovuto:

- a) dal 1° al 30esimo giorno l'intero trattamento economico fondamentale con esclusione di quello accessorio. Tale trattamento spetta una sola volta, per i primi trenta giorni nell'ambito del periodo complessivo, anche nel caso in cui il congedo venga usufruito alternativamente da entrambi i genitori. Il periodo è valutato per intero ai fini previdenziali, delle ferie, della tredicesima mensilità e dell'anzianità di servizio;
- b) fino al terzo anno di vita del bambino e per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, il 30% del trattamento economico fondamentale con esclusione di quello accessorio. Il periodo è valutato per intero ai fini previdenziali e dell'anzianità di servizio e non è utile ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità;
- c) dal terzo anno e fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino o comunque per il periodo di congedo dei genitori eccedente il limite complessivo di sei mesi fra i due genitori, nessun trattamento economico se il reddito individuale eccede i limiti di 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione obbligatoria; in caso contrario, cioè di reddito individuale inferiore ai limiti suindicati, il trattamento economico pari al 30% dell'intero trattamento economico fondamentale con esclusione delle indennità accessorie.

Il periodo è utile per intero ai fini previdenziali e dell'anzianità di servizio; non è utile ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità.

(5) Zur Betreuung der Kinder bis zum achten Lebensjahr hat sowohl die Mutter als auch der Vater die Möglichkeit, Elternurlaub bis zu 6 Monaten pro Elternteil und jedenfalls höchstens zehn Monate insgesamt in Anspruch zu nehmen, auch wenn einer der beiden nicht arbeitet oder kein Recht darauf hat.

(6) Das Recht, insgesamt 10 Monate der Arbeit fernzubleiben, steht in folgenden Fällen zu:

- a) der Mutter für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten - kontinuierlich oder in getrennten Zeitabschnitten - nach dem Mutterschaftsurlaub;
- b) dem Vater für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten - kontinuierlich oder in getrennten Zeitabschnitten;
- c) dem alleinerziehenden Elternteil für einen Zeitraum von höchstens 10 Monaten - kontinuierlich oder in getrennten Zeitabschnitten.

(7) Nimmt der Vater das Recht in Anspruch, für einen Gesamtzeitraum von mindestens drei Monaten der Arbeit fernzubleiben, so wird die Grenze gemäß Buchst. b) auf sieben Monate und die maximale Gesamtzeit des Fernbleibens der Eltern von der Arbeit folglich auf elf Monate angehoben.

(8) Während des Elternurlaubs steht den Führungskräften Nachstehendes zu:

- a) vom 1. bis zum 30. Tag die gesamte Grundbesoldung mit Ausnahme der zusätzlichen Besoldungselemente. Diese Besoldung steht nur einmal für die ersten dreißig Tage des gesamten Zeitraums zu, auch wenn der Elternurlaub abwechselnd von beiden Elternteilen in Anspruch genommen wird. Der Zeitraum wird zur Gänze für die Zwecke der Vorsorge, des Urlaubs, des dreizehnten Monatsgehalts und des Dienstalters berücksichtigt;
- b) bis zum dritten Lebensjahr des Kindes und für höchstens sechs Monate für beide Eltern zusammen: 30% der Grundbesoldung mit Ausnahme der zusätzlichen Besoldungselemente. Der Zeitraum wird für die Zwecke der Vorsorge und des Dienstalters zur Gänze berücksichtigt und gilt nicht für die Zwecke des Urlaubs und des dreizehnten Monatsgehalts;
- c) ab dem dritten Lebensjahr und bis zur Vollenendung des achten Lebensjahres des Kindes oder jedenfalls für den Zeitraum, der die beiden Eltern zusammen zustehenden 6 Monate Elternurlaub überschreitet: keine Besoldung, wenn das Einkommen den mit 2,5 multiplizierten Mindestrentenbetrag zu Lasten der Pflichtversicherung überschreitet. Wenn hingegen das Einkommen unter genannter Grenze liegt: 30% der gesamten Grundbesoldung mit Ausnahme der zusätzlichen Besoldungselemente.

Der Zeitraum gilt zur Gänze für die Zwecke der Vorsorge und des Dienstalters und wird für die Zwecke des Urlaubs und des dreizehnten Monatsgehalts nicht berücksichtigt.

9. I riposi giornalieri hanno la durata di un'ora ciascuno e possono essere cumulati. In caso di parto plurimo i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

10. I riposi giornalieri e il relativo trattamento economico sono riconosciuti al dirigente padre:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente.

11. Entrambi i genitori, anche se la madre non ne ha titolo, alternativamente hanno diritto di astenersi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a otto anni dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato, nel modo seguente:

- a) nel primo anno di vita del bambino sono concessi fino a trenta giorni di permesso retribuito nel caso non sia stato utilizzato per i primi trenta giorni di congedo dei genitori;
- b) nel biennio decorrente dal giorno del primo compleanno del bambino e fino ai tre anni sono concessi fino a trenta giorni annuali di permesso retribuito; tale limite si applica anche nell'eventualità in cui ambedue i genitori siano dipendenti regionali.

Nei casi di cui alle lettere a) e b) spetta l'intero trattamento economico fondamentale con esclusione delle indennità accessorie. Il permesso è valutato per intero ai fini previdenziali, dell'anzianità di servizio, delle ferie e della tredicesima mensilità;

- c) fino al compimento del terzo anno di vita del bambino per le eventuali assenze oltre i limiti indicati alle lettere a) e b), fermo restando l'obbligo della richiesta e della certificazione medica, non spetta alcun trattamento economico. Tali assenze sono computate per intero ai fini previdenziali e dell'anzianità di servizio, ad esclusione degli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità;
- d) dai tre agli otto anni del bambino sono concessi fino a 10 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore, durante i quali non spetta alcun trattamento economico. Tali assenze sono computate per intero ai fini previdenziali con intera contribuzione a carico dell'Amministrazione e dell'anzianità di servizio, ad esclusione degli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità.

(9) Die täglichen Ruhepausen haben eine Dauer von je einer Stunde und können kumuliert werden. Bei Mehrlingsgeburten werden die Ruhepausen verdoppelt und die zusätzlichen Stunden können auch vom Vater in Anspruch genommen werden.

Liegt die tägliche Arbeitszeit unter sechs Stunden, so kann nur eine Ruhepause pro Tag in Anspruch genommen werden.

(10) Die täglichen Ruhepausen und die entsprechende Besoldung können dem Vater in folgenden Fällen zuerkannt werden:

- a) wenn er das alleinige Sorgerecht hat;
- b) wenn die unselbständig erwerbstätige Mutter dieses Recht nicht in Anspruch nimmt;
- c) wenn die Mutter nicht unselbständig erwerbstätig ist.

(11) Beide Elternteile können abwechselnd - auch wenn die Mutter kein Anrecht hat - während der Krankheit des Kindes unter acht Jahren nach Vorlegen einer von einem Facharzt des gesamtstaatlichen Gesundheitsdienstes oder von einem mit diesem vertraglich gebundenen Facharzt ausgestellten Bescheinigung dem Dienst fernbleiben, und zwar:

- a) im ersten Lebensjahr des Kindes wird bezahlte Beurlaubung bis zu dreißig Tagen gewährt, falls diese nicht bereits für die ersten dreißig Tage Elternurlaub in Anspruch genommen wurde;
- b) im Zweijahreszeitraum vom ersten Geburtstag des Kindes bis zum dritten Lebensjahr werden jährlich bis zu dreißig Tage bezahlte Beurlaubung gewährt, auch wenn beide Eltern Regionalbedienstete sind.

In den Fällen gemäß Buchst. a) und b) steht die gesamte Grundbesoldung mit Ausnahme der zusätzlichen Besoldungselemente zu. Die Beurlaubung wird für die Zwecke der Vorsorge, des Dienstalters, des Urlaubs und des dreizehnten Monatsgehalts zur Gänze berücksichtigt;

- c) bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes steht bei eventuellen Abwesenheiten vom Dienst über die Grenzen laut Buchst. a) und b) - unbeschadet der Antragspflicht und der Pflicht der ärztlichen Bescheinigung - keine Besoldung zu. Diese Zeiträume werden zur Gänze für die Zwecke der Vorsorge und des Dienstalters berücksichtigt, gilt jedoch nicht für den Urlaub und das dreizehnte Monatsgehalt;
- d) zwischen dem dritten und dem achten Lebensjahr des Kindes werden pro Elternteil bis zu 10 Arbeitstage jährlich gewährt, für die keine Besoldung zusteht. Diese Abwesenheiten gelten zur Gänze für die Zwecke der Vorsorge - wobei die gesamten Beiträge zu Lasten der Regionalverwaltung gehen - sowie für das Dienstalter, werden jedoch nicht für den Urlaub und das dreizehnte Monatsgehalt berücksichtigt.

12. La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento da parte del genitore.

13. I genitori adottivi o affidatari hanno diritto all'applicazione delle norme dell'art 6 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, della legge 476/1998 e dell'art. 3 della legge 8 marzo 2000, n. 53 e succ. mod. ed in particolare:

- a) al congedo di maternità o paternità durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso in famiglia del minore a prescindere dall'età dello stesso e comunque non oltre il 18° anno di età;
- b) al congedo dei genitori secondo quanto stabilito dai commi 5 e seguenti del presente articolo se il minore al momento dell'adozione non abbia superato i 12 anni di età e il diritto venga esercitato nei modi previsti per i genitori naturali o entro il terzo anno dall'ingresso del minore in famiglia;
- c) durante il congedo dei genitori spetta il trattamento economico previsto dal comma 8 del presente articolo quando il genitore adottivo o affidatario abbia esercitato il diritto con le modalità stabilite per i genitori naturali; qualora il bambino abbia superato il terzo anno di età per la determinazione del trattamento economico si fa riferimento alla data dell'ingresso del minore in famiglia;
- d) ai permessi per malattia del bambino secondo quanto previsto dal comma 11;
- e) all'aspettativa non retribuita di durata pari al periodo di permanenza richiesta per l'adozione dal paese straniero.

Art. 30

Modalità di fruizione del congedo parentale

1. Il congedo parentale può essere fruito in non più di sei soluzioni, se fruito da entrambi i genitori, ossia in non più di cinque soluzioni, se fruito da un solo genitore.

2. Ogni periodo di congedo parentale è comprensivo anche di eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadano all'interno dello stesso. Tale modalità di computo trova applicazione anche ove i diversi periodi di congedo non siano intervallati dal ritorno al lavoro del/la dirigente.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto del congedo parentale, il dirigente è tenuto, salvo i casi di oggettiva impossibilità, ad un preavviso scritto all'Amministrazione non inferiore a quindici giorni. Il preavviso è di trenta giorni se il congedo parentale richiesto supera un mese. L'Amministrazione può, di volta in volta, derogare da tale termine.

(12) Ein Krankenhausaufenthalt des Kindes unterbricht den eventuell angetretenen Urlaub des Elternteils.

(13) Adoptiv- oder Pflegeeltern haben Recht auf die Anwendung der Bestimmungen des Art. 6 des Gesetzes vom 9. Dezember 1977, Nr. 903, des Gesetzes Nr. 476/1998 und des Art. 3 des Gesetzes vom 8. März 2000, Nr. 53 mit seinen späteren Änderungen, insbesondere:

- a) auf den Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub während der ersten drei Monate nach der effektiven Aufnahme des Minderjährigen in die Familie, ungeachtet des Alters desselben und jedenfalls bis zum 18. Lebensjahr;
- b) auf den Elternurlaub gemäß den Bestimmungen laut Abs. 5 ff. dieses Artikels, wenn der Minderjährige zum Zeitpunkt der Adoption das 12. Lebensjahr nicht überschritten hat und das Recht gemäß den für die natürlichen Eltern vorgesehenen Modalitäten oder innerhalb des dritten Jahres ab der Aufnahme des Minderjährigen in die Familie in Anspruch genommen wird;
- c) während des Elternurlaubs steht die Besoldung gemäß Abs. 8 dieses Artikels zu, wenn die Adoptiv- oder Pflegeeltern das Recht gemäß den für die natürlichen Eltern geltenden Modalitäten in Anspruch genommen haben; hat das Kind das dritte Lebensjahr überschritten, so wird für die Festlegung der Besoldung auf das Datum der Aufnahme des Minderjährigen in die Familie Bezug genommen;
- d) auf die Beurlaubungen wegen Krankheit des Kindes gemäß den Bestimmungen laut Abs. 11;
- e) auf unbezahlten Wartestand für die für den Aufenthalt im Ausland zwecks Adoption notwendige Zeit.

Art. 30

Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs

(1) Der Elternurlaub kann in nicht mehr als sechs Zeiträume aufgeteilt werden, wenn er von beiden Elternteilen in Anspruch genommen wird, und in nicht mehr als fünf Zeiträume, wenn er nur von einem Elternteil in Anspruch genommen wird.

(2) Jeder Zeitraum Elternurlaub umfasst auch Sonn- und Feiertage sowie arbeitsfreie Tage, die eventuell in genannten Zeitraum fallen. Diese Regelung findet auch dann Anwendung, wenn die Führungskraft zwischen den verschiedenen Zeiträumen Elternurlaub die Arbeit nicht wieder aufnimmt.

(3) Für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs muss die Führungskraft - außer im Falle der effektiven Unmöglichkeit - die Regionalverwaltung mindestens fünfzehn Tage vorher schriftlich davon unterrichten. Die Meldungsfrist beträgt dreißig Tage, wenn der beantragte Elternurlaub einen Monat übersteigt. Die Verwaltung kann von dieser Frist von Mal zu Mal absehen.

4. In caso di malattia del dirigente il congedo parentale è interrotto, su apposita richiesta, se la malattia, debitamente documentata, ha la durata di almeno otto giorni consecutivi.

5. La fruizione della frazione di congedo parentale non utilizzata a causa di malattia avviene su apposita domanda del dirigente e tenuto conto delle esigenze di servizio.

Art. 31

Aspettativa per il personale con prole

1. Il personale con qualifica dirigenziale, in aggiunta alle assenze di cui all'art. 29, è, a domanda, collocato in aspettativa senza assegni per una durata massima di un anno 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, sia dell'indennità di fine servizio, 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 dirigente medesimo.

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

5. 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.

6. Il parto gemellare o plurigemino non consente di raddoppiare il periodo di aspettativa.

Art. 32

Assenze per mandato politico

1. Il dirigente chiamato a ricoprire le cariche pubbliche elettive previste dal Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con decreto legislativo 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.

Art. 33

Assenze per sciopero

1. La trattenuta sulla retribuzione è rapportata alla durata dell'astensione dal lavoro con decurtazio-

(4) Der Elternurlaub kann bei Erkrankung der Führungskraft auf Antrag unterbrochen werden, wenn die entsprechend bescheinigte Krankheit mindestens acht aufeinander folgende Tage dauert.

(5) Ein wegen Krankheit nicht beanspruchter Teil Elternurlaub wird auf Antrag der Führungskraft und unter Berücksichtigung der Diensterfordernisse in Anspruch genommen.

