Regione Autonoma
Trentino - Alto Adige

Autonome Region
Trentino - Südtirol

TESTO COORDINATO DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI VIGENTI RIGUARDANTI IL PERSONALE DELL'AREA NON DIRIGENZIALE

QUADRIENNIO GIURIDICO 2008-2011
BIENNIO ECONOMICO 2008- 2009

IN ROSSO: LE MODIFICHE INTRODOTTE DALL'ACCORDO STRALCIO DEL 20 DICEMBRE 2017

TRIENNIO GIURIDICO 2016-2018
BIENNIO ECONOMICO 2016-2017

IN VERDE: LE MODIFICHE INTRODOTTE DALL'ACCORDO STRALCIO DEL 19 SETTEMBRE 2018

BIENNO ECONOMICO 2016 -2017
TRIENNIO GIURIDICO 2016-2018

IN BLU: LE MODIFICHE INTRODOTTE DALL'ACCORDO STRALCIO DEL 30 SETTEMBRE 2020

TRIENNIO ECONOMICO
E GIURIDICO 2016 - 2018

IN ARANCIONE: L'ACCORDO CONCERNENTE LE DISTINTE DISPOSIZIONI DEI GIORNALISTI DEL 20 APRILE 2021

IN VIOLA: LE MODIFICHE INTRODOTTE DAGLI ACCORDI STRALCI DEL 28 NOVEMBRE 2022 E DEL 27 LUGLIO 2023

TRIENNIO ECONOMICO
E GIURIDICO 2019 - 2021

KOORDINIERTER TEXT DER TARIFVERTRAGLICHEN BESTIMMUNGEN BETREFFEND DAS NICHT IM FÜHRUNGS-RANG EINGESTUFTE PERSONAL

DIENST LEISTET - VIERJAHRESZEITRAUM 2008-2011 (RECHTLICHER TEIL)
UND ZWEIJAHRESZEITRAUM 2008-2009 (WIRTSCHAFTLICHER TEIL)

IN ROT: DURCH DAS TEILABKOMMEN VOM 20. DEZEMBER 2017 EINGEFÜHRTE ÄNDERUNGEN

DIENST LEISTET - ZWEIJAHRESZEITRAUM 2016-2017 FÜR DEN WIRTSCHAFTLICHEN TEIL UND DREIJAHRESZEITRAUM 2016-2018 für den rechtlichen Teil

IN GRÜN: DURCH DAS TEILABKOMMEN VOM 19. SEPTEMBER 2018 EINGEFÜHRTE ÄNDERUNGEN

DREIJAHRESZEITRAUM 2016 – 2018
(RECHTLICHER TEIL)

IN BLAU: DURCH DAS TEILABKOMMEN VOM 30. SEPTEMBER 2010 EINGEFÜHRTE ÄNDERUNGEN

DREIJAHRESZEITRAUM
2016 - 2018

IN ORANGE: ABKOMMEN ÜBER GESONDERTE VERTRAGSBESTIMMUNGEN FÜR DIE JOURNALISTEN VOM 20. APRIL 2021

IN VIOLETT: DURCH DIE TEILABKOMMEN VOM 28. NOVEMBER 2022 UND VOM 27. JULI 2023 EINGEFÜHRTE ÄNDERUNGEN

DREIJAHRESZEITRAUM
2019 - 2021

**TESTO MERAMENTE COMPILATIVO
AD USO ESCLUSIVAMENTE INTERNO
E PRIVO DEL CARATTERE
DI UFFICIALITÀ**

**IL PRESENTE TESTO COORDINATO
NON COMPRENDE I TESTI
DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

I titoli, capi e articoli non riportati
si intendono superati
e dunque tralasciati per chiarezza e linearità

Il testo è aggiornato
alla normativa statale

**DIESER TEXT IST EINE NICHTAMTLICHE,
AUSSCHLIESSLICH FÜR DEN INTERNEN
GEBRAUCH BESTIMMTE
ZUSAMMENSTELLUNG BEREITS
GELTENDER BESTIMMUNGEN**

**DIESER KOORDINIERTE TEXT
UMFASST NICHT DIE DEZENTRALEN
VERTRÄGE**

Die hier nicht berücksichtigten Titel, Kapitel
und Artikel sind als überholt zu betrachten
und wurden der Klarheit und Übersichtlichkeit
halber weggelassen

Der Text ist den staatlichen
Bestimmungen angepasst

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1 Campo di applicazione e norme generali

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

TITOLO II
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti
Art. 4 Informazione
Art. 5 Livelli di contrattazione: materie e limiti

Art. 6 Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

Art. 7 Delegazioni trattanti
Art. 8 Concertazione
Art. 9 Consultazione
Art. 10 Forme di partecipazione
Art. 11 Comitati unici di garanzia
Art. 12 Rappresentanza del personale per la sicurezza

CAPO II
PROCEDURE DI MEDIAZIONE
E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 13 Interpretazione e clausole di raffreddamento

CAPO III
DIRITTI SINDACALI

Art. 14 Diritto di associazione e di attività sindacale

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

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
COSTITUZIONE E RISOLUZIONE
DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 22 Contratto individuale di lavoro
Art. 23 Periodo di prova

TITEL
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

I. KAPITEL

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

II. TITEL
BEZIEHUNGEN MIT DEN GEWERKSCHAFTEN

I. KAPITEL
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

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

II. KAPITEL
VERMITTLUNGSVERFAHREN UND
ENTSCHÄRFUNG VON STREITIGKEITEN

Art. 13 Auslegung und Entschärfungsklauseln

III. KAPITEL
GEWERKSCHAFTLICHE RECHTE

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

III. TITEL
ARBEITSVERHÄLTNIS

I. KAPITEL
ERRICHTUNG UND AUFLÖSUNG
DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Art. 22 Individualvertrag
Art. 23 Probezeit

Art. 24 Rapporti di lavoro a tempo parziale
Art. 25 Contratto di lavoro a tempo determinato
Art. 26 Telelavoro
Art. 26bis Contratto a termine con finalità formative
Art. 26ter Lavoro agile (smart working)
Art. 27 Risoluzione del rapporto di lavoro
Art. 28 Riammissione in servizio
Art. 29 Termine ed indennità di preavviso
Art. 30 Indennità in caso di morte del dipendente
Art. 31 Mobilità inter-enti

CAPO II
STRUTTURA DEL RAPPORTO

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

TITOLO IV
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 60 Aree di inquadramento
Art. 61 Accesso dall'esterno
Art. 62 Passaggi interni
Art. 63 Passaggi tra le aree e alle posizioni A2 e B3
Art. 64 Passaggi all'interno dell'area
Art. 65 Progressione economica
Art. 66 Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale

Art. 24 Teilzeitbeschäftigung
Art. 25 Vertrag mit befristetem Arbeitsverhältnis
Art. 26 Telearbeit
Art.26bis Befristeter Arbeitsvertrag zu Ausbildungszwecken
Art. 26ter Agiles Arbeiten (smart working)
Art. 27 Auflösung des Arbeitsverhältnisses
Art. 28 Wiederaufnahme in den Dienst
Art. 29 Kündigungsfrist und Entschädigung bei Nichteinhalten der Kündigungsfrist
Art. 30 Entschädigung bei Tod des Bediensteten
Art. 31 Mobilität zwischen Körperschaften

II. KAPITEL
EINZELNE ASPEKTE DES DIENSTVERHÄLTNISSES

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

IV. TITEL
BERUFSORDNUNG

I. KAPITEL
KLASSIFIZIERUNG

Art. 60 Einstufungsbereiche
Art. 61 Zugang von außen
Art. 62 Interner Aufstieg
Art. 63 Aufstieg in den nächsthöheren Bereich und in die Berufs- und Besoldungsklassen A2 und B3
Art. 64 Aufstieg innerhalb eines Bereichs
Art. 65 Gehaltsentwicklung
Art. 66 Fonds für die Finanzierung der Klassifizierung des Personals