Art. 31

Wartestand für das Personal mit Kindern

(1) Die Führungskräfte können auf Antrag - zusätzlich zu den Abwesenheiten gemäß Art. 29 - für höchstens ein Jahr für jedes im Haushalt lebende Kind in den unbezahlten Wartestand versetzt werden, der innerhalb des fünften Lebensjahres des Kindes in Anspruch zu nehmen ist.

(2) Die in genanntem Wartestand verbrachte Zeit gilt weder für die dienst- und besoldungsrechtlichen Zwecke noch für die Abfertigung, wird jedoch für die rentenrechtlichen Zwecke berücksichtigt.

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

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

(5) Der Wartestand kann auf Antrag unterbrochen werden, wenn schwerwiegende und nachweisbare Gründe vorliegen, die jedenfalls 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.

(6) Bei Zwillings- und Mehrlingsgeburten darf der Zeitraum des Wartestandes nicht verdoppelt werden.

Art. 32

Abwesenheit wegen politischen Mandats

(1) Führungskräfte, 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.

Art. 33

Abwesenheit wegen Streik

(1) Der von der Besoldung einbehaltene Betrag wird im Verhältnis zur Abwesenheitszeit berechnet,

ne oraria pari a 1/156 degli emolumenti a qualsiasi titolo dovuti, con esclusione dell'assegno per nucleo familiare.

Art. 34

Aggiornamento professionale

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti, in modo funzionale alle esigenze dall'Amministrazione, quale metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate.

2. L'Amministrazione, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo, realizza iniziative formative, anche avvalendosi della collaborazione di soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità dei dirigenti a gestire iniziative di miglioramento e di innovazione destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

3. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

4. L'Amministrazione può permettere al dirigente di partecipare, senza oneri per l'Amministrazione stessa, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 3. Al dirigente può essere inoltre concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi in un triennio.

5. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione ed aggiornamento, svolte dal dirigente ai sensi del comma 4, con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concedere un contributo sulla spesa sostenuta e debitamente documentata.

CAPO III

Norme disciplinari

Art. 35

Doveri del dirigente

1. Il dirigente 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, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

wobei der stündliche Abzug 1/156 der wie auch immer zustehenden Bezüge - mit Ausnahme der Familienzulage - beträgt.

Art. 34

Berufliche Fortbildung

(1) Die berufliche Weiter- und Fortbildung der Führungskräfte werden angesichts der Erfordernisse der Verwaltung zur Aufwertung der Eignungen und Fähigkeiten methodisch angewandt und dienen als Unterstützung bei der Ausübung der anvertrauten Aufgaben.

(2) Die Verwaltung bietet im Rahmen ihrer Zielsetzungen Fortbildungsinitiativen an und bedient sich dabei auch der Mitarbeit spezialisierter öffentlicher oder privater Einrichtungen. Die Fortbildungstätigkeit ist insbesondere auf die Sensibilisierung der Führungskräfte ausgerichtet, damit sie Initiativen zur Verbesserung und Innovation der öffentlichen Einrichtungen in Bezug auf deren Dynamik und Wettbewerbsfähigkeit ergreifen.

(3) Die Teilnahme an den einzelnen Fortbildungsinitiativen im Rahmen von - auch individuellen - Bildungsgängen wird von der Verwaltung mit den betreffenden Führungskräften vereinbart und gilt für sämtliche Wirkungen als Dienst.

(4) Die Verwaltung kann der Führungskraft gestatten, an beruflichen Weiter- und Fortbildungskursen, die den unter Abs. 1 und 3 angeführten Zielsetzungen entsprechen, ohne Kosten zu Lasten der Verwaltung teilzunehmen. Der Führungskraft kann außerdem ein unbezahlter Wartestand aus Studiengründen von höchstens drei Monaten in einem Dreijahreszeitraum gewährt werden.

(5) Anerkennt die Verwaltung den effektiven Zusammenhang zwischen den beruflichen Weiter- und Fortbildungsinitiativen, an denen die Führungskraft im Sinne des Abs. 4 teilgenommen hat, und den Aufgaben und dem Auftrag, die ihr anvertraut sind, so kann sie einen Beitrag auf die bestrittenen und ordnungsgemäß belegten Ausgaben gewähren.

III. KAPITEL

Disziplinarbestimmungen

Art. 35

Pflichten der Führungskräfte

(1) Die Führungskräfte 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 des reibungslosen Ablaufs der Verwaltungstätigkeit sowie der Unparteilichkeit der Verwaltung zu befolgen, und stellen die Beachtung des Gesetzes und die Wahrung des öffentlichen Interesses vor ihre persönlichen Interessen und vor private Interessen Dritter.

2. Il dirigente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini ed è tenuto a rispettare il "codice di comportamento" di cui all'Allegato A), nonché le "norme di garanzia sul funzionamento dei servizi pubblici essenziali" ed il "codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo di lavoro" in vigore per il restante personale regionale.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dirigente 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;
- 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 alla legge 4 gennaio 1968, n. 15 e succ. mod. in tema di autocertificazione, nonché operare nel trattamento dei dati personali secondo le disposizioni della legge 31 dicembre 1996, n. 675 e succ. mod. nonché dei provvedimenti attuativi;
- e) adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata 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. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dirigente deve farne rimostranza a chi

(2) Die Führungskräfte müssen mit ihrem Verhalten dazu beitragen, dass zwischen der Verwaltung und den Bürgern eine Beziehung des Vertrauens und der Zusammenarbeit entsteht, und sie haben die „Verhaltensregeln“ gemäß Anlage A), die „Bestimmungen zur Aufrechterhaltung der wesentlichen öffentlichen Dienste“ sowie die „Verhaltensregeln zur Bekämpfung von Belästigung und Verstößen gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“ zu beachten, die für das übrige Personal der Region gelten.

(3) Im Einzelnen müssen die Führungskräfte 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) Sie müssen das Amtsgeheimnis in den Fällen 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 Gesetz vom 4. Jänner 1968, Nr. 15 mit seinen späteren Änderungen betreffend die Ersatzerklärungen anzuwenden und bei der Verarbeitung personenbezogener Daten ist gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 31. Dezember 1996, Nr. 675 mit seinen späteren Änderungen sowie gemäß den entsprechenden Durchführungsmaßnahmen vorzugehen.
- e) Sie haben die für die Arbeitszeiterfassung vorgesehenen Formalitäten zu beachten.
- 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) Sie 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 bzw. ihren Aufgaben erteilten Anweisungen ausführen. Wenn die Führungskraft den erteilten Befehl als offensichtlich rechtswid-

l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dirigente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale;

- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato;
- 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;
- 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.

CAPO IV

Incarichi dirigenziali e valutazione

Art. 36

Affidamento e rotazione degli incarichi dirigenziali

1. L'Amministrazione attribuisce ad ogni dirigente in servizio uno degli incarichi istituiti secondo la strutturazione del proprio organigramma, tenendo conto della professionalità e dell'esperienza già acquisita, rispetto agli incarichi da conferire, in relazione agli incarichi dirigenziali precedentemente ricoperti, all'interno di aree professionalmente omogenee, in particolare tra figure tecniche e amministrative, e tenuto conto della propria struttura organizzativa.

rig betrachtet, so hat sie den Vorgesetzten darauf aufmerksam zu machen und die Gründe anzugeben. Wird der Befehl daraufhin schriftlich erteilt, so hat sie die Pflicht, diesen auszuführen. Die Führungskraft 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.
- 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) 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 mitteilen, falls dieser nicht mit dem ersten übereinstimmt. Die Verwaltung ist von jeglicher Änderung des Wohnortes in Kenntnis zu setzen.
- o) Bei Krankheit müssen sie das Amt, dem sie zugeordnet sind, umgehend 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 haben, außer im Falle einer nachweisbaren Verhinderung, an den obligatorischen Weiterbildungskursen teilzunehmen.

IV. KAPITEL

Führungsaufträge und Bewertung

Art. 36

Erteilung und Rotation der Führungsaufträge

(1) Die Verwaltung erteilt jeder im Dienst stehenden Führungskraft einen der im Rahmen des eigenen Organigramms festgelegten Aufträge. Zu diesem Zwecke werden angesichts der zu erteilenden Aufträge und unter Beachtung der Verwaltungsstruktur die Professionalität und Erfahrung berücksichtigt, welche die Führungskräfte bei der Ausführung der bisherigen Aufträge in den entsprechenden Bereichen - mit besonderem Bezug auf die technischen und administrativen Aufgaben - erworben haben.

2. L'attribuzione, la rotazione e la revoca degli incarichi sono disposte con atti scritti e motivati.

3. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'art. 2103 del codice civile. È fatto salvo il mantenimento del trattamento economico dell'incarico conferito originariamente fino alla sua scadenza.

Art. 37

Valutazione dei dirigenti

1. L'Amministrazione definisce criteri e sistemi di valutazione delle competenze organizzative e delle prestazioni dei dirigenti, al fine di verificare i relativi risultati di gestione, la rispondenza dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti agli obiettivi stabiliti dalla legge e nei programmi della Giunta, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa.

2. Per le finalità di cui al comma 1, l'Amministrazione può avvalersi di un Nucleo di valutazione dei dirigenti, composto da tre membri estranei all'Amministrazione, scelti nel rispetto del principio della proporzionale linguistica, fra esperti in materie di diritto amministrativo, di organizzazione del lavoro e di gestione aziendale. Per le Camere di Commercio tale funzione viene espletata dal Nucleo di valutazione già previsto nei rispettivi regolamenti camerale.

3. Il nucleo di valutazione è nominato dalla Giunta, opera in posizione di autonomia funzionale, ha accesso ai documenti amministrativi, può richiedere oralmente e per iscritto informazioni agli uffici pubblici, e risponde esclusivamente alla Giunta.

4. L'Amministrazione definisce con regolamento, previa concertazione con le OO.SS. firmatarie del presente contratto, i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti, la periodicità e la procedura di valutazione della dirigenza.

5. Nel valutare l'operato dei dirigenti, la Giunta - ovvero il Nucleo di cui al comma 2 - dovrà tenere conto in modo esplicito della correlazione tra le linee programmatiche pertinenti a ciascuna struttura organizzativa, le direttive attuative, gli obiettivi da perseguire e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi. Il sistema di valutazione dev'essere comunicato ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

(2) Die Auftragserteilung, die Rotation und der Widerruf der Aufträge werden mit schriftlichen und begründeten Maßnahmen verfügt.

(3) Der Art. 2103 des Zivilgesetzbuches wird nicht auf die Erteilung der Aufträge und den Übergang zu anderen Aufträgen angewandt. Die Aufrechterhaltung der Besoldung für den ursprünglich erteilten Auftrag bleibt bis zu dessen Beendigung unberührt.

Art. 37

Bewertung der Führungskräfte

(1) Die Verwaltung bestimmt die Kriterien und die Verfahren für die Bewertung der Organisationsfähigkeiten und der Leistungen der Führungskräfte, um die entsprechenden Verwaltungsergebnisse, die Übereinstimmung der Resultate der durchgeführten Tätigkeiten mit den in den Programmen des Regionalausschusses und in den Gesetzen festgesetzten Zielen, die korrekte und wirtschaftliche Verwaltung der öffentlichen Mittel, die Unparteilichkeit und den reibungslosen Ablauf der Verwaltungstätigkeit zu überprüfen.

(2) Für die Zwecke laut Abs. 1 kann die Verwaltung einen Beirat für die Bewertung der Führungskräfte heranziehen, der aus drei verwaltungsfremden Mitgliedern zusammengesetzt ist, die unter Sachverständigen auf dem Gebiet des Verwaltungsrechtes, der Arbeitsorganisation und der Betriebsführung - unter Beachtung des Prinzips des Sprachproporz - ausgewählt werden. Bei den Handelskammern wird die Bewertung durch den in den jeweiligen Kammerordnungen vorgesehenen Bewertungsbeirat vorgenommen.

(3) Der Beirat für die Bewertung der Führungskräfte wird vom Regionalausschuss ernannt; er handelt eigenständig, hat Zugang zu den Verwaltungsakten, kann mündlich und schriftlich Informationen bei den öffentlichen Ämtern einholen und hat ausschließlich dem Regionalausschuss Rechenschaft abzulegen.

(4) Die Verwaltung bestimmt mit Verordnung - nach Besprechung mit den diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaften - die allgemeinen Kriterien für die Bewertung der Leistungen und der Organisationsfähigkeiten der Führungskräfte sowie die Häufigkeit der Bewertung und das diesbezügliche Verfahren.

(5) Bei der Bewertung der Führungskräfte hat der Regionalausschuss - oder der Beirat laut Abs. 2 - ausdrücklich die Korrelation zwischen den programmatischen Richtlinien jeder Organisationseinheit, den Durchführungsrichtlinien, den Zielsetzungen und den menschlichen, finanziellen und technischen Ressourcen zu berücksichtigen, die den Führungskräften effektiv zur Verfügung stehen. Das Bewertungssystem ist den Führungskräften vor Beginn der jeweiligen Bewertungszeiträume mitzuteilen.

6. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa, l'organismo preposto alla valutazione acquisisce in contraddittorio le deduzioni del dirigente interessato, il quale può essere assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce, o comunque conferisce mandato e/o da un legale di sua fiducia.

7. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale del dirigente interessato. Di detto esito si tiene conto ai fini delle decisioni di affidamento degli ulteriori incarichi. Il dirigente conserva il diritto a presentare le proprie controdeduzioni anche rispetto ad una valutazione non negativa.

8. I risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione o il mancato raggiungimento degli obiettivi, valutati con i sistemi e le garanzie di cui ai commi precedenti, comportano per il dirigente interessato la revoca dell'incarico per un anno o la destinazione ad altro incarico.

9. Nel caso di grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente o di ripetuta valutazione negativa il dirigente può essere escluso dal conferimento di ulteriori incarichi di livello dirigenziale corrispondente a quello revocato, per un periodo non inferiore a due anni, con la perdita dell'indennità di funzione e del trattamento economico accessorio. Nei casi di maggiore gravità, l'amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro.

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I La retribuzione

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) retribuzione di posizione;
 - d) indennità di bilinguità e di trilinguità;
 - e) assegno personale, ove spettante;
- *trattamento accessorio*
 - f) retribuzione di risultato;
 - g) indennità di disagiata residenza ove spettante;
 - h) indennità di missione.

(6) Vor der endgültigen Formalisierung einer negativen Bewertung holt der für die Bewertung zuständige Beirat die Gegenäußerungen der betroffenen Führungskraft ein, die den Beistand eines Vertreters der Gewerkschaft, der sie angehört oder die von ihr beauftragt wird, und/oder eines Vertrauensverteidigers in Anspruch nehmen kann.

(7) Das Ergebnis der Bewertung ist im Personal-faszikel der betreffenden Führungskraft festgehalten. Bei der Erteilung weiterer Aufträge wird genanntes Ergebnis beachtet. Die Führungskraft hat das Recht, auch bei einer nicht negativen Bewertung Gegenäußerungen vorzubringen.

(8) Die negativen Ergebnisse der Verwaltungstätigkeit und der Führung oder das Nichterreichen der Zielsetzungen, die aufgrund der Bewertungsverfahren und der Garantien laut der vorstehenden Absätze festgestellt wurden, bringen für die betroffene Führungskraft den Widerruf des Auftrags für ein Jahr oder Erteilung eines anderen Auftrags mit sich.

(9) Bei schwerwiegender Nichteinhaltung der vom zuständigen Organ erteilten Richtlinien oder bei wiederholter negativer Bewertung kann die Führungskraft von der Erteilung weiterer Führungsaufträge, die mit dem widerrufenen Auftrag vergleichbar sind, für einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren - ohne Entrichtung der Funktionszulage und der zusätzlichen Besoldungselemente - ausgeschlossen werden. In besonders schwerwiegenden Fällen kann die Verwaltung vom Arbeitsverhältnis zurücktreten.

IV. TITEL WIRTSCHAFTLICHE BEHANDLUNG

I. Kapitel Besoldung

Art. 38 Gliederung der Besoldung

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

- *Grundbesoldung*
 - a) Tarifgehalt;
 - b) Dienstalterszulage;
 - c) Funktionsgehalt;
 - d) Zwei- und Dreisprachigkeitszulage;
 - e) eventuell zustehende persönliche Zulage;
- *Zusätzliche Besoldungselemente*
 - f) Ergebnisgehalt;
 - g) eventuell zustehende Entfernungszulage;
 - h) Außendienstvergütung.

2. Ai dirigenti, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni.

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

*Art. 39
Stipendio tabellare*

1. Al personale interessato al presente contratto compete, nelle misure e secondo le decorrenze ivi previste, lo stipendio tabellare annuo di cui all'allegato B).

*Art. 40
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato*

1. È istituito il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza.

2. Al fondo conferiscono le risorse precedentemente destinate all'indennità di funzione e alla retribuzione di risultato, nonché quelle derivanti dalle economie di gestione dovute alla cessazione dal servizio del personale dirigente e quantificate nella retribuzione connessa all'anzianità di servizio comunque denominata, unitamente alle risorse che vi sono destinate dalla contrattazione.

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

4. La quota del Fondo per la retribuzione di posizione deve essere integralmente utilizzata; eventuali risorse che, a consuntivo, risultassero disponibili, escluse quelle relative a posizioni dirigenziali che nell'anno sono risultate scoperte che transitano in economia per la sola annata di mancato utilizzo, saranno riassegnate con la stessa originaria destinazione al fondo dell'anno successivo.

5. 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.

*Art. 41
Retribuzione di posizione*

1. La retribuzione di posizione è definita al fine di attribuire ai dirigenti un trattamento economico cor-

(2) Im Sinne des Gesetzes vom 13. Mai 1988, Nr. 153 mit seinen späteren Änderungen wird den Führungskräften die Familienzulage entrichtet, sofern diese zusteht.

(3) Die in den vorstehenden Absätzen genannten festen und regelmäßigen Bezüge werden einmal im Monat zusammen entrichtet.

*Art. 39
Tarifgehalt*

(1) Dem von diesem Vertrag betroffenen Personal steht das jährliche Tarifgehalt gemäß Anlage B) zu, und zwar in dem Ausmaß und mit den Ablaufzeiten, die in genannter Anlage vorgesehen sind.

*Art. 40
Fonds für das Funktions- und das Ergebnisgehalt*

(1) Es wird der Fonds für das Funktions- und das Ergebnisgehalt der Führungskräfte eingerichtet.

(2) Dem Fonds fließen die Mittel zu, die früher für die Funktionszulage und das Ergebnisgehalt bestimmt waren, ferner die aus den Einsparungen infolge der Beendigung des Dienstverhältnisses der Führungskräfte erwachsenden und aufgrund der mit dem Dienstalter verbundenen und wie auch immer genannten Besoldung quantifizierten Mittel sowie die Mittel, die anlässlich der Tarifverhandlungen hierfür bestimmt werden.

(3) Die insgesamt verfügbaren Mittel werden vom Regionalausschuss aufgeteilt, wobei mindestens 15% des Gesamtfonds für das Ergebnis bestimmt werden.

(4) Der für das Funktionsgehalt bestimmte Fondsanteil muss gänzlich verwendet werden; eventuelle Mittel, die beim Rechnungsabschluss noch zur Verfügung stehen sollten, werden - mit Ausnahme der Mittel, die sich auf im Bezugsjahr unbesetzte Führungsstellen beziehen und nur für das Jahr, in dem sie nicht verwendet wurden, zu den Einsparungen hinzugechnet werden - dem Fonds im darauf folgenden Jahr mit derselben ursprünglichen Zweckbestimmung zugewiesen.

(5) 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 zwar im Verhältnis zur Anzahl der Führungskräfte.

*Art. 41
Funktionsgehalt*

(1) Das Funktionsgehalt hat den Zweck, den Führungskräften eine Besoldung zuzuerkennen, die mit

relato alle funzioni assegnate e alle connesse responsabilità.

2. L'entità della retribuzione di posizione viene determinata dalla Giunta regionale in relazione alla graduazione delle strutture organizzative in misura non inferiore a Euro 15.000,00 e non superiore all'importo dello stipendio tabellare.

3. La graduazione delle strutture è disposta dalla Giunta, previa concertazione, sulla base dei criteri dalla stessa adottati

4. La retribuzione di posizione è annualmente ridotta e trasformata in assegno personale pensionabile. La riduzione avviene computando il 6,5% della misura prevista nell'anno precedente per la posizione ricoperta. L'assegno personale complessivamente in godimento a seguito dell'applicazione del presente comma riduce, di pari importo, l'ammontare della retribuzione di posizione spettante.

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 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 o dal Nucleo di valutazione di cui al comma 2 dell'art. 37. Le decisioni inerenti l'attribuzione della retribuzione di risultato sono comunicate alle OO.SS..

4. La valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato dovrà essere effettuata entro il primo trimestre dell'anno successivo il periodo valutato; l'erogazione viene effettuata di norma con la mensilità di aprile.

Art. 43

Indennità di bilinguità e trilinguità

1. Al dirigente in possesso dell'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca rilasciato ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752 e successive modificazioni di grado almeno pari o immediatamente inferiore a quello ri-

den zugewiesenen Aufgaben und der diesbezüglichen Verantwortung verbunden ist.

(2) Die Höhe des Funktionsgehalts wird vom Regionalausschuss in Bezug auf die Einstufung der Organisationseinheiten bestimmt und darf nicht weniger als 15.000,00 Euro betragen noch das Ausmaß des Tarifgehalts überschreiten.

(3) Die Einstufung der Organisationseinheiten wird vom Regionalausschuss nach vorheriger Besprechung auf der Grundlage der beschlossenen Kriterien verfügt.

(4) Das Funktionsgehalt wird jährlich gekürzt und in eine ruhegeldfähige persönliche Zulage umgewandelt. Die Kürzung beträgt 6,5% des im Vorjahr für die bekleidete Stellung vorgesehenen Betrags. Das Ausmaß des zustehenden Funktionsgehalts wird um den Gesamtbetrag der infolge der Anwendung dieses Absatzes zuerkannten persönlichen Zulage gekürzt.

Art. 42

Ergebnisgehalt

(1) Das Ergebnisgehalt ist eine Vergütung für die von jeder Führungskraft in Bezug auf die vorgegebenen oder auf jeden Fall 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) Der Regionalausschuss oder der Bewertungsbeirat laut vorstehendem Art. 37 Abs. 2 bewertet die Tätigkeit der Führungskräfte und die erzielten Ergebnisse. Die Entscheidungen bezüglich der Zuerkennung des Ergebnisgehalts werden den Gewerkschaften mitgeteilt.

(4) Die Bewertung zwecks Entrichtung des Ergebnisgehalts ist innerhalb des ersten Trimesters des Jahres nach dem bewerteten Zeitraum vorzunehmen; die Entrichtung erfolgt in der Regel mit dem Monat April.

Art. 43

Zwei- und Dreisprachigkeitszulage

(1) Den Führungskräften, welche die im Sinne des Dekretes des Präsidenten der Republik vom 26. Juli 1976, Nr. 752 mit seinen späteren Änderungen ausgestellte Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache der Stufe oder der

chiesto per la posizione ricoperta spetta l'indennità di bilinguità nella misura stabilita dall'allegato B) per l'attestato posseduto.

2. Al dirigente assegnato ad uffici nelle località ladine o che ricopre posti, per i quali il requisito della conoscenza della lingua ladina è necessario in relazione alle funzioni previste ed individuati previa concertazione con le OO.SS, è attribuita una maggiorazione pari al 50% dell'indennità di cui al comma 1 purché tale personale sia in possesso dell'attestato di trilinguismo di grado almeno pari o immediatamente inferiore a quello richiesto per la posizione ricoperta.

3. Le indennità di cui ai commi 1 e 2, fermo restando i requisiti ivi previsti, competono anche ai dirigenti della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Bolzano nonché ai dirigenti della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento che ricoprono posti per i quali il bilinguismo o il trilinguismo è necessario in relazione alle funzioni previste.

4. Le indennità di cui al presente articolo sono attribuite con le modalità previste per la corresponsione del trattamento economico fondamentale, di cui fanno parte.

5. Restano confermate e adeguate nei nuovi importi se superiori le indennità attribuite al personale in applicazione della normativa contrattuale precedente.

Art. 44

Indennità di disagiata residenza

1. Ai dirigenti appartenenti ai gruppi linguistici tedesco o 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 € 218,46 e ciò a titolo di rimborso delle spese di viaggio e delle maggiori spese derivanti dalla prestazione del lavoro fuori del luogo di residenza.

2. Resta confermata l'indennità di disagiata residenza di cui al comma 2 dell'art. 44 del CCL 4 febbraio 2003 limitatamente al personale che alla data di entrata in vigore del presente contratto ne fruisce, nella misura massima in godimento e qualora continuino a sussistere i presupposti per attribuirle.

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. Le Amministrazioni, raccordandosi fra loro, verificheranno con le aziende di trasporto la possibilità di introdurre abbonamenti aziendali a costi contenuti. A tal fine le amministrazioni si impegnano a riutilizzare le risorse risparmiate per l'indennità di disagiata

unmittelbar niedrigeren Stufe besitzen, die für die bekleidete Stellung verlangt wird, steht die Zweisprachigkeitszulage für die jeweilige Bescheinigung in dem in der Anlage B) vorgesehenen Ausmaß zu.

(2) Den Führungskräften, die Ämtern in den ladinischen Ortschaften zugeteilt sind oder Stellen besetzen, für welche die Kenntnis der ladinischen Sprache in Bezug auf die vorgesehenen Aufgaben erforderlich ist und die nach Besprechung mit den Gewerkschaften festgesetzt werden, wird eine Erhöhung von 50% der Zulage laut Abs. 1 zuerkannt, sofern sie den Dreisprachigkeitsnachweis der Stufe oder der unmittelbar niedrigeren Stufe besitzen, die für die bekleidete Stellung verlangt wird.

(3) Die Zulagen laut Abs. 1 und 2 stehen - unbeschadet der Voraussetzungen laut genannten Absätzen - auch den Führungskräften der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Bozen sowie den Führungskräften der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Trient zu, die Stellen besetzen, für welche die Zweisprachigkeit oder die Dreisprachigkeit in Bezug auf die vorgesehenen Aufgaben erforderlich ist.

(4) Die Zulagen gemäß diesem Artikel werden aufgrund der Modalitäten zuerkannt, die für die Entrichtung der Grundbesoldung, welche sie umfasst, vorgesehen sind.

(5) Die dem Personal in Anwendung des vorhergehenden Tarifvertrags zuerkannten Zulagen werden bestätigt und den neuen Beträgen - sofern sie höher sind - angepasst.

Art. 44

Entfernungszulage

(1) Den Führungskräften der deutschen und der ladinischen Sprachgruppe, die in der Provinz Bozen ansässig sind und den Organisationseinheiten, Dienst-einheiten oder Zentralämtern in Trient zugeteilt sind, wird eine monatliche Zulage von 218,46 Euro entrichtet, und zwar als Rückerstattung der Fahrtkosten sowie der höheren Kosten, die dadurch entstehen, dass die Arbeit außerhalb des Wohnsitzes geleistet wird.

(2) Die Entfernungszulage gemäß Art. 44 Abs. 2 des Tarifvertrags vom 4. Februar 2003 wird nur für das Personal aufrecht erhalten, das sie am Tag des Inkraft-Tretens dieses Tarifvertrags bezieht, und zwar in dem zuerkannten Höchstausmaß, sofern die erforderlichen Voraussetzungen weiterhin bestehen.

(3) Die Zulage laut Abs. 1 und 2 wird in monatlichen Raten entrichtet, wobei die Tage nicht berücksichtigt werden, an denen die Führungskraft aus jedwedem Grund abwesend war.

(4) Nach interner Absprache werden die Verwaltungen mit den Transportunternehmen die Möglichkeit prüfen, ermäßigte Abonnements für die Bediensteten einzuführen. Zu diesem Zweck verpflichten sich die Verwaltungen, die an der Entfernungszulage ein-

residenza e ad individuare altre risorse in considerazione del vantaggio che può derivare alla collettività attraverso la razionalizzazione dei flussi di traffico e la riduzione dell'inquinamento.

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. 45

Indennità di missione

1. Il trattamento di missione spettante ai dirigenti è disciplinato nell'allegato C) al presente contratto.

Art. 46

Corresponsione della retribuzione e tredicesima mensilità

1. Entro il giorno 27 di ogni mese viene corrisposta al personale la retribuzione commisurata ad 1/12 della retribuzione fondamentale annua. La retribuzione giornaliera e la retribuzione oraria sono pari rispettivamente ad 1/30 e ad 1/156 del trattamento fondamentale mensile. Ai dipendenti viene consegnato mensilmente un prospetto retributivo contenente la specificazione delle singole voci retributive. Per consegnare il prospetto al personale, oltre che il mezzo postale, possono essere utilizzati, previo consenso, anche strumenti informatici di inoltro del documento in forma elettronica.

2. Entro il 19 dicembre di ogni anno, ovvero entro il secondo mese successivo alla data di cessazione dal servizio, viene corrisposta ai dirigenti una tredicesima mensilità, commisurata ad un dodicesimo delle voci retributive annuali spettanti alle date suindicate, costituenti la retribuzione fondamentale.

3. 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.

4. Per i periodi di assenza che comportino riduzione della retribuzione fissa mensile, il relativo rateo della tredicesima mensilità è ridotto in proporzione.

5. La tredicesima mensilità è corrisposta unitamente alla rata di stipendio del mese di dicembre.

6. L'Amministrazione è tenuta ai versamenti previsti da norme di legge o contrattuali.

gesparten Beträge wieder zu verwenden und weitere Mittel zu finden, da die Rationalisierung des Verkehrs und die Reduzierung der Umweltverschmutzung einen Vorteil für die Gemeinschaft darstellen.

(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. 45

Außendienstvergütung

(1) Die den Führungskräften zustehende Außendienstvergütung wird in der Anlage C) zu diesem Vertrag geregelt.