Art. 67	Commissione paritetica per il sistema di classificazione

CAPO II
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 68	Struttura della retribuzione
Art. 69	Corresponsione e disciplina della retribuzione
Art. 70	Tredicesima mensilità
Art. 71	Effetti delle nuove retribuzioni
Art. 72	Stipendio tabellare
Art. 73	Indennità integrativa speciale
	L'art. 74 è soppresso
Art. 75	Indennità di bilinguità e trilinguità
Art. 76	Indennità di funzione
Art. 77	Indennità di posizione
Art. 78	Indennità di coordinamento
Art. 79	Indennità per incarichi speciali
Art. 80	Lavoro straordinario
Art. 81	Banca ore
Art. 82	Indennità per prestazioni fuori orario
Art. 83	Indennità di reperibilità
Art. 84	Indennità di disagiata residenza
Art. 85	Cumulabilità delle indennità
Art. 86	Indennità rischio per i conducenti di autoveicoli di proprietà dell'amministrazione
Art. 87	Indennità per servizi particolari
Art. 87bis	Indennità per servizi particolari per il personale delle Camere di Commercio di Trento e Bolzano
Art. 88	Indennità per centralinisti non vedenti
Art. 88bis	Indennità di turno
Art. 89	Indennità di missione e trasferimento

CAPO III
PRODUTTIVITA'

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

CAPO IV
DISPOSIZIONI VARIE

Art. 91	Trattamento economico nei casi di inquadramento in posizione economico-professionale diversa
Art. 92	Trattamento economico del funzionario incaricato delle funzioni di segretario del Presidente della Regione e degli Assessori
Art. 93	Trattamento economico del funzionario incaricato delle funzioni di capo di gabinetto o della direzione di una struttura organizzativa o della sostituzione del dirigente
Art. 94	Trattamento economico del personale in posizione di comando
L'art. 95	è soppresso
Art. 96	Rimborso spese per l'acquisto dispositivi speciali di correzione

Art. 67	Paritätische Kommission für die Klassifizierung

II. KAPITEL
BESOLDUNG

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

III. KAPITEL
PRODUKTIVITÄT

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

IV. KAPITEL
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

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

Art. 97 Servizio alternativo di mensa
Art. 98 Abbigliamento di servizio
Art. 99 Copertura assicurativa

CAPO V
DISPOSIZIONI IN MATERIA
DI ONERI RISARCITORI

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

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

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

CAPO VII
DISTINTE DISPOSIZIONI
PER IL PERSONALE AMMINISTRATIVO
DEGLI UFFICI GIUDIZIARI TRANSITATO
NEI RUOLI DELLA REGIONE

Art. 108bis Assistenza al magistrato in udienza
Art. 108ter Assistenza per l'audizione a distanza
Art. 108quater Servizio di relazioni con il pubblico
Art. 108ter Assistenza per l'audizione a distanza
Art. 108quater Servizio di relazioni con il pubblico
Art. 108quinquies Indennità di maneggio valori
Art. 108sexies Indennità per guida automezzi blindati
Art. 108septies Decorrenza e cumulo delle indennità
Art. 108octies Passaggi all'interno dell'area per i dipendenti degli uffici giudiziari inquadrati nei ruoli regionali con decorrenza 1° gennaio 2018 - Disposizioni di prima applicazione
Art. 108nonies Emolumento - percentuale personale UNEP

Art. 97 Alternativer Mensadienst
Art. 98 Dienstkleidung
Art. 99 Versicherungsschutz

V. KAPITEL
BESTIMMUNGEN BETREFFEND
DIE ERSTATTUNG VON BETRÄGEN

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

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

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

VII. KAPITEL
BESTIMMUNGEN FÜR DAS
IN DEN STELLENPLAN DER REGION
ÜBERGEGANGENE
VERWALTUNGSPERSONAL

Art. 108bis Unterstützung des Richters bei den Verhandlungen
Art. 108ter Unterstützung bei der Fernvernehmung
Art. 108quater Beziehungen zur Öffentlichkeit
Art. 108ter Ablauf und Kumulierbarkeit der Zulagen
Art. 108quater Beziehungen zur Öffentlichkeit
Art. 108quinquies Ablauf und Kumulierbarkeit der Zulagen
Art. 108sexies Zulage für Fahrer von gepanzerten Fahrzeugen
Art. 108septies Wirkungsdatum und Häufung von Zulagen
Art. 108octies Bereichsinterner Aufstieg der mit Wirkung vom 1. Jänner 2018 in die regionalen Stellenpläne eingestuften Bediensteten der Gerichtsämter - Bestimmungen zur erstmaligen Anwendung
Art. 108nonies Prozentuales Besoldungselement für das Personal der Ämter für Zustellungen, Vollstreckungen und Proteste (UNEP)

Capo VIII
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

TITOLO V
NORME TRANSITORIE E FINALI

ACCORDO CONCERNENTE LE DISTINTE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI VOLTE A DEFINIRE IL TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEI GIORNALISTI OPERANTI PRESSO LA REGIONE AUTONOMA TRENTINO - ALTO ADIGE E DELLE CAMERE DI COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI TRENTO E BOLZANO

ALLEGATI

A) NORME DI GARANZIA SUL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

B) CODICE DI COMPORTAMENTO

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

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

E) PERMESSI RETRIBUITI PER MOTIVI DI STUDIO

F) CRITERI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGI PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE

G) TABELLA RIFLESSI RETRIBUTIVI INERENTI ALLE ASSENZE DAL SERVIZIO

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

K) TABELLA STIPENDIO TABELLARE ANNUO SPETTANTE

I) È SOPPRESSO

VIII. Kapitel
BESTIMMUNGEN IN SACHEN ERGÄNZENDE GESUNDHEITSVERSORGUNG

V. TITEL
ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

ABKOMMEN BETREFFEND DIE GESONDERTEN VERTRAGSBESTIMMUNGEN ZUR FESTLEGUNG DER DIENST- UND BESOLDUNGSRECHTLICHEN BEHANDLUNG DER BEI DER REGION TRENTINO - SÜDTIROL UND DER HANDELS-, INDUSTRIE-, HANDWERKS- UND LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN TRIENT UND BOZEN TÄTIGEN JOURNALISTEN

ANLAGEN

A) BESTIMMUNGEN ZUR AUFRECHTERHALTUNG DER WESENTLICHEN ÖFFENTLICHEN DIENSTE

B) VERHALTENSREGELN

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

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

E) BEZAHLTE BEURLAUBUNG AUS BILDUNGSGRÜNDEN

F) BEWERTUNGSKRITERIEN UND PUNKTE ZWECKS VERSETZUNG DES PERSONALS

G) AUSWIRKUNGEN DER ABWESENHEITEN VOM DIENST AUF DAS GEHALT

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

K) TABELLE BETREFFEND DAS ZUSTEHENDE JÄHRLICHE TARIFGEHALT

I) WIRD GESTRICHEN

J)	È SOPPRESSO	J)	WIRD GESTRICHEN
L)	TRATTAMENTO DI MISSIONE E TRASFERIMENTO	L)	VERGÜTUNG FÜR AUSSENDIENST UND VERSETZUNG AN EINEN ANDEREN DIENSTSITZ
M)	MODALITÀ E CRITERI PER LA CONCESSIONE DELL'ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	M)	MODALITÄTEN UND KRITERIEN FÜR DIE GEWÄHRUNG DES VORSCHUSSES AUF DIE ABFERTIGUNG
N)	NORME DISCIPLINARI	N)	DISZIPLINARBESTIMMUNGEN

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Campo di applicazione e norme generali

1. Il presente testo coordinato si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti della Regione Autonoma Trentino - Alto Adige, delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura di Trento e di Bolzano.