Art. 46

Entrichtung der Besoldung und dreizehntes Monatsgehalt

(1) Innerhalb des 27. Tages jeden Monats wird dem Personal die Besoldung in Höhe eines Zwölftels der jährlichen Grundbesoldung entrichtet. Die Besoldung pro Tag und die Besoldung pro Stunde entsprechen 1/30 bzw. 1/156 der monatlichen Grundbesoldung. Die Bediensteten erhalten monatlich einen Gehaltszettel mit Angabe der einzelnen Posten. Der Gehaltszettel kann bei Zustimmung der jeweiligen Bediensteten - außer mit der Post - auch in elektronischer Form durch informatische Mittel übersandt werden.

(2) Innerhalb 19. Dezember eines jeden Jahres oder innerhalb des zweiten Monats nach dem Ausscheiden aus dem Dienst wird den Führungskräften ein dreizehntes Monatsgehalt entrichtet, das einem Zwölftel der zu den obgenannten Zeitpunkten zustehenden jährlichen Gehaltsposten, aus denen die Grundbesoldung besteht, entspricht.

(3) Wurde weniger als ein Jahr Dienst geleistet, so wird das dreizehnte Monatsgehalt im Ausmaß eines Zwölftels für jeden Monat oder für jeden Monatsabschnitt von über 15 Tagen geleisteten Dienstes entrichtet und aufgrund des letzten zustehenden Gehalts berechnet.

(4) Im Falle von Abwesenheiten, die eine Verminderung des festen monatlichen Gehalts zur Folge haben, wird das dreizehnte Monatsgehalt entsprechend gekürzt.

(5) Das dreizehnte Monatsgehalt wird zusammen mit dem Dezembergehalt ausgezahlt.

(6) Die Verwaltung ist verpflichtet, die in Gesetzes- oder Vertragsbestimmungen vorgesehenen Zahlungen vorzunehmen.

Art. 47

Effetti delle nuove retribuzioni

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento di quiescenza, ordinario e privilegiato, sul trattamento di fine servizio/rapporto, sull'assegno alimentare previsto dall'art. 17, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione dell'art. 39 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità di buonuscita si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

CAPO II

Disposizioni varie

Art. 48

Nuove nomine

1. Ai nuovi dirigenti è attribuito, con decorrenza dalla nomina, oltre il trattamento economico iniziale previsto dal presente contratto, a titolo di retribuzione individuale di anzianità:

- a) se provenienti dai ruoli dell'Amministrazione regionale o Camerale il 50% della retribuzione individuale di anzianità goduta nella qualifica di provenienza, salvo l'importo attribuito a tale titolo per la valutazione degli incarichi di direzione e l'eventuale assegno personale che spettano nella misura del 100%;
- b) se provenienti da altri enti pubblici il 50% della retribuzione individuale di anzianità corrispondente alla anzianità di servizio valutata in termini economici con l'applicazione dei valori attribuiti ai dipendenti regionali di ruolo alle varie epoche;
- c) se provenienti da strutture private la valutazione di cui alla precedente lettera b) ulteriormente ridotta del 20%.

Art. 49

Trattamento economico del funzionario incaricato delle funzioni di Capo di Gabinetto o di direzione di una Ripartizione o struttura equiparata

1. Al funzionario regionale 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 incremento dello stipendio

Art. 47

Wirkungen der neuen Gehälter

(1) Das jeweilige Gehalt, das sich aufgrund dieses Vertrags ergibt, wirkt sich auf das dreizehnte Monatsgehalt, das Ruhegeld und die Vorzugspension, die Abfertigung, den Unterhaltszuschuss laut Art. 17, die angemessene Entschädigung sowie auf die Sozialversicherungsabzüge und die entsprechenden Beiträge aus.

(2) Die aus der Anwendung des Art. 39 erwachsenden wirtschaftlichen Aufbesserungen werden dem Personal, das im Geltungszeitraum des Tarifvertrags aus jedweden Grund mit Rentenanspruch aus dem Dienst ausgeschieden ist, gemäß den im genannten Artikel vorgesehenen Fristen und Beträgen zur Gänze ausgezahlt. Für die Wirkungen der Dienstabfertigung werden nur die zum Tag der Beendigung des Dienstverhältnisses erreichten Aufrückungen berücksichtigt.

II. KAPITEL

Verschiedene Bestimmungen

Art. 48

Neuernennungen

(1) Ab dem Datum der Ernennung werden den neuen Führungskräften zusätzlich zu der in diesem Vertrag vorgesehenen Anfangsbesoldung als Dienstalterszulage folgende Beträge zuerkannt:

- a) wenn sie in den Stellenplänen der Regionalverwaltung oder Handelskammern eingestuft waren: 50% der für den bisher bekleideten Funktionsrang zustehenden Dienstalterszulage, mit Ausnahme des für die Dienstalterszulage berechneten Anteils der Direktionszulage und der eventuellen persönlichen Zulage, die in Höhe von 100% zustehen;
- b) wenn sie aus anderen öffentlichen Verwaltungen stammen: 50% der Dienstalterszulage, die dem Dienstalter entspricht, das aufgrund der den planmäßigen Regionalbediensteten zu den verschiedenen Zeiten zuerkannten Werte berechnet wird;
- c) wenn sie aus der Privatwirtschaft stammen: der Betrag laut vorstehendem Buchst. b), gekürzt um weitere 20%.

Art. 49

Besoldung des mit den Aufgaben des Kabinettschefs oder mit der Leitung einer Abteilung oder einer gleichgestellten Organisationseinheit beauftragten Beamten

(1) Dem auf befristete Zeit mit den Aufgaben des Kabinettschefs oder mit der Leitung einer Abteilung oder einer gleichgestellten Organisationseinheit beauftragten Regionalbeamten wird als Zuschlag zum

tabellare, 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. È inoltre attribuita la retribuzione di posizione e di risultato secondo le disposizioni che regolano la materia, con assorbimento di eventuali indennità, previste dal Contratto collettivo del personale non dirigenziale, legate alle funzioni precedentemente assegnate. Per incarichi di durata inferiore all'anno, la predetta retribuzione di risultato spetta in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio con arrotondamento al mese intero dei periodi pari o superiori ai 15 giorni. La retribuzione di risultato non spetta nel caso l'incarico venga revocato entro sei mesi dal conferimento.

2. Al termine dell'incarico, il funzionario è ricollocato nella posizione economico-professionale di provenienza con il riconoscimento dell'assegno personale di cui al comma 4 dell'art. 41 nonché della valutazione economica del servizio reso nel periodo, eventualmente stabilita dai contratti.

3. Ove la funzione sia esercitata da personale comandato da altri Enti spetta un assegno personale pari alla differenza fra il trattamento economico complessivamente in godimento ed il trattamento economico iniziale di dirigente aumentato della retribuzione individuale di anzianità goduta.

Art. 50

Trattamento economico del funzionario incaricato della sostituzione del dirigente.

1. Al funzionario incaricato della sostituzione del dirigente assente temporaneamente dal servizio, è attribuita a titolo di incremento dello stipendio tabellare, in aggiunta al trattamento economico fondamentale in godimento, la differenza fra trattamento economico complessivo iniziale del dirigente sostituito ed il trattamento economico tabellare della posizione economico professionale in godimento, dell'indennità integrativa speciale e dell'indennità di funzione parte fissa. È inoltre attribuita la retribuzione di posizione e di risultato secondo le disposizioni che regolano la materia, con assorbimento di eventuali indennità legate alle funzioni svolte comunque denominate. Per incarichi di durata inferiore all'anno, la predetta retribuzione di risultato spetta in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio con arrotondamento al mese intero dei periodi pari o superiori ai 15 giorni.

2. Il trattamento di cui al comma 1 è attribuito trascorsi 30 giorni consecutivi di sostituzione, escluse le ferie ordinarie, e a decorrere dall'inizio della sostituzione stessa."

Tarifgehalt zusätzlich zur bezogenen Grundbesoldung ein Betrag in Höhe der Differenz zwischen dem Tarifgehalt der Führungskraft und der als Gehalt, Sonderergänzungszulage und Funktionszulage, fester Anteil, bezogenen Besoldung zuerkannt. Ferner werden das Funktions- und das Ergebnisgehalt gemäß den einschlägigen Bestimmungen zuerkannt, wobei eventuelle Zulagen verrechnet werden, die im Tarifvertrag betreffend das Personal, ausgenommen die Führungskräfte, vorgesehen und mit den vorher zugeteilten Aufgaben verbunden sind. Bei Aufträgen, die weniger als ein Jahr dauern, steht das oben genannte Ergebnisgehalt im Ausmaß eines Zwölftels für jeden Monat geleisteten Dienstes zu, wobei Zeiträume von mindestens 15 Tagen auf den ganzen Monat aufgerundet werden. Das Ergebnisgehalt steht nicht zu, wenn der Auftrag binnen sechs Monaten ab Erteilung widerrufen wird.

(2) Bei Beendigung des Auftrags wird der Beamte in die ursprüngliche Berufs- und Besoldungsklasse zurückversetzt, wobei die im Art. 41 Abs. 4 genannte persönliche Zulage anerkannt und der im betreffenden Zeitraum geleistete Dienst - sofern tarifvertraglich vorgesehen - für die wirtschaftlichen Zwecke angerechnet wird.

(3) Werden die Aufgaben von Personal ausgeübt, das von anderen Körperschaften abgeordnet wurde, so steht diesem eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen der bezogenen Gesamtbesoldung und der Anfangsbesoldung einer Führungskraft, erhöht um die bezogene Dienstalterszulage, zu.

Art. 50

Besoldung des mit der Vertretung einer Führungskraft beauftragten Beamten

(1) Dem mit der Vertretung einer zeitweilig vom Dienst abwesenden Führungskraft beauftragten Beamten wird als Zuschlag zum Tarifgehalt zusätzlich zur bezogenen Grundbesoldung ein Betrag in Höhe der Differenz zwischen der gesamten Anfangsbesoldung der vertretenen Führungskraft und der Tarifbesoldung der bekleideten Berufs- und Besoldungsklasse, der Sonderergänzungszulage und der Funktionszulage, fester Anteil, zuerkannt. Ferner werden das Funktions- und das Ergebnisgehalt gemäß den einschlägigen Bestimmungen zuerkannt, wobei eventuelle Zulagen verrechnet werden, die mit den wie auch immer genannten durchgeführten Aufgaben verbunden sind. Bei Aufträgen, die weniger als ein Jahr dauern, steht das oben genannte Ergebnisgehalt im Ausmaß eines Zwölftels für jeden Monat geleisteten Dienstes zu, wobei Zeiträume von mindestens 15 Tagen auf den ganzen Monat aufgerundet werden.

(2) Die Besoldung laut Abs. 1 wird nach 30 aufeinander folgenden Tagen Vertretung - ausschließlich des ordentlichen Urlaubs - mit Wirkung ab Beginn der Vertretung zuerkannt.

Art. 51

Servizio alternativo di mensa

1. Il servizio alternativo di mensa in favore dei dirigenti è disciplinato dalla normativa in vigore per il restante personale.

Art. 52

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 III

Disposizioni in materia di oneri risarcitori

Art. 53

Interessi e rivalutazione monetaria

1. Ai dirigenti cui siano liquidati emolumenti spettanti in dipendenza del rapporto d'impiego e della cessazione del medesimo sono corrisposti gli interessi legali a decorrere dal centovesimo giorno successivo alla data di maturazione del credito principale, ovvero alla scadenza del termine previsto ai sensi dell'art. 3 della LR 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 centoventi giorni 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 accordo con effetto retroattivo, la data di maturazione del corrispondente titolo va riferita alla data di entrata in vigore della legge o dell'accordo, fatto salvo quanto disposto al precedente comma 2.

4. Per le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e Bolzano i termini previsti dai commi precedenti vanno considerati al netto del tempo necessario per la verifica di legittimità da parte della Giunta regionale.

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 € 20,00.

Art. 51

Alternativer Mensadienst

(1) Der alternative Mensadienst für die Führungskräfte wird durch die für das übrige Personal geltenden Bestimmungen geregelt.

Art. 52

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.

III. KAPITEL

Bestimmungen betreffend die Rückerstattungen

Art. 53

Zinsen und Inflationsausgleich

(1) Den Führungskräften, denen aufgrund des Arbeitsverhältnisses und dessen Beendigung Bezüge entrichtet werden, werden ab dem hundertzwanzigsten 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 von hundertzwanzig Tagen ab dem Tag, an dem die letzte der notwendigen Unterlagen bei den zuständigen Ämtern eingelangt ist.

(3) Wenn der Anspruch auf die Entrichtung von Bezügen aufgrund einer Gesetzesbestimmung oder eines Abkommens rückwirkend entsteht, so ist für diesen Anspruch - unbeschadet der Bestimmungen laut vorstehendem Abs. 2 - auf das Datum des Inkraft-Tretens des Gesetzes oder des Abkommens Bezug zu nehmen.

(4) Was die Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen anbelangt, zählt die für die Überprüfung der Gesetzmäßigkeit seitens des Regionalausschusses notwendige Zeit nicht für die Berechnung der Fristen gemäß 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. 54

*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 IV

Disposizioni in materia di previdenza
e di trattamento di fine rapporto

Art. 55

Trattamento di fine rapporto

1. A decorrere dal 1° gennaio 2001 il trattamento di fine rapporto spettante al personale dirigenziale è corrisposto dall'Amministrazione regionale secondo quanto disposto dall'articolo 2120 del codice civile e dal presente contratto.

2. Il trattamento di fine di servizio spettante ai singoli dirigenti alla data del 1° gennaio 2001, calcolato con le modalità di cui all'art. 35 dell'A.S. 16 maggio 1998 ed in base alla retribuzione utile ai fini della 13 mensilità, 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.

3. Dal trattamento di fine rapporto di cui al presente articolo 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'art. 56 del presente contratto. Le anticipazioni concesse fino al 1° marzo 2003 (data di entrata in vigore del Contratto collettivo 4 febbraio 2003) sono detratte nell'importo liquidato dal TFR maturato alla cessazione del rapporto di lavoro.

5. Nei confronti dei dirigenti in servizio alla data 1° marzo 2003 (data di entrata in vigore del Contratto collettivo 4 febbraio 2003) che cessino con diritto a

Art. 54

*Modalitäten für die Berechnung
der zurückzuerstattenden Beträge*

(1) Die gesetzlichen Zinsen oder 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.

IV. KAPITEL

Bestimmungen auf den Sachgebieten
der Vorsorge und der Abfertigung

Art. 55

Abfertigung

(1) Ab 1. Jänner 2001 wird die den Führungskräften zustehende Abfertigung von der Regionalverwaltung gemäß den Bestimmungen des Art. 2120 des Zivilgesetzbuches und dieses Vertrags entrichtet.

(2) Die den einzelnen Führungskräften zum 1. Jänner 2001 zustehende Dienstabfertigung, berechnet gemäß den Modalitäten laut Art. 35 des Tarifabkommens vom 16. Mai 1998 und aufgrund der für die Zwecke des dreizehnten Monatsgehalts zu berücksichtigenden Bezüge, wird für sämtliche Wirkungen für die nachfolgenden Zeiträume mit der Abfertigung gemäß Art. 2120 des Zivilgesetzbuches kumuliert. Weiters finden die Bestimmungen laut Art. 2120 Abs. 4 und 5 des Zivilgesetzbuches Anwendung.

(3) Von der Abfertigung laut diesem Artikel 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. 56 dieses Vertrages anzahlen. Die bis zum 1. März 2003 (In-Kraft-Treten des Tarifvertrags vom 4. Februar 2003) vorgestreckten Beträge werden von der zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehenden Abfertigung abgezogen.

(5) Den am 1. März 2003 (In-Kraft-Treten des Tarifvertrags vom 4. Februar 2003) im Dienst stehenden Führungskräften, die das Arbeitsverhältnis innerhalb

pensione entro la fine dell'anno 2010 che non abbiano aderito alla previdenza complementare di cui all'art. 58, il trattamento di fine rapporto è liquidato per l'intera anzianità di servizio in base alle disposizioni di cui al primo periodo del comma 2.

6. La cessazione del contributo previdenziale obbligatorio a carico del dirigente ai fini dell'indennità premio di servizio INPDAP non assume rilevanza ai fini del disposto di cui ai commi 2 e 3 del DPCM 20 dicembre 1999.

Art. 56

Determinazione del trattamento di fine rapporto

1. Il trattamento di fine rapporto (TFR) è determinato in conformità all'art. 2, comma 8, della legge 8 agosto 1995, n. 335 con riferimento a tutti gli emolumenti retributivi dovuti ai dirigenti, ad esclusione dei seguenti:

- indennità di missione;
- rimborsi spese di missione;
- indennità di disagiata residenza;
- compensi in natura per la quota non assoggettata a contribuzione;
- retribuzione 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 non rientrano comunque le retribuzioni di qualsiasi natura percepite dai dirigenti per l'attività svolta presso 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 del trattamento 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 dirigente ad altro ente pubblico si provvede al pagamento del TFR ovvero della differenza fra quanto maturato a titolo di TFR presso l'Amministrazione e quanto maturato presso l'INPDAP, secondo la relativa normativa.

6. Alla concessione del TFR, inclusa l'eventuale indennità premio di servizio (IPS) anticipata per conto

des Jahres 2010 mit Rentenanspruch beenden und nicht beim Zusatzrentenfonds laut Art. 58 eingetragen sind, wird die Abfertigung auf der Grundlage der Bestimmungen laut dem ersten Satz des Abs. 2 für sämtliche Jahre geleisteten Dienstes entrichtet.

(6) Die Einstellung der Zahlung des zu Lasten der Führungskraft gehenden obligatorischen Vorsorgebeitrags für die Zwecke der INPDAP/NFAÖV-Dienstprämie ist im Hinblick auf die Bestimmungen gemäß Abs. 2 und 3 des Dekretes des Präsidenten des Ministerrates vom 20. Dezember 1999 nicht von Belang.

Art. 56

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 Führungskräften zustehenden Besoldungselemente festgesetzt, mit Ausnahme der

- Außendienstvergütung;
- Rückerstattung der im Außendienst bestrittenen Kosten;
- Entfernungszulage;
- Naturalbezüge für den nicht beitragspflichtigen Teil;
- 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 in keinem Falle Bezüge jeglicher Art angerechnet, die von den Führungskräften für die Tätigkeit bei anderen Körperschaften bezogen wurden.

(3) Hinsichtlich der eventuellen Entrichtung von Bezügen, die sich auf vorhergehende Jahre beziehen, wird die Berechnung des Abfertigungsanteils nach dem Kriterium der Kompetenz vorgenommen. Beträge für Zeiträume vor dem 1. Jänner 2001 sind von der Berechnung ausgenommen.

(4) Bei aufeinander folgenden unbefristeten bzw. befristeten Arbeitsverhältnissen mit der Verwaltung erfolgt die Auszahlung der Abfertigung im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn eine tatsächliche Unterbrechung von mindestens einem Tag vorliegt.

(5) Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Übergang der Führungskraft zu einer anderen öffentlichen Körperschaft wird die Abfertigung oder die Differenz zwischen der bei der Verwaltung und der bei der INPDAP/NFAÖV angerechneten Abfertigung gemäß den entsprechenden Bestimmungen entrichtet.

(6) Die Abfertigung, einschließlich der eventuell für Rechnung der INPDAP/NFAÖV vorgestreckten

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 € 50,00.

7. La Regione subentra al personale interessato nelle rispettive ragioni creditizie nei confronti dell'INPDAP per il recupero dell'IPS anticipata e del TFR anticipati. A tal fine i dipendenti rilasciano alla Regione 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 alle medesime condizioni previste relativamente ai periodi di servizio utili ai fini della determinazione dell'IPS, fatta eccezione per il servizio militare, il servizio sostitutivo civile, l'aspettativa per la cooperazione allo sviluppo. Quindi, con riferimento ai predetti periodi utili, la retribuzione per il calcolo del TFR è quella normalmente dovuta ai dirigenti con esclusione di qualsiasi emolumento accessorio corrisposto solo in presenza della effettiva prestazione dell'attività lavorativa.

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 n. 336/1970.

Art. 57

Acconto "una tantum"

1. La concessione dell'acconto "una tantum" in favore dei dirigenti è disciplinata dalla normativa in vigore per il restante personale.

Art. 58

Previdenza complementare

1. Il dirigente 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 dirigente sono disciplinate dallo statuto e dagli accordi costitutivi del fondo stesso. L'adesione a Laborfonds può essere esercitata dal dirigente 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.

Dienstprämie, wird innerhalb 90 Tagen ab der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt. Bei Verzögerungen werden die Verzugszinsen zum gesetzlichen Satz berechnet. Diese Regelung gilt nicht im Falle späterer Neuberechnungen genannter Bezüge. Bruttobeträge bis zu 50,00 Euro werden nicht neu berechnet.

(7) Für das betroffene Personal nimmt die Region die Eintreibung der vorgestreckten Dienstprämie und Abfertigung bei der INPDAP/NFAÖV vor. Zu diesem Zweck haben die Bediensteten der Region eine eigene unwiderrufliche Inkassovollmacht auszustellen.

(8) Im Falle der Unterbrechung der Arbeitstätigkeit gelten für die Berechnung der Abfertigung die Modalitäten, die für die zwecks Bestimmung der Dienstprämie zu berücksichtigenden Zeiträume - mit Ausnahme des Wehrdienstes, des Zivildienstes und des Wartestandes für Entwicklungshilfe - Anwendung finden. Mit Bezug auf genannte Zeiträume ist demzufolge für die Berechnung der Abfertigung die von den Führungskräften bezogene Besoldung zu berücksichtigen, mit Ausnahme jeglicher zusätzlichen Besoldungselemente, die nur für den effektiv geleisteten Dienst entrichtet werden.

(9) Für die Zwecke der Anwendung des Gesetzes vom 24. Mai 1970, Nr. 336 wird die zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienst zustehende Abfertigung um einen zu Lasten der Verwaltung gehenden Betrag erhöht, der der Dienstprämie entspricht, welche auf der Grundlage der wirtschaftlichen Aufbesserung gemäß obgenanntem Gesetz Nr. 336/1970 berechnet wird.

Art. 57

Einmaliger Vorschuss

(1) Die Gewährung des einmaligen Vorschusses zugunsten der Führungskräfte wird durch die für das übrige Personal geltenden Bestimmungen geregelt.

Art. 58

Zusatzvorsorge

(1) Die mit unbefristetem bzw. befristetem Vertrag eingestellten Führungskräfte können sich beim regionalen Zusatzrentenfonds der Beschäftigten, dem sogenannten Laborfonds, eintragen.

(2) Die Modalitäten für den Beitritt zum Fonds und das Verbleiben im Fonds sowie jede weitere Befugnis der Führungskraft sind in der Satzung und in den Gründungsvereinbarungen des Fonds festgesetzt. Die Führungskraft kann dem Laborfonds ab ihrer Einstellung beitreten.

(3) Die Verwaltung trägt mit 1% der Besoldung zur Finanzierung des Fonds bei, und zwar unter Bezugnahme auf die Besoldungsgrundlage, die für die Berechnung der Abfertigung berücksichtigt wird.

4. Tale contributo è dovuto a favore dei dirigenti 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 dirigenti in servizio con contratto a tempo indeterminato alla data del 31.12.2000; detta percentuale, a richiesta del dirigente, può essere elevata al 50%, in attuazione dei principi e criteri direttivi di cui alla legge 23.8.2004, n. 243;
- b) pari al 100%, per i dirigenti assunti con contratto a tempo determinato dal 31.5.2000, ovvero assunti a tempo indeterminato dall'1.1.2001.

6. L'Amministrazione versa a proprio carico la quota dovuta all'atto dell'iscrizione del dirigente al Fondo di previdenza complementare regionale.

7. In prima applicazione la contribuzione al Fondo può avere effetto retroattivo dal 1° gennaio 2000 per il dirigente che dichiara di aderirvi entro mesi tre dalla data di entrata in vigore del presente contratto. In tal caso la quota corrispondente al TFR da versare al Fondo per l'anno 2000 è pari all'1,5% della retribuzione fondamentale spettante al singolo dirigente nell'anno medesimo.

Art. 59

Adeguamento dei trattamenti integrativi di quiescenza

1. I trattamenti integrativi attribuiti agli ex dirigenti regionali in quiescenza ovvero ai loro superstiti sono aggiornati, con decorrenza dal 1° gennaio 1999, 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. Nei confronti dei dirigenti 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 quiescenza con le modalità previste dall'art. 26 della LR 26 aprile 1972, n. 10.

3. L'assegno di cui al comma 2 è rideterminato a decorrere dal 1° luglio 1998 con riferimento al trattamento economico previsto per la posizione economica A1 iniziale. A decorrere dal 1° gennaio 1999 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.

(4) Dieser Beitrag ist für die Führungskräfte zu zahlen, die dem Fonds beigetreten sind und deren Beitragsleistung ein weiteres Prozent beträgt.

(5) Der Fonds wird auch durch einen Teil der jährlich angereiften Abfertigung finanziert, und zwar:

- a) 25% für die am 31. Dezember 2000 mit unbefristetem Vertrag im Dienst stehenden Führungskräfte; der genannte Prozentsatz kann in Anwendung der Grundsätze und Richtlinien laut Gesetz vom 23. August 2004, Nr. 243 auf Antrag der Führungskraft auf 50% erhöht werden;
- b) 100% für die ab 31. Mai 2000 mit befristetem Vertrag oder ab 1. Jänner 2001 mit unbefristetem Vertrag eingestellten Führungskräfte.

(6) Zum Zeitpunkt des Beitritts der Führungskraft zum regionalen Zusatzrentenfonds überweist die Verwaltung den zu ihren Lasten gehenden Anteil.

(7) Bei Erstanwendung kann die Beitragsleistung für die im Dienst stehende Führungskraft, die innerhalb drei Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Vertrags erklärt, dem Fonds beizutreten, als auf den 1. Jänner 2000 rückwirkend gelten. In diesem Fall entspricht der für das Jahr 2000 in den Fonds einzuzahlende Abfertigungsanteil 1,5% der Grundbesoldung, die der einzelnen Führungskraft in genanntem Jahr zusteht.

Art. 59

Anpassung der Ergänzungen zum Ruhegeld

(1) Die den ehemaligen regionalen Führungskräften im Ruhestand bzw. deren Hinterbliebenen zuerkannten Ergänzungsbeträge werden mit Wirkung ab 1. Jänner 1999 aktualisiert, und zwar 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.

(2) Die Ergänzung zum Ruhegeld gemäß Art. 26 des Regionalgesetzes vom 26. April 1972, Nr. 10 steht den Führungskräften, die wegen vollständiger und dauernder Untauglichkeit weder jedwede nützliche Tätigkeit noch irgendeine Tätigkeit ausüben können, des Dienstes enthoben wurden, bzw. 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 Besoldungsklasse A1 ab 1. Juli 1998 neu berechnet. Ab 1. Jänner 1999 wird die genannte Ergänzung gemäß den Modalitäten laut Abs. 1 aktualisiert.

(4) Für die in diesem Artikel nicht geregelten Fälle finden die Bestimmungen der INPDAP/NFAÖV Anwendung.

Art. 60

*Trattamento integrativo a carico
delle CCIAA di Bolzano e Trento*

1. Al dirigente camerale che non abbia rinunciato, ai sensi dell'art. 14 della legge regionale 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'art. 5 del regolamento del cessato fondo pensione, 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, nell'importo di cui all'art. 39 del CCL 4 febbraio 2003, non concorre a formare l'imponibile pensionabile.

4. Il contributo del 2,70% a carico del dirigente previsto dall'art. 15 della LR 18 giugno 1987, n. 8 sull'importo dell'indennità integrativa speciale conglobata nello stipendio tabellare non è dovuto a decorrere dal 1° gennaio 2001.

Art. 61

*Trattamento di fine rapporto e di previdenza
dei dirigenti CCIAA di Bolzano e Trento*

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 dirigenti alla data del 1° gennaio 2001, calcolato con le modalità di cui all'art. 2 della LR 22.5.1980, n. 8 e dell'art. 62 dell'accordo sindacale dd. 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.

3. A decorrere dalla data di cessazione del contributo previdenziale obbligatorio a carico del dirigente regionale ai fini dell'indennità premio di servizio INPDAP non è più dovuto dai dirigenti camerale il contributo di cui all'art. 3, comma 2, della legge regionale 3 novembre 1973, n. 18.

Art. 60

*Ergänzungsbeträge zu Lasten der Handels-,
Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern
Bozen und Trient*

(1) Den Führungskräften der Handelskammern, die im Sinne des Art. 14 des Regionalgesetzes vom 18. Juni 1987, Nr. 8 nicht auf die zusätzlichen Leistungen verzichtet haben, steht eine Ergänzung zu, die der Differenz zwischen dem von der INPDAP/NFAÖV vorgesehenen Betrag und demjenigen entspricht, der sich aus der Anwendung der Renditesätze 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, im Ausmaß laut Art. 39 des Tarifvertrags vom 4. Februar 2003, wird nicht in die ruhegeldfähigen Bezüge einbezogen.

(4) Der im Art. 15 des Regionalgesetzes vom 18. Juni 1987, Nr. 8 vorgesehene Beitrag zu Lasten der Führungskraft in Höhe von 2,70% der im Tarifgehalt einbezogenen Sonderergänzungszulage steht ab 1. Jänner 2001 nicht mehr zu.

Art. 61

*Abfertigung und Vorsorgeleistungen an die
Führungskräfte der Handels-, Industrie-, Handwerks-
und Landwirtschaftskammern Bozen und Trient*

(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 Führungskräften 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) Mit der Einstellung der Entrichtung des obligatorischen Vorsorgebeitrags seitens der Führungskräfte der Region für die Zwecke der INPDAP/NFAÖV-Dienstprämie, haben die Führungskräfte der Handelskammern den Beitrag laut Art. 3 Abs. 2 des Regionalgesetzes vom 3. November 1973, Nr. 18 nicht mehr zu zahlen.