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

a) norme di garanzia sul funzionamento dei servizi pubblici essenziali (Allegato A);
b) codice di comportamento (Allegato B);
c) codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo di lavoro (Allegato C);
d) nonché gli altri Allegati richiamati nelle rispettive disposizioni contrattuali.

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

4. Al personale cui si applica il presente testo coordinato compete esclusivamente il trattamento giuridico ed economico stabiliti dallo stesso.

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

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

1. Il presente testo coordinato concerne il periodo 1. gennaio 2019 - 31 dicembre 2021 per la parte giuridica ed economica.

2. Per la decorrenza degli effetti giuridici si rinvia a quanto stabilito nei singoli contratti collettivi.

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

4. Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite

I. TITEL
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1
Anwendungsbereich und allgemeine Bestimmungen

(1) Dieser koordinierte Text findet - mit Ausnahme der Führungskräfte - auf das gesamte Personal mit unbefristetem oder befristetem Arbeitsverhältnis der Autonomen Region Trentino-Südtirol und der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen Anwendung.

(2) Für genanntes Personal gelten die Bestimmungen und Verhaltensregeln, die diesem koordinierten Text beiliegen, dessen ergänzender und wesentlicher Bestandteil sie sind:
a) Bestimmungen zur Aufrechterhaltung der wesentlichen öffentlichen Dienste (Anlage A);
b) Verhaltensregeln (Anlage B);
c) Verhaltensregeln zur Bekämpfung von Belästigung und Verstößen gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (Anlage C);
d) sowie die weiteren Anlagen, auf die in den entsprechenden Bestimmungen des Vertrags verwiesen wird.

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

(4) Dem Personal, auf das der vorliegende koordinierte Text Anwendung findet, stehen ausschließlich die im Tarifvertrag festgelegte dienstrechtliche Stellung und Besoldung zu.

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

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

(1) Der vorliegende koordinierte Text umfasst für den rechtlichen und wirtschaftlichen Teil den Zeitraum 1. Jänner 2019 - 31. Dezember 2021.

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

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

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

dal successivo contratto collettivo.

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

TITOLO II
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3
Obiettivi e strumenti

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

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

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

a) contrattazione collettiva: si svolge sulle materie, con i tempi e le procedure indicate agli artt. 3 e 4 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3. Il contratto è stipulato se sottoscritto oltre che dalla parte negoziale pubblica dalle Organizzazioni sindacali che rappresentino almeno la maggioranza assoluta del personale regionale e camerale sindacalizzato. Essa si articola in contrattazione di comparto e decentrata. La piena e corretta applicazione della contrattazione è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'articolo 13 del presente testo coordinato;

ersetzt werden.

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

II. TITEL
BEZIEHUNGEN MIT DEN GEWERKSCHAFTEN

I. KAPITEL
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 3
Zielsetzungen und Mittel

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

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

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

a) Tarifverhandlungen: Sie werden in Bezug auf die Sachgebiete für die Dauer und gemäß den Verfahren abgeschlossen, die in Art. 3 und 4 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 angegeben sind. Der Vertrag gilt als abgeschlossen, wenn er von den Vertretern der Verwaltungen und von den Gewerkschaften unterzeichnet wird, die mindestens die absolute Mehrheit des einer Gewerkschaft angehörenden Personals der Region und der Handelskammern vertreten. Sie werden nach Bereich und dezentral geführt. Die vollständige und korrekte Anwendung des Vertrags wird von den Parteien auch durch die Verfahren zur Beilegung

b) concertazione: si svolge sulle materie per le quali la legge ed il contratto la prevedono, con le modalità stabilite dall'articolo 8 del presente testo coordinato;

c) consultazione: si svolge sulle materie per le quali la legge o il presente testo coordinato la prevedono. In tali casi l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce il parere dei soggetti sindacali;

d) informazione: allo scopo di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali, le amministrazioni informano i soggetti sindacali, quando lo richieda la legge o il presente testo coordinato. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Nei casi di urgenza o su materie riservate possono essere adottate modalità e forme diverse da quelle previste alla presente lettera;

e) conciliazione: procedure finalizzate alla risoluzione delle controversie interpretative e al raffreddamento dei conflitti secondo le disposizioni di cui all'articolo 13 del presente testo coordinato.

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

Art. 4
Informazione

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

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

a) articolazione dell'orario e delle turnazioni;
b) chiusura degli uffici in giorni lavorativi;
c) definizione, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, dei criteri per la determinazione delle dotazioni organiche;
d) determinazione delle posizioni economico-professionali e dei profili professionali nell'ambito della definizione dei criteri per la determinazione e distribuzione dei carichi di lavoro;
e) istituzione, soppressione, definizione dei profili professionali;
f) criteri generali di organizzazione e processi di riorganizzazione degli uffici aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
g) verifica periodica della produttività degli uffici;
h) misure per favorire pari opportunità e modalità di

von Streitfällen in Bezug auf die Auslegung der Abkommen gewährleistet, wie im Art. 13 dieses vorliegenden koordinierten Textes vorgesehen;
b) Absprache: Sie erfolgt in Bezug auf die Sachgebiete, für die das Gesetz und der Vertrag dies vorsehen und gemäß den im Art. 8 des vorliegenden koordinierten Textes festgesetzten Modalitäten;
c) Beratung: Sie erfolgt in Bezug auf die Sachgebiete, für die das Gesetz und dieser Vertrag dies vorsehen. In diesen Fällen holt die Verwaltung nach angemessener Mitteilung die Stellungnahme der betroffenen Gewerkschaften ein;
d) Mitteilung: Für einen transparenteren und konstruktiveren Vergleich mit den Gewerkschaften auf allen Ebenen erhalten diese von den Verwaltungen in den im Gesetz oder im vorliegenden koordinierten Text vorgesehenen Fällen Mitteilungen. Die Mitteilungen sind schriftlich und zeitgerecht zu liefern. In dringenden Fällen oder in vertraulichen Angelegenheiten können Modalitäten angewandt werden, die von den unter diesem Buchstaben angeführten Modalitäten abweichen;
e) Schlichtung: Verfahren zur Beilegung der Streitfälle in Bezug auf die Auslegung und zur Entschärfung von Streitigkeiten gemäß den Bestimmungen laut Art. 13 des vorliegenden koordinierten Textes.

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

Art. 4
Mitteilung

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

(2) In Bezug auf nachstehende Bereiche gibt die Verwaltung den betroffenen Gewerkschaften Vorabinformationen, indem sie die erforderlichen Unterlagen unverzüglich übermittelt:
a) Gliederung der Arbeitszeit und der Turnusse;
b) Schließung der Ämter an Werktagen;
c) Bestimmung der Kriterien im Rahmen der Personalplanung für die Festsetzung der Planstellen;
d) Festlegung der Berufs- und Besoldungsklassen sowie der Berufsbilder im Rahmen der Kriterien für die Festsetzung und Verteilung des Arbeitspensums;
e) Errichtung, Abschaffung und Definition der Berufsbilder;
f) allgemeine Organisationskriterien und Verfahren für die Neuordnung der Ämter, die sich auf die Arbeitsorganisation im Allgemeinen auswirken;
g) regelmäßige Überprüfung der Produktivität der Ämter;
h) Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit

attuazione delle azioni positive;

i) criteri generali di distribuzione del lavoro straordinario e deroga al limite di spesa per il lavoro straordinario (articolo 80, comma 4);

j) distribuzione del Fondo per la produttività e qualità della prestazione lavorativa;
k) criteri generali di programmazione della mobilità;
l) iniziative rivolte al miglioramento dei servizi sociali in favore del personale;
m) misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
n) introduzione di nuove tecnologie;
o) concessione in appalto di attività proprie dell'amministrazione nell'ambito della disciplina fissata dalla legge;
p) applicazione dei parametri concernenti la qualità e produttività dei servizi e i rapporti con l'utenza.

Art. 5
Livelli di contrattazione: materie e limiti

1. Il sistema della contrattazione collettiva è strutturato sui seguenti livelli:
a) contratto di comparto;
b) contratto decentrato.

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

a) specifici progetti di produttività;
b) trattamenti incentivanti e correlati ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo incrementi di produttività con verifica a consuntivo dei risultati;

c) criteri volti a definire il calcolo e le modalità di distribuzione delle economie di gestione;

d) modalità e criteri per la corresponsione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività che comportino responsabilità o particolari oneri o disagi, anche integrando istituti già previsti dal presente contratto in relazione alle specificità dei singoli enti;

e) linee di indirizzo dei piani per l'attività di formazione e aggiornamento professionale;
f) criteri generali per la gestione delle attività socio-assistenziali per il personale;
g) linee di indirizzo e criteri per garantire il miglioramento dell'ambiente, dell'igiene e della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro;
h) criteri di determinazione della composizione qualitativa e quantitativa dei contingenti di personale chiamati a garantire le prestazioni indispensabili in

und Modalitäten für die Durchführung positiver Maßnahmen;
i) allgemeine Kriterien für die Verteilung der Überstunden und Abweichung vom Ausgabenhöchstbetrag für Überstunden (Art. 80 Abs. 4);
j) Aufteilung des Fonds für die Produktivität und die Qualität der Arbeitsleistung;
k) allgemeine Kriterien für die Planung der Mobilität;
l) Initiativen für die Verbesserung der Sozialdienste an das Personal;
m) Maßnahmen auf dem Sachgebiet der Hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz;
n) Einführung neuer Technologien;
o) Vergabe von verwaltungsinternen Tätigkeiten im Rahmen der mit Gesetz festgesetzten Regelung;

p) Anwendung der Parameter betreffend die Qualität und Produktivität der Dienste sowie die Beziehungen mit den Bürgern.

Art. 5
Verhandlungsebenen: Sachbereiche und Grenzen

(1) Die Tarifverhandlungen laufen auf den nachstehenden Ebenen ab:
a) Bereichsverhandlung;
b) dezentrale Verhandlung.

(2) Bei einer jeden vertragsabschließenden Verwaltung kann - unter Vermeidung von Überschneidungen oder Zersplitterungen der Verhandlungen - auf dezentraler Ebene ein Vertrag über nachstehende Sachbereiche abgeschlossen werden:
a) spezifische Projekte über die Produktivität,
b) Förderungszulagen in Verbindung mit den Ergebnissen infolge der Realisierung von Programmen und Projekten zur Steigerung der Produktivität mit abschließender Überprüfung der Ergebnisse;
c) Kriterien für die Berechnung der Einsparungen und Festsetzung der entsprechenden Verteilungsmodalitäten;
d) Modalitäten und Kriterien für die Entrichtung der zusätzlichen Besoldungselemente, die mit der effektiven Ausübung von Tätigkeiten verbunden sind, die Verantwortung oder besondere Schwierigkeiten oder Problematiken mit sich bringen, wobei auch in diesem Vertrag bereits vorgesehene Rechtsinstitute in Bezug auf die Besonderheit der einzelnen Körperschaften ergänzt werden können;
e) Richtlinien für die Tätigkeit im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung;
f) allgemeine Kriterien für die Wahrnehmung von Sozialdiensten an das Personal;
g) Richtlinien und Kriterien für die Verbesserung der Arbeitsumgebung, der Hygiene sowie der Sicherheit und Unfallverhütung am Arbeitsplatz;
h) Kriterien für die Festsetzung der qualitativen und quantitativen Zusammensetzung des Kontingents des Personals, welches bei Streik die unerlässlichen

caso di sciopero;

i) uso in concessione al personale dipendente degli alloggi di servizio per l'espletamento di servizi di custodia, portineria, vigilanza e altri servizi similari;

j) eventuale introduzione di forme di telelavoro e lavoro agile (smart-working);

k) negli altri casi previsti dal presente contratto.

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

4. Le risorse utilizzate annualmente dalla contrattazione decentrata decurtano il Fondo di cui all'art. 90 del presente contratto spettante per l'anno corrispondente.

Art. 6
Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

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

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

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

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

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

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

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

Art. 7
Delegazioni trattanti

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

Dienste gewährleisten muss;

i) Zurverfügungstellung von Dienstwohnungen an die Bediensteten zwecks Durchführung des Aufsichts-, Pförtner- und Überwachungsdienstes sowie ähnlicher Dienste;

j) eventuelle Einführung von Formen der Telearbeit und agilen Arbeitens (Smart Working);

k) andere in diesem Vertrag vorgesehene Fälle.

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

(4) Die jährlich für die dezentralen Tarifverhandlungen verwendeten Mittel werden von dem für das entsprechende Jahr zustehenden Fonds laut Art. 90 dieses Vertrags abgezogen.

Art. 6
Fristen und Verfahren für den Abschluss oder die Erneuerung des dezentralen Kollektivvertrags

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

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

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

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

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

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

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

Art. 7
Verhandlungsdelegationen

(1) Die Bereichsverhandlungen finden zwischen den Verhandlungsdelegationen der Region, der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern

e di Bolzano e le Organizzazioni sindacali rappresentative del personale.

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

Art. 8
Concertazione

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

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

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

4. Agli incontri è ammesso un massimo di due componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali, di regola uno della Provincia autonoma di Trento e uno della Provincia autonoma di Bolzano.

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

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

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

Art. 9
Consultazione

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

- dei soggetti sindacali, nei casi previsti da disposizioni di legge o dal contratto;

- dei rappresentanti o del rappresentante per la sicurezza, nei casi previsti dalla normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Trient und Bozen und den Gewerkschaften des Personals statt.

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

Art. 8
Absprache

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

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

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

(4) Für die Teilnahme an den Treffen dürfen von jeder Gewerkschaft höchstens zwei Vertreter (in der Regel ein Vertreter aus der Autonomen Provinz Trient und einer aus der Autonomen Provinz Bozen) namhaft gemacht werden.

(5) Die Absprache muss binnen dreißig Tagen nach Erhalt der Mitteilung oder - in tatsächlich dringenden Fällen - innerhalb einer kürzeren Frist mit einem Protokoll abgeschlossen werden, aus dem die Stellungnahmen der Parteien hervorgehen.

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

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

Art. 9
Beratung

(1) Gemäß den Modalitäten laut Art. 3 Abs. 3 Buchst. c) des vorliegenden koordinierten Textes sorgt die Verwaltung für die Beratung mit

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

Art. 10
Forme di partecipazione

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

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

Art. 11
Comitati Unici di Garanzia

1. I Comitati Unici di Garanzia, istituiti presso gli enti destinatari del presente CCRL ai sensi dell'articolo 57 del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'articolo 21 della Legge n. 183/2010, e della normativa regionale in materia, perseguono i seguenti obiettivi:

a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;

b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'Amministrazione pubblica anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

2. Il Comitato Unico di Garanzia ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative sulla base delle disposizioni vigenti e da un pari numero di rappresentanti degli enti.