TITOLO V NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 62 *Norme finali*

1. Sono confermate per quanto non diversamente disposto dal presente contratto le norme del CCL 4 febbraio 2003 ivi comprese le disposizioni dell'Allegato C), mentre è modificato parzialmente, secondo il testo seguente l'art. 6 dell'Allegato A) e sostituito l'Allegato B).

2. Fermo restando quanto disposto nei singoli articoli, le disposizioni di cui agli articoli 40, 41, 49 e 50 hanno decorrenza dal 1° gennaio 2004, le disposizioni di cui all'art. 21 hanno decorrenza dal 1° gennaio 2006, mentre le restanti entreranno in vigore dal primo giorno del mese successivo alla pubblicazione del presente contratto nel Bollettino Ufficiale.

3 Per l'anno 2004, mentre restano confermate le indennità di funzione e di risultato già attribuite, è corrisposta una indennità "una tantum" nella misura di Euro 3.000,00 rapportata a 12 mesi e ridotta in relazione alle situazioni di status che prevedono la riduzione di stipendio.

4. Per l'anno 2005 e successivi il fondo previsto dall'art. 40 è incrementato dell'importo annuo di Euro 33.000,00. Ai dirigenti e ai dirigenti incaricati in servizio al 1° gennaio 2005 è attribuita la retribuzione di posizione di cui all'art. 41 nella misura minima corrispondente alla sommatoria della preesistente indennità di funzione complessivamente goduta incrementata dell'importo lordo annuo di € 1.824,00. Le risorse del fondo per la quota destinata al finanziamento della retribuzione di posizione sono prioritariamente destinate alla corresponsione della quota garantita dal presente comma.

5. Nel caso di revisione della struttura organizzativa regionale, con aumento o diminuzione del numero dei dirigenti incaricati, il fondo di cui all'art. 40 è rispettivamente incrementato o diminuito in misura corrispondente all'importo medio teoricamente spettante nell'anno precedente a ciascun dirigente per retribuzione di posizione e di risultato.

6. L'assegno personale di cui al comma 4 dell'art. 41 ricomprende l'eventuale assegno personale maturato secondo la precedente disciplina riguardante l'indennità di funzione.

7. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 42 e non assegnate nel biennio 2003 - 2004 sono portate ad incremento del fondo previsto dall'art. 40.

8. Al personale cessato dal servizio con diritto a pensione nell'anno 2004, gli aumenti del presente contratto sono attribuiti a partire dal primo giorno del mese antecedente a quello di cessazione e comunque non anteriormente al 1° gennaio 2004. Agli effetti dell'indennità premio di servizio, dell'indennità sosti-

V. TITEL SCHLUSS- UND ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Art. 62 *Schlussbestimmungen*

1) Für all das, was in diesem Vertrag nicht anders verfügt wird, werden die Bestimmungen des Tarifvertrags vom 4. Februar 2003, einschließlich der Bestimmungen laut Anlage C), bestätigt; der Art. 6 der Anlage A) wird gemäß nachstehendem Wortlaut teilweise geändert und die Anlage B wird ersetzt.

(2) Unbeschadet der Bestimmungen gemäß den einzelnen Artikeln gelten die Bestimmungen laut Art. 40, 41, 49 und 50 mit Wirkung vom 1. Jänner 2004 und die Bestimmungen laut Art. 21 mit Wirkung vom 1. Jänner 2006; die restlichen Bestimmungen treten am ersten Tag des Monats nach der Veröffentlichung dieses Vertrags im Amtsblatt in Kraft.

(3) Für das Jahr 2004 werden die bereits zuerkannte Funktions- und Ergebniszulage weiterhin bestätigt, während eine einmalige Zulage in Höhe von 3.000,00 Euro für 12 Monate entrichtet wird, die in Zusammenhang mit Umständen, die eine Gehaltskürzung bewirken, entsprechend reduziert wird.

(4) Für das Jahr 2005 und die darauf folgenden Jahre wird der im Art. 40 vorgesehene Fonds jährlich um 33.000,00 Euro erhöht. Den Leitern und den beauftragten Leitern, die am 1. Jänner 2005 im Dienst stehen, wird das Funktionsgehalt laut Art. 41 in dem Mindestausmaß zuerkannt, das sich aus der Summe der derzeitigen insgesamt bezogenen Funktionszulage und des jährlichen Bruttobetrag von 1.824,00 Euro ergibt. Der Fondsanteil, der sich auf die Finanzierung des Funktionsgehalts bezieht, ist vorrangig für die Entrichtung des Betrags laut diesem Absatz bestimmt.

(5) Im Falle einer Neuorganisation der Region, bei der die Anzahl der beauftragten Leiter erhöht oder gekürzt wird, wird der Fonds laut Art. 40 in Höhe des Durchschnittsbetrags, der im Vorjahr einem jeden Leiter theoretisch als Funktions- und Ergebnisgehalt zustand, erhöht bzw. gekürzt.

(6) Die persönliche Zulage gemäß Art. 41 Abs. 4 umfasst die eventuelle persönliche Zulage, die gemäß den vorhergehenden Bestimmungen über die Funktionszulage angereift ist.

(7) Der Fonds laut Art. 40 wird mit den Mitteln aufgestockt, die für das Ergebnisgehalt laut Art. 42 bestimmt waren und im Zweijahreszeitraum 2003-2004 nicht zugewiesen wurden.

(8) Dem Personal, das im Jahr 2004 das Dienstverhältnis mit Rentenanspruch beendet hat, werden die in diesem Vertrag vorgesehenen Erhöhungen ab dem ersten Tag des Monats vor der Beendigung des Dienstverhältnisses und auf jeden Fall nicht vor dem 1. Jänner 2004 zuerkannt. Für die Dienstprämie, die

tutiva del preavviso nonché di quella prevista dall'art. 2122 del codice civile, si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

9. Sono soppressi i commi 5 e 6 dell'art. 42 del Contratto Collettivo 4 febbraio 2003.

10. La disposizione di cui al comma 8 dell'art. 21 si applica a partire dalle ferie maturate relativamente all'anno 2006. Le ferie relative ad annualità precedenti sono regolate dalla disciplina precedente.

11. In caso di accertamento di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti 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.

Art. 63

Disapplicazioni di norme

1. Nelle materie disciplinate dal presente contratto cessano di avere efficacia, con le decorrenze ivi previste, le disposizioni di legge e gli accordi sindacali incompatibili con le stesse.

Entschädigung bei Nichteinhalten der Kündigungsfrist sowie die im Art. 2122 des Zivilgesetzbuches vorgesehene Entschädigung werden nur die zum Tag der Beendigung des Dienstverhältnisses erreichten Aufrückungen berücksichtigt.

(9) Im Art. 42 des Tarifvertrags vom 4. Februar 2003 werden die Abs. 5 und 6 aufgehoben.

(10) Die Bestimmung laut Art. 21 Abs. 8 gilt ab dem im Jahr 2006 angereiften Urlaub. Für den Urlaub der vorhergehenden Jahre gelten die bisherigen Bestimmungen.

(11) Falls festgestellt wird, dass die aus dem Vertrag erwachsenden finanziellen Aufwendungen höher sind als die vorgesehenen, treten die unterzeichnenden Parteien zusammen, um die Verlängerung der Dauer des Vertrags oder den Ausgleich der höheren Lasten bei den nachfolgenden Vertragsverhandlungen zu vereinbaren.

Art. 63

Nicht mehr anzuwendende Bestimmungen

(1) Für die in diesem Vertrag geregelten Sachgebiete verfällt ab den darin vorgesehenen Zeitpunkten die Wirkung der mit den neuen Bestimmungen nicht vereinbaren Gesetzesbestimmungen und Tarifabkommen.

ALLEGATI

**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**

ANLAGEN

**ZUM TARIFVERTRAG BETREFFEND
DIE FÜHRUNGSKRÄFTE, DIE BEI DER
AUTONOMEN REGION TRENTINO-SÜDTIROL
UND BEI DEN HANDELS-, INDUSTRIE-,
HANDWERKS- UND
LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN
TRIENT UND BOZEN DIENST LEISTEN**

Allegato A)**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 dirigenti si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.

2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.

3. Le strutture organizzative delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di affari del personale, vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.

Art. 2*Principi*

1. Il comportamento del dirigente è tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione.

2. Il dirigente 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 dirigente 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 dirigente 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 dirigente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio.

Anlage A)**VERHALTENSREGELN****Art. 1***Allgemeine Bestimmungen*

(1) Die Grundsätze und der Inhalt dieses Kodexes sind als Beispiele für die Pflicht zu Sorgfalt, Loyalität und Unparteilichkeit zu betrachten, die eine korrekte Arbeitsleistung auszeichnen. Die Führungskräfte 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 das Personalwesen zuständig sind, überwachen die ordnungsgemäße Anwendung der Verhaltensregeln und beraten die Bediensteten in konkreten Fällen.

Art. 2*Grundsätze*

(1) Die Führungskräfte 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 Führungskräfte 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 Führungskräfte die Beachtung des Gesetzes und die Wahrung des öffentlichen Interesses vor ihre persönlichen Interessen bzw. vor private Interessen Dritter. Ihre Entscheidungen und ihr Verhalten sind ganz auf das öffentliche Interesse ausgerichtet, das ihnen anvertraut wurde.

(4) Die Führungskräfte 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 Führungskräfte gehen sorgfältig mit den Gegenständen bzw. Geräten um, die ihnen die Verwaltung zur Ausübung ihrer Tätigkeit anvertraut. Informationen, die den Führungskräften am Arbeitsplatz zugänglich gemacht werden, dürfen nicht für private Zwecke verwendet werden.

6. Il dirigente 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 dirigente 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 dirigente 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 dirigente 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 dirigente 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 dirigente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'amministrazione, deve essere comunicata all'organo di vertice dell'amministrazione.

2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione anche se le associazioni e le organizzazioni abbiano carattere riservato o si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.

(6) Die Führungskräfte nehmen eine unabhängige Stellung ein, um zu vermeiden, dass beim Treffen von Entscheidungen bzw. 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 Führungskräfte 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 Führungskräfte 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 oder Ähnliches

(1) Die Führungskräfte verpflichten sich, Personen, für die sich aufgrund von Entscheidungen oder Tätigkeiten des Amtes Vorteile ergeben haben oder ergeben könnten, weder für sich selbst noch für andere - selbst bei feierlichen Anlässen - um Geschenke oder Ähnliches zu bitten bzw. Geschenke oder Ähnliches anzunehmen, es sei denn, es handelt sich dabei um übliche Geschenke von geringem Wert.

(2) Die Führungskräfte 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 von einem rangniedrigeren Bediensteten oder dessen Verwandten bzw. in dessen Haushalt lebenden Personen Geschenke oder Ähnliches bzw. nehmen diese an, es sei denn, es handelt sich um übliche 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 einer Führungskraft bei Vereinigungen oder Organisationen, deren Interessen auch indirekt mit der Abwicklung der Verwaltungsfunktionen zusammenhängen, dem obersten Verwaltungsorgan gemeldet werden.

(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 Stellen gehobenen Ranges innerhalb der öffentlichen Verwaltung zu verhelfen.

3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici e ai sindacati.

4. Il dirigente 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 dirigente informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari del personale degli interessi, finanziari o non finanziari, che egli o suoi parenti o conviventi abbiano nelle attività o nelle decisioni inerenti all'ufficio.

2. Il dirigente informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari del personale 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 dirigente 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 affari del personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

4. Il dirigente, 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/struttura.

Art. 6

Obblighi di astensione

1. Il dirigente 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 dirigente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialità dell'Amministrazione.

(3) Die Verfügung gemäß Abs. 1 gilt nicht für politische Parteien oder Gewerkschaften.

(4) Die Führungskräfte 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 Führungskräfte informieren den für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilungsleiter schriftlich über die Interessen finanzieller oder anderer Art, die sie selbst, Verwandte oder in ihrem Haushalt lebende Personen mit Hinblick auf das Amt betreffende Tätigkeiten oder Entscheidungen haben.

(2) Die Führungskräfte informieren den für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilungsleiter 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 Führungskräfte 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 Personalangelegenheiten zuständigen Abteilungsleiters geben sie nähere Auskünfte über ihre Vermögenssituation und ihre steuerliche Lage.

(4) Vor Amtsantritt hat die Führungskraft zu erklären, ob sie mit Personen verwandt ist oder Personen in ihrem Haushalt leben, die politische, berufliche oder wirtschaftliche Tätigkeiten ausüben, die häufige Kontakte zu dem Amt mit sich bringen, dessen Leitung sie übernehmen soll, oder ob diese Personen an Entscheidungen oder Tätigkeiten beteiligt sind, die das Amt/die Organisationseinheit betreffen.

Art. 6

Enthaltungspflicht

(1) Die Führungskräfte 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 Enthaltungspflicht gilt auch für den Fall, dass zwar kein tatsächlicher Interessenskonflikt besteht, jedoch die Teilnahme an bestimmten Entscheidungen oder an einer bestimmten Tätigkeit Zweifel an der Unabhängigkeit und Unparteilichkeit der Verwaltung hervorrufen kann.

2. Il dirigente 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 dirigente 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 dirigente 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 dirigente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

3. Il dirigente 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 dirigente 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 dirigente 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 dirigente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide l'organo di vertice dell'amministrazione.

7. Nel caso in cui presso l'ufficio/struttura in cui presta servizio, siano avviati procedimenti che coin-

(2) Die Führungskräfte enthalten sich der Mitwirkung bei Entscheidungen oder 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 die betreffende Führungskraft jeglicher Mitwirkung bei Entscheidungen oder Tätigkeiten, die direkt oder indirekt finanzielle Interessen der oben genannten Personen betreffen können. Für Führungskräfte, die leitende Ämter bei Unternehmen oder öffentlichen bzw. privaten Körperschaften innehatten, gilt die Enthaltungspflicht für fünf Jahre. Die Enthaltungspflicht gilt auch für den Fall, dass - ob schon 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 Führungskräfte enthalten sich der Mitwirkung bei Entscheidungen oder 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 Führungskräfte enthalten sich der Mitwirkung bei Entscheidungen oder 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 Führungskräfte enthalten sich der Mitwirkung bei Entscheidungen oder Tätigkeiten, die direkt oder indirekt finanzielle oder nicht finanzielle Interessen nachstehender Personen oder Organisationen betreffen können:

- a) Personen, mit denen sie regelmäßig als Tischgast verkehren;
- 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 Führungskräfte enthalten sich darüber hinaus in sämtlichen weiteren Fällen, in denen schwerwiegende Schicklichkeitsgründe bestehen. Über die Enthaltung entscheidet das oberste Verwaltungsorgan.

(7) Sollten in dem Amt/ in der Organisationseinheit, in welchem/welcher die Führungskraft Dienst

volgano gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dirigente informa per il dirigente competente in materia di affari del personale.