Art. 10
Formen der Beteiligung

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

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

Art. 11
Chancengleichheit

(1) Die bei den von diesem Tarifvertrag betroffenen Körperschaften im Sinne des Art. 57 des GvD Nr. 165/2001 - geändert durch Art. 21 des Gesetzes Nr. 183/2010 -und der einschlägigen Regionalbestimmungen errichteten Einheitlichen Garantiekomitees verfolgen nachstehende Zielsetzungen:

a) Gewährleistung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit der Geschlechter im öffentlichen Dienst durch den verstärkten Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und die Verhinderung jeglicher Form von moralischer oder psychischer Gewalt sowie von direkter oder indirekter Diskriminierung wegen des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Ausrichtung, der Rasse, der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, der Religion und der Sprache;
b) Förderung der Optimierung der Produktivität im öffentlichen Dienst durch die Steigerung der Effizienz der Arbeitsleistung, auch mittels Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem die Grundsätze der Chancengleichheit und des Wohlbefindens gewahrt werden sowie jede Form der Diskriminierung und der moralischen oder psychischen Gewalt gegen die Arbeitnehmenden bekämpft werden;
c) rationelle, effiziente und effektive Gestaltung der Organisation der öffentlichen Verwaltung auch im Bereich der Chancengleichheit, des Wohlbefindens der Arbeitnehmenden und der Bekämpfung von Diskriminierung.

(2) Das Einheitliche Garantiekomitee ist paritätisch zusammengesetzt und besteht aus Mitgliedern, die von jeder der gemäß den geltenden Bestimmungen repräsentativen Gewerkschaften namhaft gemacht werden, sowie aus einer gleich hohen Anzahl von

3. Il Comitato Unico di Garanzia esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica all'interno dell'ente di appartenenza con la finalità di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto del principio di pari opportunità e di contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica sulle/sui lavoratrici/ori.

4. Il Comitato Unico di Garanzia opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza e con le figure che si occupano delle medesime tematiche all'interno dell'Amministrazione e sul territorio regionale (Consigliera di fiducia e Consigliera di parità). Gli enti individuano le risorse umane e strumentali idonee a garantire il perseguimento da parte del Comitato Unico di Garanzia delle finalità previste dalla legge.

5. Gli enti di appartenenza forniscono ai Comitati Unici di Garanzia tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

6. Il Comitato Unico di Garanzia redige annualmente una relazione sull'attività svolta riguardante la situazione del personale nell'amministrazione di appartenenza, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. La relazione deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.

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

Art. 12
Rappresentanza del personale per la sicurezza

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

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

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

3. Per svolgere i compiti assegnati dalla normativa

Mitgliedern, welche die Körperschaften vertreten.

(3) Das Einheitliche Garantiekomitee hat innerhalb der jeweiligen Zugehörigkeitskörperschaft eine Vorschlags-, Beratungs- und Kontrollfunktion, um im Arbeitsumfeld die Beachtung des Grundsatzes der Chancengleichheit zu gewährleisten sowie jede Form der Diskriminierung und der moralischen oder psychischen Gewalt gegen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu bekämpfen.

(4) Das Einheitliche Garantiekomitee arbeitet eng mit der Führungsspitze der Zugehörigkeitskörperschaft und mit den Personen zusammen, die sich innerhalb der Verwaltung und im Gebiet der Region mit diesen Themenbereichen befassen (Vertrauensperson und Gleichstellungsrätin). Die Körperschaften bestimmen geeignete Personalressourcen und Instrumente, damit das Einheitliche Garantiekomitee die gesetzlich vorgesehenen Ziele erreichen kann.

(5) Die Zugehörigkeitskörperschaften stellen den Einheitlichen Garantiekomitees alle für deren effektive Handlungsfähigkeit notwendigen Daten und Informationen zur Verfügung.

(6) Das Einheitliche Garantiekomitee verfasst einen jährlichen Tätigkeitsbericht über die Situation des Personals der Zugehörigkeitsverwaltung mit Bezug auf die Umsetzung der Grundsätze der Gleichbehandlung, der Chancengleichheit, des Wohlbefindens, der Bekämpfung von Diskriminierung sowie moralischer und psychischer Gewalt am Arbeitsplatz. Der Bericht ist der politischen sowie der administrativen Führungsspitze der Zugehörigkeitskörperschaft zu übermitteln.

(7) Zwecks Untersuchung und Vertiefung spezifischer Schwerpunkte im jeweiligen Zuständigkeitsbereich können den Mitgliedern des Garantiekomitees - auf Antrag des Vorsitzenden - bezahlte Beurlaubungen bis höchstens 36 Stunden pro Person gewährt werden.

Art. 12
Sicherheitssprecher des Personals

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

a) drei für die Regionalverwaltung, von denen zwei der italienischen Sprachgruppe und einer der deutschen Sprachgruppe angehören. Sollten für eine der Sprachgruppen keine Kandidaten zur Verfügung stehen, so treten die für die andere Sprachgruppe gewählten Kandidaten an deren Stelle.

b) b) je ein Sprecher für die Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Trient und Bozen.

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

(3) Um die aufgrund der im Abs. 1 genannten

richiamata nel comma 1, i rappresentanti hanno diritto a 40 ore retribuite annue pro capite.

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

5. I rappresentanti durano in carica quattro anni.

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

CAPO II
PROCEDURE DI MEDIAZIONE E RAFFREDDAMENTO DEI CONFLITTI

Art. 13
Interpretazione e clausole di raffreddamento

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

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

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

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

5. L'eventuale accordo, stipulato e approvato con le

Gesetzesbestimmungen zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen, haben die Sicherheitssprecher jährlich pro Kopf auf 40 bezahlte Stunden Anrecht.

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

(5) Die Sicherheitssprecher bleiben vier Jahre im Amt.

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

II. KAPITEL
VERMITTLUNGSVERFAHREN UND ENTSCHÄRFUNG VON STREITIGKEITEN

Art. 13
Auslegung und Entschärfungsklauseln

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

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

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

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

(5) Die eventuelle Vereinbarung, die gemäß den

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

CAPO III
DIRITTI SINDACALI

Art. 14
Diritto di associazione
e di attività sindacale

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

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

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

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

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

6. Ai fini dell'applicazione dei vari istituti sindacali, l'amministrazione, previa informazione alle Organizzazioni sindacali, determina entro la fine del mese di febbraio di ciascun triennio la rappresentatività di ciascuna delle Organizzazioni sindacali regionali, in base al numero degli iscritti alla data del 1. gennaio del primo anno del triennio medesimo. In via transitoria, la rappresentatività misurata al 1. gennaio 2020 avrà validità fino al 31 dicembre 2021.

7. Sono considerate rappresentative e partecipano alle trattative contrattuali le Organizzazioni sindacali a cui aderiscono un numero di iscritti non inferiore al 5% delle deleghe complessivamente rilasciate alle Amministrazioni del comparto per la ritenuta del contributo sindacale e alla Confederazione sindacale di cui all'articolo 9,

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

III. KAPITEL
GEWERKSCHAFTLICHE RECHTE

Art. 14
Recht auf gewerkschaftlichen Zusammenschluss
und gewerkschaftliche Betätigung

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

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

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

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

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

(6) Die Verwaltung stellt zum Zweck der Anwendung der verschiedenen gewerkschaftlichen Institute - nach Mitteilung an die Gewerkschaften - innerhalb des Monats Februar eines jeden Dreijahreszeitraums die Repräsentativität jeder regionalen Gewerkschaft aufgrund der Anzahl deren Mitglieder zum 1. Jänner des ersten Jahres des Dreijahreszeitraums fest. Vorübergehend gilt die zum 1. Jänner 2020 festgestellte Repräsentativität bis zum 31.12.2021.

(7) An den Vertragsverhandlungen nehmen die Gewerkschaften teil, die aufgrund einer Mitgliederanzahl von mindestens 5% der insgesamt den Verwaltungen des Bereiches zwecks Einbehalt des Gewerkschaftsbeitrages und dem Gewerkschaftsbund laut Art. 9 Abs. 3 des DPR vom 6. Jänner 1978, Nr. 58

comma3, del DPR 6 gennaio 1978, n. 58. La delegazione sindacale è composta da un rappresentante per ogni 5% delle deleghe complessivamente rilasciate con il limite massimo di 4 rappresentanti per ogni Organizzazione sindacale, che può essere integrata in sovrannumero dai componenti delle Segreterie provinciali di Trento e Bolzano o dai rispettivi delegati con atto scritto.

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

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

Art. 15
Permessi sindacali

1. Allo scopo di assicurare il libero svolgimento delle attività sindacali, sono concessi ad ogni Organizzazione sindacale rappresentativa di comparto, alla quale aderiscono i dipendenti, permessi sindacali in ragione di 7,5 ore annue fisse, aumentate di 2,5 minuti settimanali per ciascun iscritto, secondo quanto stabilito dai commi 6 e 7 dell'articolo 14 del presente contratto; in aggiunta al monte ore sopra indicato sono riconosciute fino ad un massimo di 75 ore annue per gli impegni derivanti dalla partecipazione ad organismi rappresentativi della categoria di livello superiore rispetto a quelli interni. La comunicazione di permesso sindacale deve pervenire in forma scritta alla struttura competente in materia di personale di regola 24 ore prima della fruizione.

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

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

4. Ai dipendenti che si assentano dall'ufficio per svolgere attività sindacale in base ai commi 1 e 2 competono, oltre al trattamento economico fondamentale, le indennità accessorie di cui alle lettere h), i), j), k) e t) dell'articolo 68 del presente testo coordinato. I periodi di assenza sono utili a tutti gli altri effetti giuridici ed economici.

5. Oltre il monte ore determinato ai sensi del comma

ausgestellten Vollmachten als repräsentativ betrachtet werden. Die Gewerkschaftsdelegation besteht aus einem Vertreter je 5% der insgesamt ausgestellten Vollmachten. Jede Gewerkschaft hat höchstens 4 Vertreter, zu denen die Mitglieder der Landessekretariate von Trient und Bozen oder von diesen schriftlich bevollmächtigte Personen hinzukommen können.

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

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

Art. 15
Gewerkschaftsbeurlaubungen

(1) Um die freie Ausübung der Gewerkschaftstätigkeit zu gewährleisten, werden jeder für den jeweiligen Bereich repräsentativen Gewerkschaft, der die Bediensteten angehören, jährlich 7,5 Stunden Gewerkschaftsbeurlaubung gewährt, wobei für jedes Mitglied gemäß Art. 14 Abs. 6 und 7 dieses Vertrags zusätzliche 2.5 Minuten pro Woche hinzuzufügen sind; zusätzlich zu der oben genannten Stundenanzahl werden bis zu höchstens 75 Stunden jährlich für die Verpflichtungen zuerkannt, die sich aus der Teilnahme an Vertretungsorganen ergeben, die einer höheren Ebene als die der internen Organe angehören. Die schriftliche Mitteilung betreffend die Gewerkschaftsbeurlaubung muss in der Regel 24 Stunden vor der Inanspruchnahme bei der für das Personal zuständigen Organisationsstruktur einlangen.

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

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

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

(5) Neben der im Abs. 1 festgelegten Stundenzahl

1, salvo che non ostino eccezionali e motivate esigenze di servizio, i rappresentanti sindacali hanno diritto a permessi non retribuiti per l'attività sindacale.

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

Art. 16
Assemblee sindacali

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

a) le riunioni, che possono riguardare la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, sono indette singolarmente o congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali di cui ai precedenti articoli, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro, previa comunicazione all'amministrazione;

b) i dipendenti che intendono partecipare all'assemblea devono darne comunicazione al direttore dell'ufficio di assegnazione al fine del computo delle ore usufruite individualmente; il direttore dell'ufficio ne darà comunicazione al dirigente della ripartizione di assegnazione ed alla struttura competente in materia di personale;

c) qualora il dipendente intendesse partecipare ad assemblee durante l'orario di servizio, pur avendo terminato il proprio monte ore, dovrà recuperare le ore di assenza entro il mese successivo e dell'avvenuto recupero dovrà essere data comunicazione da parte del direttore dell'ufficio di assegnazione al dirigente della ripartizione competente e al dirigente della struttura competente in materia di personale; in caso contrario si provvederà ad operare sullo stipendio la relativa trattenuta per le ore di assemblea usufruite secondo le modalità stabilite dalle vigenti norme per gli scioperi brevi;

d) ai fini di cui ai punti b) e c), le ore da computarsi saranno riferite, nell'ambito dell'orario di servizio, esclusivamente alla durata dell'assemblea stabilita dalle Organizzazioni sindacali che la richiedono e a quella del tempo necessario a raggiungere il luogo della riunione definito forfettariamente in un minuto per chilometro di distanza determinata secondo le modalità in uso per le missioni;

e) alle assemblee possono partecipare, previo avviso all'amministrazione, dirigenti delle federazioni e delle confederazioni sindacali;

haben die Vertreter der Gewerkschaften Anrecht auf nicht bezahlte Beurlaubungen für die gewerkschaftliche Tätigkeit, es sei denn, es liegen außerordentliche und begründete Diensterfordernisse vor.

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

Art. 16
Gewerkschaftsversammlungen

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

a) Nach Mitteilung an die Verwaltung werden die Versammlungen, die an die Allgemeinheit der Bediensteten oder an Gruppen von ihnen gerichtet sind und deren Tagesordnung Sachgebiete betrifft, die mit der Gewerkschaft und mit der Arbeit in Zusammenhang stehen, von den in vorstehenden Artikeln genannten Gewerkschaften einzeln oder gemeinsam anberaumt;

b) Die Bediensteten, die an den Versammlungen teilzunehmen beabsichtigen, müssen den Direktor des Amtes, dem sie zugeteilt sind, zwecks Berechnung der individuell beanspruchten Stunden davon in Kenntnis setzen. Der Amtsdirektor informiert seinerseits den Leiter seiner Abteilung und die für Personalwesen zuständige Organisationseinheit;

c) Falls der Bedienstete beabsichtigt, während der Arbeitszeit an Versammlungen teilzunehmen, obwohl er bereits die gesamte zustehende Zeit in Anspruch genommen hat, so muss er die Abwesenheitszeit innerhalb des darauf folgenden Monats nachholen. Der Direktor des Amtes, dem der Bedienstete zugeteilt ist, hat den Leiter der zuständigen Abteilung sowie den Leiter der für Personalwesen zuständigen Organisationseinheit über das erfolgte Nachholen der Stunden in Kenntnis zu setzen. Andernfalls wird das Gehalt gemäß den in den geltenden Bestimmungen für Kurzstreike festgelegten Modalitäten proportional zu den in Anspruch genommenen Versammlungsstunden gekürzt;

d) Für die Zwecke der Buchst. b) und c) umfasst die Berechnung der Stunden im Rahmen der Arbeitszeit ausschließlich die von den einberufenden Gewerkschaften festgelegte Dauer der Versammlung sowie die Zeit, die erforderlich ist, um den Versammlungsort zu erreichen, welche pauschal auf eine Minute pro Kilometer Entfernung gemäß den für den Außendienst angewandten Modalitäten festgelegt wird.

e) Nach Mitteilung an die Verwaltung können die Leiter der Gewerkschaftsverbände und der Gewerkschaftsbünde an den Versammlungen teilnehmen;

f) le modalità necessarie per assicurare, durante lo svolgimento delle assemblee, il funzionamento dei servizi essenziali e la salvaguardia dei beni patrimoniali, devono essere concordate tra l'amministrazione e le Organizzazioni sindacali operanti nella medesima.