*Art. 7
Attività collaterali*

1. Il dirigente non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.

2. Il dirigente non sollecita all'organo di vertice dell'amministrazione il conferimento di incarichi retribuiti.

3. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

4. Il dirigente 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 dirigente 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 dirigente.

*Art. 8
Imparzialità*

1. Il dirigente, 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.

2. Il dirigente respinge le pressioni illegittime, indicando le corrette modalità di partecipazione all'attività amministrativa.

3. Il dirigente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento con-

lesta, Verfahren laufen, die Interessen von Personen oder Organisationen betreffen, denen gegenüber eine Enthaltung vorgesehen ist, so hat die den für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilungsleiter schriftlich darüber in Kenntnis zu setzen.

*Art. 7
Nebentätigkeiten*

(1) Die Führungskräfte üben keine Tätigkeiten aus, die im Widerspruch zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer dienstlichen Pflichten stehen.

(2) Die Führungskräfte ersuchen das oberste Verwaltungsorgan nicht um die Zuweisung bezahlter Aufträge.

(3) Die Führungskräfte 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 Führungskräfte verweigern die Annahme von Vergütungen oder Ähnlichem, die ihnen von verwaltungsfremden Subjekten für Arbeitsleistungen angeboten werden, die von Amts wegen in ihren Aufgabenbereich fallen.

(5) Die Führungskräfte 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 oder auf den Erlass von Ermächtigungen, Lizenzen, Befähigungszeugnissen, Unbedenklichkeitserklärungen, Erlaubnissen oder anderen wie auch immer bezeichneten Zustimmungsakten abzielt. Diese Verfügung hat keine Gültigkeit, wenn die genannten Personen mit der betreffenden Führungskraft verwandt sind oder in deren Haushalt leben.

*Art. 8
Unparteilichkeit*

(1) Bei der Ausübung ihrer Tätigkeit gewährleisten die Führungskräfte 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 bzw. verwehrt werden.

(2) Die Führungskräfte halten rechtswidrigem Druck stand und verweisen auf das ordnungsgemäße Verhalten, zu dem sie innerhalb der Verwaltung verpflichtet sind.

(3) Führungskräfte, die ein Vergabe- oder Streitverfahren oder eine Prüfung oder einen öffentlichen

tenzioso 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 dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento all'ufficio procedente. Il dirigente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

4. Il dirigente 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 dirigente 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 dirigente 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 dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente competente in materia di affari del personale. Il dirigente 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 il dirigente competente in materia di affari del personale.

Art. 9

Comportamento nella vita sociale

1. Il dirigente 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.

Wettbewerb beeinflussen könnten, weisen Empfehlungen oder Bitten jeglicher Art zurück, die Teilnehmern oder Betroffenen nützen oder schaden können. Führungskräfte, die derartige Bitten oder Empfehlungen in schriftlicher Form erhalten, händigen dem zuständigen Amt das betreffende Dokument aus. Führungskräfte, die derartige Bitten oder Empfehlungen mündlich 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 Führungskräfte enthalten sich der Mitwirkung bei Entscheidungen oder Tätigkeiten, die mit dem rechtlichen Status oder mit der Besoldung von Verwandten oder von in ihrem Haushalt lebenden Personen in Zusammenhang stehen, die bei derselben Verwaltung Dienst leisten.

(5) Führungskräfte, 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) Führungskräfte, 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. Führungskräfte, die derartige Bitten oder Empfehlungen in schriftlicher Form erhalten, händigen dem für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilungsleiter das betreffende Dokument aus. Führungskräfte, die derartige Bitten oder Empfehlungen mündlich erhalten, weisen die Bitte bzw. Empfehlung mit dem Hinweis zurück, dass diese gegen das ordnungsgemäße Verhalten eines öffentlichen Bediensteten verstößt, und melden dem für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilungsleiter den Vorfall.

Art. 9

Verhalten außerhalb des Berufslebens

(1) Die Führungskräfte vermeiden den Missbrauch ihrer Stellung innerhalb der Verwaltung zwecks Erlangung von Vorteilen gleich welcher Art, die ihnen nicht rechtmäßig zustehen. Wenn dies dem Ansehen der Verwaltung schaden könnte, weist die betreffende Führungskraft im Falle privater Beziehungen insbesondere zu Amtspersonen in Ausübung ihrer Amtsgewalt nicht aus eigener Initiative auf ihre Position innerhalb der Verwaltung hin noch bringt sie dies auf sonst eine Art zum Ausdruck.

*Art. 10**Comportamento in servizio*

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda né delega ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il dirigente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, né elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni d'ufficio.

3. Salvo casi eccezionali, il dirigente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dirigente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio al minimo indispensabile.

4. Il dirigente 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.

5. Il dirigente non accetta per uso personale, né 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 dirigente 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 dirigente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dirigente tiene sempre informato l'organo di vertice dell'amministrazione dei propri rapporti 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 all'organo di vertice dell'amministrazione, che valuterà l'opportunità di fare precisazioni con un comunicato ufficiale.

*Art. 10**Verhalten im Dienst*

(1) Die Führungskräfte vermeiden Verzögerungen bei der Erledigung von Aufgaben oder bei Entscheidungen und delegieren keine Aufgaben oder Entscheidungen, die sie selbst zu erledigen oder zu treffen haben, an andere Bedienstete, es sei denn, es liegen gerechtfertigte Gründe vor.

(2) Die Führungskräfte dürfen Briefkopfpapier oder sonstiges Büromaterial nicht zu privaten Zwecken gebrauchen. Dies gilt ebenso für Computer, Fotokopiergeräte oder andere Geräte, die für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellt werden.

(3) Abgesehen von besonderen Ausnahmefällen vermeiden die Führungskräfte 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.

(4) Führungskräfte, denen verwaltungseigene Fahrzeuge zur Verfügung gestellt werden, benutzen diese zur Erledigung ihrer dienstlichen Aufgaben und vermeiden die gewohnheitsmäßige Beförderung verwaltungsfremder Personen.

(5) Die Führungskräfte verweigern die Annahme für den persönlichen Gebrauch von Gegenständen o.ä., die ihnen bei der amtshalber getätigten Erwerbung von Gütern oder Dienstleistungen angeboten werden, oder nehmen diese weder in Besitz noch nutzen dergleichen für private Zwecke.

*Art. 11**Beziehungen zur Öffentlichkeit*

(1) Führungskräfte 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 respektieren. Arbeitsleistungen, zu denen die Führungskräfte 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 Führungskräfte sämtlicher öffentlicher Erklärungen, die dem Ansehen der Verwaltung schaden können. Die Führungskräfte halten das oberste Verwaltungsorgan 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 deren Ansehen schaden können, so ist die Angelegenheit dem obersten Verwaltungsorgan vorzutragen, der über die Zweckmäßigkeit einer Richtigstellung mittels amtlicher Mitteilung entscheidet.

3. Il dirigente 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 dirigente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Art. 12 Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dirigente 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 dirigente 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 dirigente competente in materia di affari del personale.

3. Il dirigente 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 dirigente competente in materia di affari del personale; quando riguarda quest'ultimo la circostanza va fatta presente all'organo di vertice dell'amministrazione.

Art. 13 Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dalla ripartizio-

(3) Die Führungskräfte 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 bestärken könnte.

(4) Bei der Abfassung von schriftlichen Texten sowie bei sämtlichen an die Öffentlichkeit gerichteten Mitteilungen haben die Führungskräfte eine klare und verständliche Ausdrucksweise zu wählen.

Art. 12 Verträge

(1) Beim Abschluss von Verträgen für die Verwaltung darf die Führungskraft 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 Führungskräfte schließen für die Verwaltung keine Vergabe-, Lieferungs-, Dienstleistungs-, Finanzierungs- oder Versicherungsverträge mit Firmen ab, mit denen sie privat während der vergangenen Zweijahresperiode Verträge abgeschlossen haben. Sollte die Verwaltung Vergabe-, Lieferungs-, Dienstleistungs-, Finanzierungs- oder Versicherungsverträge mit Firmen abschließen, mit denen eine Führungskraft im Laufe der vorhergehenden Zweijahresperiode auf privater Grundlage Verträge abgeschlossen hat, so enthält sich die betreffende Führungskraft jeglicher Beteiligung an diesbezüglichen Entscheidungen und jeglicher Tätigkeit bei der Durchführung des Vertrags. Ist ihr Amt an dieser Tätigkeit beteiligt, so unterrichtet sie den für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilungsleiter schriftlich über ihre Enthaltung.

(3) Führungskräfte, 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 für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilungsleiter schriftlich über diesen Umstand in Kenntnis. Über Umstände, die Letzteren betreffen, ist das oberste Verwaltungsorgan zu benachrichtigen.

Art. 13 Verpflichtungen in Zusammenhang mit der Bewertung der Resultate

(1) Die Führungskräfte liefern dem intern mit der Kontrolle betrauten Amt sämtliche Informationen, die für eine umfassende Bewertung der Resultate not-

ne/struttura 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.

wendig sind, die von der ihnen unterstellten Abteilung/Organisationseinheit erzielt wurden, und zwar im Hinblick auf die Qualitäts- und Quantitätsstandards der Dienstleistungen, die von der Verwaltung in der Charta der Rechte der Behördenbesucher festgelegt sind. Diese Informationen sind insbesondere auf folgende Zielsetzungen auszurichten: Gleichbehandlung der verschiedenen Besucherkategorien, umfassende Auskunft über die Modalitäten, nach welchen 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 Hinweisen.

*Allegato B)**Anlage B)***TABELLA TRATTAMENTO ECONOMICO****GEHALTSTABELLE**

Stipendio tabellare (misura annua per 12 mensilità) Tarifgehalt (jährliches Ausmaß für 12 Monate)	Indennità di bilinguità e di trilinguità (misura mensile dall'1.9.2004) Zwei- und Dreisprachigkeitszulage (monatliches Ausmaß ab 1. September 2004)		
	Tipologia attestato posseduto Nachweis	Indennità di bilinguità Zweisprachigkeitszulage	Indennità di trilinguità Dreisprachigkeitszulage
dal/ab 1.1.2005			
€ 48.912,00	Pat./Nachweis A	€. 246,00	€. 123,00
	Pat. /Nachweis B	€. 205,00	€. 102,50
	Pat./Nachweis C	€. 164,00	€. 82,00
	Pat./Nachweis D	€. 148,00	€. 74,00

Allegato C)**Anlage C)****TRATTAMENTO DI MISSIONE****AUSSENDIENSTVERGÜTUNG****Art. 1****Definizioni e autorizzazione****Art. 1****Definitionen und Genehmigung**

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 dirigente interessato.

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 dirigente presta abitualmente servizio.

3. L'autorizzazione a compiere la missione è data dall'Assessore competente.

(1) Unter Außendienst versteht man die Durchführung einer schriftlich angeordneten bzw. genehmigten Arbeitsleistung außerhalb des üblichen Dienstortes der betreffenden Führungskraft.

(2) Unter Dienstort versteht man eine bewohnte Ortschaft oder einen abgelegenen Ort, an dem sich das Amt oder die Gebäude befinden, in dem bzw. in denen die Führungskraft normalerweise tätig ist.

(3) Der Außendienst wird vom zuständigen Assessor genehmigt.

Art. 2**Indennità di missione****Art. 2****Außendienstvergütung**

1. Compete l'indennità di missione intera quando:

- a) la missione ha una durata di almeno tre ore;
- b) viene compiuta in località distanti almeno dieci chilometri dalla sede di servizio o dalla residenza o dimora abituale se più vicina.

2. Il limite delle tre ore viene meno quando la missione è compiuta durante i giorni non lavorativi, ovvero tra le ore 18 e le ore 8.

3. L'indennità di missione non compete:

- a) per missioni effettuate all'interno del territorio del comune sede di servizio o del comune di residenza ovvero, se non coincidente con il comune di residenza, del comune di abituale dimora;
- b) per la frequenza dei corsi di formazione richiesti dal dirigente di consistente durata e onerosità, in materie che pur attinenti alla specifica mansione svolta siano di particolare interesse per lo stesso.

(1) Die Außendienstvergütung steht in vollem Ausmaß zu,

- a) wenn der Außendienst mindestens drei Stunden dauert und
- b) wenn die Entfernung des Ortes, an dem der Außendienst stattfindet, vom Dienstsitz oder vom Wohnsitz oder vom gewöhnlichen Aufenthaltsort - wenn dieser näher liegt - mindestens 10 Kilometer beträgt.

(2) Die Minstdauer von drei Stunden entfällt, wenn der Außendienst an einem Sonn- oder Feiertag oder zwischen 18.00 und 8.00 Uhr geleistet wird.

(3) Die Außendienstvergütung steht in nachstehenden Fällen nicht zu:

- a) für Außendienste, die innerhalb des Gemeindegebietes geleistet werden, in dem sich der Dienstsitz der betreffenden Person befindet oder in dem sie ihren Wohnsitz hat, oder in der Gemeinde, in der sie normalerweise lebt, falls diese nicht mit der Wohnsitzgemeinde übereinstimmt;
- b) für die Teilnahme - auf Antrag der Führungskraft - an langen und aufwendigen Weiterbildungslehrgängen, die zwar mit der Ausübung ihrer Aufgaben zusammenhängen, jedoch überwiegend aus persönlichem Interesse besucht werden.

Art. 3**Misura dell'indennità di missione****Art. 3****Ausmaß der Außendienstvergütung**

1. Per l'espletamento delle missioni al dirigente compete l'indennità oraria di € 2,00, salvo l'aumento

(1) Den Führungskräften steht für den Außendienst eine Stundenvergütung in Höhe von 2,00 € zu,

di ulteriori € 2,00 per ogni ora di effettivo servizio prestato nella fascia oraria dalle ore 20 alle ore 8 e nei giorni festivi.

2. Per le missioni compiute all'estero le indennità di cui al comma 1 sono aumentati del cinquanta per cento.

3. La frazione di almeno 30 minuti è considerata ora intera.

Art. 4

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 € 32,00 per un pasto. In caso di durata della missione non inferiore a dodici ore compete il rimborso della spesa documentata, mediante fattura o ricevuta fiscale, di un ulteriore pasto nel limite di ulteriori € 32,00.

I limiti di spesa di cui al presente comma, nel caso di missioni all'estero, sono aumentati del cinquanta per cento. Con dichiarazione vistata dal Presidente della Giunta regionale o dall'Assessore competente, tali limiti possono essere derogati.

2. Il pasto va consumato, ove possibile, in locali convenzionati con l'uso del buono pasto. Il rimborso è quindi limitato alla quota a carico del dirigente.

3. Ove, per esigenze di servizio, durante la missione non sia possibile al dirigente 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 precedente comma 3 compete anche al personale adibito in via eccezionale a servizi di carattere particolare, che non consentano la normale pausa pranzo.

Art. 5

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, in caso di uso del proprio automezzo compete per ogni

wobei weitere 2,00 € für jede Stunde effektiven Dienstes hinzuzufügen sind, der zwischen 20 Uhr und 8 Uhr bzw. an Feiertagen geleistet wird.

(2) Bei Dienstreisen ins Ausland werden die Zula- gen gemäß Abs. 1 um 50% erhöht.