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

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

Art. 17
Dirigenti sindacali

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

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

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

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

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

Art. 18
Aspettativa per mandato sindacale

1. I dipendenti chiamati a ricoprire cariche sindacali nazionali, regionali o provinciali possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita per tutta la

f) Die für die Gewährleistung der wesentlichen Dienste und des Schutzes der Vermögensgüter während der Dauer der Versammlungen einzuhaltenden Modalitäten sind zwischen der Verwaltung und den in der Verwaltung tätigen Gewerkschaften zu vereinbaren.

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

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

Art. 17
Leitende Gewerkschaftsfunktionäre

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

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

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

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

(5) Die Anzahl der leitenden Funktionäre einer jeden Gewerkschaft, die unter die Schutzbestimmung gemäß Abs. 1 fallen, wird von der Verwaltung auf einen leitenden Funktionär je zehn Mitglieder der entsprechenden Gewerkschaft, sofern diese für den jeweiligen Bereich repräsentativ ist, festgesetzt. Auf jeden Fall wird jeder für den jeweiligen Bereich repräsentativen Gewerkschaft mit mindestens fünf Mitgliedern ein leitender Funktionär zuerkannt.

Art. 18
Wartestand wegen Gewerkschaftsmandats

(1) Bedienstete, die Gewerkschaftsmandate auf gesamtstaatlicher, regionaler oder provinzialer Ebene ausüben, können auf Antrag für die gesamte Dauer des

durata del mandato, ai sensi e con le modalità di cui all'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

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

Art. 19
Diritti sindacali diversi

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

Art. 20
Diritto di affissione

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

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

Art. 21
Utilizzo di locali

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

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
COSTITUZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 22
Contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali

Mandats im Sinne und gemäß den Modalitäten des Art. 31 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300 in unbezahlten Wartestand versetzt werden.

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

Art. 19
Weitere gewerkschaftliche Rechte

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

Art. 20
Anschlagrecht

(1) Sämtlichen Gewerkschaften, bei denen Bedienstete 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 wie die elektronische Anschlagtafel benutzt werden.

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

Art. 21
Benutzung von Räumlichkeiten

(1) Die Verwaltung vereinbart mit den Gewerkschaften die Benutzung geeigneter Räumlichkeiten, in welchen die verwaltungsinternen Vertreter ihrer Gewerkschaftstätigkeit nachgehen können.

III. TITEL
ARBEITSVERHÄLTNIS

I. KAPITEL
ERRICHTUNG UND AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

Art. 22
Individualvertrag

(1) Das befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnis wird aufgrund eines Individualvertrags sowie aufgrund

e dal presente testo coordinato, nel rispetto degli articoli 3, 5 e 6 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, delle disposizioni di legge e della normativa della Unione Europea.

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

a) tipologia del rapporto di lavoro;
b) identità delle parti;
c) data di inizio del rapporto di lavoro;
d) area di inquadramento e posizione economico-professionale iniziale;
e) profilo professionale e relative mansioni;
f) durata del periodo di prova;
g) sede di servizio di prima assegnazione. All'atto di assegnazione a seguito di concorso pubblico, mobilità, passaggio diretto o trasferimento l'interessato accetta la sede di servizio per un periodo minimo di cinque anni. In tale periodo il trasferimento dalla sede assegnata può essere disposto in presenza di esigenze di servizio, per gravi motivi di salute o di famiglia sopravvenute successivamente all'assegnazione;
h) termine finale in caso di contratto di lavoro a tempo determinato;
i) orario di lavoro settimanale e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario;
j) richiamo generale all'ordinamento del personale;
k) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
l) il diritto alla formazione;
m) la durata delle ferie e dei permessi retribuiti;
n) la procedura, la forma e i termini di preavviso in caso di risoluzione del contratto;
o) l'importo iniziale della retribuzione con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
p) l'indicazione del contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
q) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro.

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

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

5. Il personale è tenuto a presentare la

des vorliegenden koordinierten Textes 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 muss in schriftlicher Form – eventuell auch zu einem späteren Zeitpunkt – abgefasst werden und auf jeden Fall folgende Angaben enthalten:

a) Art des Arbeitsverhältnisses;
b) Identität der Parteien;
c) Beginn des Arbeitsverhältnisses;
d) Einstufungsbereich und anfängliche Berufs- und Besoldungsklasse;
e) Berufsbild und entsprechende Aufgaben;
f) Dauer der Probezeit;
g) zugewiesener Dienstsitz. Bei Zuweisung infolge eines öffentlichen Wettbewerbs, von Mobilität, direktem Übergang oder Versetzung nimmt die betreffende Person den Dienstsitz für mindestens fünf Jahre an. Während dieser Zeit kann eine Versetzung vom zugewiesenen Dienstsitz nur aus Diensterfordernissen oder aus schwerwiegenden, nach der Zuweisung auftretenden gesundheitlichen oder familiären Gründen verfügt werden;
h) Ende des Arbeitsverhältnisses im Falle eines befristeten Arbeitsvertrags;
i) wöchentliche Arbeitszeit und eventuelle Bedingungen betreffend Überstunden;
j) allgemeiner Verweis auf die Personalordnung;
k) Sitz oder Domizil des Arbeitgebers;
l) Recht auf Aus- und Weiterbildung;
m) Dauer des Urlaubs und der bezahlten Beurlaubungen;
n) Verfahren, Form und Kündigungsfrist für die Auflösung des Arbeitsvertrags;
o) anfänglicher Betrag der Besoldung mit Angabe des Bezugszeitraums und der Zahlungsmodalitäten;
p) Angabe des für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifvertrags und der Parteien, die ihn unterzeichnet haben;
q) Körperschaften und Einrichtungen, an die die vom Arbeitgeber geschuldeten Vorsorge- und Versicherungsbeiträge gezahlt werden.

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

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

(5) Das Personal muss, die für die Einstellung in den

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

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

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

Art. 23
Periodo di prova

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Il personale a tempo indeterminato che consegua l'inquadramento in un profilo professionale ricompreso nelle posizioni economico-professionali A2, B1, B3 e C1

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

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

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

Art. 23
Probezeit

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

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

(3) Die Bewertung der Leistung während der Probezeit wird vom Verantwortlichen der Organisationseinheit oder des entsprechenden Amtes vorgenommen, in der oder in dem der Bedienstete gearbeitet hat. Sollte die Leistung des Bediensteten nach Ablauf der Hälfte der Probezeit nicht zufriedenstellend sein, so wird er vom Verantwortlichen darüber informiert. Der Verantwortliche benachrichtigt das für Personalwesen zuständige Amt über den Leiter der Organisationseinheit.

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

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

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

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

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

(9) Das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis, das aufgrund von Wettbewerben oder infolge internen Aufstiegs laut Art. 62 in ein Berufsbild der

per effetto di procedure concorsuali o a seguito di passaggi interni di cui all'articolo 62, è soggetto al periodo di prova previsto dal comma 1. Qualora il dipendente al termine del periodo di prova venga giudicato sfavorevolmente è mantenuto in servizio nella posizione ricoperta prima dell'inquadramento nella posizione superiore.

Art. 24
Rapporti di lavoro a tempo parziale

1. I posti di organico del ruolo unico regionale possono essere trasformati nel limite minimo del 15% e massimo del 30% in posti di lavoro a tempo parziale con prestazione pari alla metà, ai cinque noni, ai due terzi, ai sette noni, ai cinque sesti o otto noni dell'orario settimanale di lavoro del personale a tempo pieno.