(3) Ein Zeitabschnitt von mindestens 30 Minuten wird als volle Stunde gerechnet.

Art. 4

Rückerstattung der Verpflegungskosten

(1) Wenn während des Außendienstes die Notwendigkeit besteht, die Mahlzeit außerhalb des Dienstsitzes oder des gewöhnlichen Aufenthaltsorts der Führungskraft einzunehmen, so steht die Rückerstattung der mittels Rechnung oder Steuerquittung belegten Kosten für eine Mahlzeit über einen Betrag von höchstens 32,00 € zu. Bei Außendienst, dessen Dauer zwölf Stunden überschreitet, steht den Führungskräften die Rückerstattung der mittels Rechnung oder Steuerquittung belegten Kosten für eine weitere Mahlzeit zu, deren Betrag 32,00 € nicht überschreiten darf.

Bei Dienstreisen ins Ausland wird das Höchstausmaß der Ausgaben gemäß diesem Absatz um 50% erhöht. Um dieses Höchstausmaß überschreiten zu dürfen, muss eine vom Präsidenten des Regionalausschusses oder vom zuständigen Assessor mit dem Sichtvermerk versehene Erklärung abgegeben werden.

(2) Die Mahlzeit ist - wenn möglich - in den vertragsgebundenen Gastbetrieben unter Verwendung des Essensgutscheins einzunehmen. Die Rückerstattung erfolgt demnach lediglich für den Anteil zu Lasten der Führungskraft.

(3) Sollte die Führungskraft während des Außendienstes die Mahlzeit aus Dienstfordernissen nicht einnehmen können, so steht ihr ein Pauschalbetrag entsprechend dem Gesamtwert der kompletten Mahlzeit zu, die aufgrund des alternativen Mensadienstes vorgesehen ist.

(4) Die Rückerstattung gemäß dem vorstehenden Abs. 3 steht auch dem Personal zu, das ausnahmsweise Sonderdienste durchführt, welche die übliche Mittagspause nicht gestatten.

Art. 5

Rückerstattung der Reise- und Übernachtungskosten

(1) Bei Benutzung öffentlicher Linienverkehrsmittel (Bahnen, Busse, Flugzeuge, Schiffe usw.) steht den Führungskräften die Rückerstattung der belegten Kosten zu.

(2) Vorausgesetzt, dass bei gleichen Leistungen die Verkehrsmittel gemäß Abs. 1 zu benutzen sind, steht den Führungskräften für den Fall der Benutzung

chilometro dell'itinerario la seguente indennità chilometrica:

- a) *per autovetture:*
 - un terzo del prezzo della benzina verde;
- b) *per motocicli:*
 - un nono 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 mese successivo, tenendo conto dell'ultima variazione intervenuta nel mese 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 dirigente, si considera la distanza tra il luogo di dimora e la località nella quale viene compiuta la missione.

5. 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.

6. 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 quattro stelle.

Art. 6

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 dirigente 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 al secondo comma dell'art. 5 del presente regolamento.

des eigenen Kraftfahrzeugs für jeden Kilometer der Reisestrecke folgendes Kilometergeld zu:

- a) *für PKWs:*
 - ein Drittel des Preises für bleifreies Benzin;
- b) *für Motorräder:*
 - ein Neuntel 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 den beiden Provinzhauptstädten und Gemeinden, Dörfern, Fraktionen usw.;
- 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) Änderungen der Benzinpreise werden unter Berücksichtigung der letzten Preisschwankung im vorhergehenden Monat ab dem ersten Tag des auf die Änderung folgenden Monats angewandt.

(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 die Führungskraft normalerweise lebt, so gilt die Entfernung zwischen diesem Ort und dem Ort, an dem der Außendienst stattfindet.

(5) Nach Vorlegung der ordnungsgemäßen Belege werden auch Maut- und Parkplatzgebühren sowie - in Ausnahmefällen - die Taxikosten rückerstattet.

(6) Darüber hinaus werden ordnungsgemäß belegte Kosten für Übernachtung und Frühstück in Hotels oder für die Benutzung von Schlafwagen rückerstattet. Abgesehen von gerechtfertigten Ausnahmefällen darf die Übernachtung in Hotels mit nicht mehr als vier Sternen erfolgen.

Art. 6

Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs für Dienstreisen

(1) Die Verwaltung kann das Dienst leistende Personal zur Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs für Dienstreisen ermächtigen. In dieser Hinsicht ist auch die Benutzung von Fahrzeugen zulässig, die nicht Eigentum der Führungskraft sind, vorausgesetzt, sie legt eine vom Eigentümer erstellte Ersatzerklärung anstelle des Notorietätsaktes vor, durch die sie ermächtigt wird, uneingeschränkt über das Fahrzeug zu verfügen. Dem betreffenden Personal wird das Kilometergeld gemäß Art. 5 Abs. 2 dieser Verordnung entrichtet.

2. L'autorizzazione è rilasciata dal dirigente della Ripartizione del 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 primo comma.

4. La mancanza di uno dei requisiti specificati al comma precedente 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 dirigente dovrà presentare apposita domanda per il rilascio di una nuova autorizzazione.

6. Nei viaggi di servizio il dirigente autorizzato all'uso dell'automezzo proprio o di quello di cui ha la disponibilità può trasportare, in relazione al servizio comandato, altri soggetti.

7. In caso di incidente in viaggio di servizio compiuto con proprio automezzo, al dirigente in missione spetta il rimborso delle spese di riparazione dell'automezzo stesso, salvo una franchigia di € 50,00 a carico del dirigente, sempre che non esista colpa grave del dirigente 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 23.2.1984, n. 4/L.

Art. 7

Disposizioni speciali

1. Al personale che compia viaggi di servizio entro il centro abitato ove ha sede l'Ufficio di assegna-

(2) Die Ermächtigung wird vom Leiter der Abteilung für Personalangelegenheiten nach Einreichung eines Antrags von Seiten des Interessenten ausgestellt, aus dem hervorgeht, dass die Verwaltung von jeglicher Verantwortung bezüglich der Benutzung des Fahrzeugs befreit wird. Dabei wird vorausgesetzt, dass die Führungskraft 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, sowie dass das Eigentum des Fahrzeugs oder die Voraussetzungen bezüglich der Verfügbarkeit eines solchen laut Abs. 1 weiterbestehen.

(4) In Ermangelung einer der im vorstehenden Absatz genannten Voraussetzungen erfolgt eine automatische Aussetzung der Wirkung der Ermächtigung bis zu dem Zeitpunkt, an dem die Ordnungswidrigkeit behoben wird.

(5) Wird das für die Dienstreise zu verwendende Fahrzeug ersetzt, so muss die Führungskraft eine neue Ermächtigung beantragen.

(6) Bei Dienstreisen kann die Führungskraft, die zur Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs oder des zur Verfügung gestellten Fahrzeugs ermächtigt wurde, weitere Personen befördern, sofern dies für den durchzuführenden Dienst erforderlich ist.

(7) Bei Unfällen mit dem eigenen Kraftfahrzeug während der Dienstreise steht der Führungskraft im Außendienst abgesehen von einer Selbstbeteiligung von 50,00 € die Rückerstattung der Reparaturkosten zu. Dies gilt nur für den Fall, dass der Unfall nicht auf grobe Fahrlässigkeit der Führungskraft 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. 7

Sonderbestimmungen

(1) Dem Personal, das Dienstreisen innerhalb der Ortschaft, in der der jeweilige Dienstsitz liegt, oder zu

zione o in località distanti meno di 10 chilometri dalla sede di servizio o dalla località di abituale dimora compete il rimborso di cui all'art. 5 delle spese di viaggio e l'indennità chilometrica in relazione alla distanza effettivamente percorsa.

*Art. 8
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 ammontano a non meno di € 150,00.

*Art. 9
Liquidazione delle missioni*

1. La liquidazione dell'indennità di missione ha luogo, di norma, con la mensilità successiva alla data di presentazione della tabella. Al modulo di liquidazione compilato vanno allegate, 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 dall'Assessore competente 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. 10
Provvedimenti disciplinari*

1. Il dirigente che, al fine di ritrarne un indebito vantaggio, sottoscrive distinte o dichiarazioni in tutto o in parte non veritiere sulle missioni eseguite, risponde ad ogni effetto, anche disciplinare, delle distinte presentate e delle dichiarazioni rese.

*Art. 11
Sede di servizio*

1. La sede di servizio dei dirigenti può essere stabilita dalla Giunta regionale sia in Trento o in Bolzano. Lo spostamento da una sede all'altra per garantire la funzionalità della struttura cui il dirigente è preposto, non comporta pagamento di indennità di missio-

Orten unternimmt, die weniger als 10 km vom Dienstsitz oder vom gewöhnlichen Aufenthaltsort entfernt sind, steht die Rückerstattung der Reisekosten gemäß Art. 5 und das Kilometergeld in Bezug auf die effektiv zurückgelegte Strecke zu.

*Art. 8
Vorstreckung von Beträgen*

(1) Für den Außendienst kann die Verwaltung auf Antrag die Vorstreckung von Beträgen zur Deckung der vorhersehbaren Ausgaben gewähren, die gegen Vorlage der Rechnung oder der Steuerquittung rückerstattet werden. Der Vorschuss wird nur dann gewährt, wenn die entsprechenden Ausgaben mindestens 150,00 € betragen.

*Art. 9
Auszahlung der Außendienstvergütung*

(1) Die Auszahlung der Außendienstvergütung erfolgt in der Regel zusammen mit dem Monatsgehalt, 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 vom zuständigen Assessor zu unterschreiben, der somit die Richtigkeit sämtlicher darin angeführten Daten bestätigt. Der Assessor bestätigt außerdem, dass sämtliche in der Aufstellung angeführten Außendienste ordnungsgemäß genehmigt wurden.

*Art. 10
Disziplinarmaßnahmen*

(1) Die Führungskraft, die Aufstellungen oder Erklärungen über den Außendienst unterschreibt, die nicht oder nur teilweise der Wahrheit entsprechen, um daraus einen ungerechtfertigten Nutzen zu ziehen, ist in jeder Hinsicht, auch in Bezug auf die disziplinarischen Aspekte, für die eingereichten Aufstellungen und für die abgegebenen Erklärungen verantwortlich.

*Art. 11
Dienstsitz*

(1) Der Regionalausschuss kann den Dienstsitz der Führungskräfte sowohl in Trient als auch in Bozen festlegen. Für die Fahrten von einem Dienstsitz zum anderen, die sich für die Leistungsfähigkeit der von den Führungskräften geleiteten Organisationseinhei-

ne ma soltanto il rimborso delle spese di viaggio unitamente al riconoscimento come servizio del tempo di viaggio.

ten als erforderlich erweisen, steht keine Außendienstvergütung, sondern lediglich eine Rückerstattung der Fahrtkosten zu. Die Fahrtzeit wird als Arbeitszeit anerkannt.

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
Grafica Veneta Srl - Trebaseleghe (PD)	Grafica Veneta Srl - Trebaseleghe (PD)

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)

PARTE I: atti regionali, provinciali e comunali;
PARTE II: atti statali e comunitari;
 (si pubblica il martedì)

PARTE III: annunci legali;
 (si pubblica il venerdì)

PARTE IV: concorsi ed esami;
 (si pubblica il lunedì)

PARTE V: personale regionale e provinciale.
 (si pubbl. una volta al mese)

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

PER GLI AVVISI A PAGAMENTO LA LUNGHEZZA DELLA RIGA È CALCOLATA CON DENSITÀ DI SCRITTURA DI 67 CARATTERI/RIGA, COMPRESI GLI SPAZI VUOTI ED I SEGNI DI PUNTEGGIATURA.

(RG vom 22.7.1995, Nr. 6 und nachfolgende Änderungen)

I. Teil: Akte der Region, der Provinzen und der Gemeinden
II. Teil: Akte des Staates und der Europäischen Union
 (erscheint am Dienstag)

III. Teil: Amtsanzeigen
 (erscheint am Freitag)

IV. Teil: Wettbewerbe und Prüfungen
 (erscheint am Montag)

V. Teil: Personal der Region und der Provinzen
 (erscheint einmal im Monat)

DIE TEXTE MÜSSEN 10 TAGE VOR DEM DATUM DER VERÖFFENTLICHUNG MIT ENTSPRECHENDER DISKETTE ODER ÜBER E_MAIL:

bollettino@regione.taa.it

EINTREFFEN.

DIE ANZEIGEN MÜSSEN BIS ZU 67 SCHRIFTZEICHEN PRO ZEILE AUFWEISEN, 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 pre-stampato 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 pre-stampato!
- * 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 Ansuchers 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)

Testata	Diritto fisso per il massimo di tre righe a disposizione dell'inserzionista (ragione sociale, indirizzo, ecc.)	Euro 27,80 + IVA
Testo	Per ogni riga o frazione di riga	Euro 6,70 + IVA

(Beschluss des Regionalausschusses Nr. 1495 vom 15.10.2001)

Titel	Feste Gebühr für max. 3 Zeilen (nur die Hauptangaben des Atragstellers: Firmenname, Anschrift Gesellschaftskapital, Mehrwertsteuernummer, usw.).	Euro 27,80 + MwSt.
Text	Für jede ganze oder unvollständige Zeile	Euro 6,70 + MwSt.

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO

(deliberazione della Giunta regionale n. 1495 del 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.

BEZUGSPREISE FÜR ABONNEMENTS

(Beschluss des Regionalausschusses Nr. 1495 vom 15.10.2001)

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

(deliberazione della Giunta regionale n. 1495 del 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.

VERKAUFSPREISE

(Beschluss des Regionalausschusses Nr. 1495 vom 15.10.2001)

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 Bücherei "Libreria Disertori", Via Diaz 11 in Trient, bezogen werden.

PAGAMENTI

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

ÜBERWEISUNGEN

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

Livia Rossi

Direktor Amt für das Amtsblatt

Egon Dipoli

Abbonamenti/Abonnements

Carla Bonvecchio

Redaz. Parte I-II/ Redaktion I-II. Teil

Carmela Di Blasi

Redaz. Parte I-II/ Redaktion I-II. Teil

Helmuth Schwarz

Redaz. Parte III/ Redaktion III. Teil

Antonietta Sicilia

Redaz. Parte IV/ Redaktion IV. Teil

Marco Lazzeri

Redaz. Parte V/ Redaktion V. Teil

Invio copie arretr./Versand älterer Hefte

Tel. 0461 - 201405

E-mail: bollettino@regione.taa.it

Tel. 0461 - 201489

E-mail: abbonamenti@regione.taa.it

Tel. 0461 - 201403

E-mail: bollettino@regione.taa.it

Tel. 0461 - 201404

E-mail: parteprima@regione.taa.it

Tel. 0461 - 201402

E-mail: parteIII@regione.taa.it

Tel. 0461 - 201400

E-mail: parteIV@regione.taa.it

Tel. 0461 - 201060

Tel. 0461 - 201401

Referenti per Internet

Hedwig Kapeller

Tel. 0461 - 201257

Giorgio Moser

Tel. 0461 - 201257

E-mail: gmoser@regione.taa.it