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

3. Al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano, salvo quanto disposto nei commi seguenti, tutte le disposizioni previste per il personale con rapporto a tempo pieno, ivi comprese quelle relative all'accesso, alla progressione, ai diritti e ai doveri.

4. L'amministrazione può consentire al personale preposto alle articolazioni delle strutture organizzative la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, con orario settimanale non inferiore ai due terzi di quello prestato dal personale a tempo pieno, in presenza di idonee condizioni organizzative e di gravi documentate situazioni personali o di importanti esigenze di cura familiare. L'amministrazione stabilisce la decorrenza e la durata del periodo di prestazione a tempo parziale in relazione alle necessità organizzative; il venir meno delle situazioni che hanno dato luogo alla concessione del tempo parziale comporta la trasformazione del rapporto a tempo pieno.

5. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto e deve contenere la puntuale indicazione, stabilita d'intesa con il dipendente, della durata e collocazione della prestazione lavorativa con riferimento al giorno, alla settimana e all'anno. Le parti possono concordare l'inserimento di clausole elastiche nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2015.

6. Il tempo parziale può essere realizzato:

a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da

Berufs- und Besoldungsklassen A2, B1, B3 und C1 eingestuft wird, muss die Probezeit laut Abs. 1 leisten. Wird die Probezeit des Bediensteten bei deren Beendigung als nicht zufriedenstellend bewertet, so behält er die Klasse bei, die ihm vor der Einstufung in die höhere Klasse zustand.

Art. 24
Teilzeitbeschäftigung

(1) Von den Planstellen im Einheitsstellenplan der Region können mindestens 15% und höchstens 30% in Teilzeitstellen mit einer Arbeitszeit entsprechend der Hälfte, fünf Neunteln, zwei Dritteln, sieben Neunteln, fünf Sechsteln oder acht Neunteln der wöchentlichen Arbeitszeit des Personals mit Vollzeitbeschäftigung umgewandelt werden.

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

(3) Auf die Teilzeitbeschäftigung werden unbeschadet der Bestimmungen laut der nachstehenden Absätze sämtliche für das Personal mit Vollzeitbeschäftigung vorgesehenen Bestimmungen angewandt, einschließlich jener über den Zugang zum Dienst, den Aufstieg sowie über die Rechte und Pflichten.

(4) Die Verwaltung kann dem Personal, das die Ämter der Organisationseinheiten leitet, die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zwei Dritteln der wöchentlichen Arbeitszeit des Personals mit Vollzeitbeschäftigung gewähren, sofern die organisatorischen Bedingungen es erlauben und schwerwiegende und nachgewiesene persönliche Probleme oder eine effektive Notwendigkeit der Betreuung von Familienangehörigen vorliegen. Die Verwaltung legt den Beginn und die Dauer der Teilzeitbeschäftigung unter Berücksichtigung der organisatorischen Erfordernisse fest. Fallen die Gründe, die der Gewährung der Teilzeitbeschäftigung stattgegeben haben, weg, so wird das Dienstverhältnis von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung umgewandelt.

(5) Der Arbeitsvertrag mit Teilzeitbeschäftigung ist schriftlich festzuhalten und muss genauestens die im Einvernehmen mit dem Bediensteten festgelegte Dauer und Festsetzung der Arbeitszeit mit Bezug auf Tag, Woche, Monat und Jahr enthalten. Die Parteien können unter Beachtung der Bestimmungen laut GvD Nr. 81/2015 eine flexible Regelung vereinbaren.

(6) Die Teilzeitbeschäftigung kann wie folgt gegliedert werden:

a) gekürzte Arbeitszeit an allen Arbeitstagen (horizontale Arbeitszeit);
b) Dienst an einigen Tagen der Woche, des Monats oder in verschiedenen Zeiträumen des Jahres (vertikale Arbeitszeit), und zwar in einem Ausmaß,

rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese o anno).

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

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

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

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

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

12. La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale o a tempo pieno può essere richiesta dal lavoratore entro le scadenze previste dall'Amministrazione ed è disposta dall'amministrazione stessa tenuto conto delle esigenze organizzative con decorrenza rispettivamente dal 1. gennaio, 1. aprile, 1. luglio, 1. ottobre successivi alla data di accoglimento della richiesta.

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

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

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

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

welches die für die Teilzeitbeschäftigung vorgesehene durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im betrachteten Zeitraum (Woche, Monat oder Jahr) berücksichtigt.

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

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

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

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

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

(12) Der Antrag auf Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung kann vom Arbeitnehmenden im Rahmen der von der Verwaltung vorgesehenen Fristen gestellt werden. Diese wird von der Verwaltung unter Berücksichtigung der organisatorischen Erfordernisse mit Wirkung ab dem auf die Annahme des Antrags folgenden 1. Jänner, 1. April, 1. Juli bzw. 1. Oktober verfügt.

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

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

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

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

normativa statale.

17. Per esigenze riconducibili a gravi situazioni personali o familiari può essere concessa, su domanda del dipendente, la riduzione alla metà, ai cinque noni, ai due terzi, sette noni, cinque sesti, otto noni, dell'orario settimanale per un periodo determinato comunque non inferiore a due mesi e non superiore a sei mesi con l'applicazione delle disposizioni di cui ai commi 3, 6, 8, 9, 10, 15 e 16. Nei casi di cui al presente comma, in deroga a quanto previsto dal comma 12, la domanda di trasformazione potrà essere presentata nel momento in cui si verifica la grave situazione personale o familiare e la trasformazione potrà operare, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, in qualsiasi periodo e finché permane la grave situazione personale o familiare.

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

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

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

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

Art. 25
Contratto di lavoro a tempo determinato

1. L'amministrazione può stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato in applicazione del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e successive modificazioni. I contratti a tempo determinato possono essere stipulati per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e, in particolare, nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di personale comunque assente, ivi compreso il personale comandato, quello chiamato a far parte delle segreterie particolari del Presidente della Regione e degli Assessori nonché dell'Ufficio di Gabinetto, quello adibito a mansioni superiori ai sensi dell'articolo 53, comma 5, del presente testo coordinato, nonché per coprire le eventuali momentanee carenze che si determinano a seguito dell'accoglimento delle richieste di trasformazione del posto da tempo pieno a tempo parziale;

angewandt.

(17) Auf Antrag des Bediensteten kann angesichts schwerwiegender persönlicher oder familiärer Probleme unter Anwendung der Bestimmungen laut Abs. 3, 6, 8, 9, 10, 15 und 16 die Kürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Hälfte, fünf Neuntel, zwei Drittel, sieben Neuntel, fünf Sechstel oder acht Neuntel für eine begrenzte Zeit, die nicht weniger als zwei Monate und nicht mehr als sechs Monate betragen darf, gewährt werden. In den Fällen laut diesem Absatz kann der Antrag auf Umwandlung in Abweichung von den Bestimmungen des Abs. 12 zum Zeitpunkt eingereicht werden, zu dem die schwerwiegenden persönlichen oder familiären Probleme eintreten, und die Umwandlung kann, sofern mit den Organisations- oder Diensterfordernissen vereinbar, in jedem Zeitraum wirksam werden, solange die schwerwiegenden persönlichen oder familiären Probleme bestehen.

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

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

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

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

Art. 25
Vertrag mit befristetem Arbeitsverhältnis

(1) Die Verwaltung kann Individualverträge für die Einstellung von Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis in Anwendung des GvD vom 15. Juni 2015, Nr. 81 i.d.g.F. abschließen. Die befristeten Arbeitsverträge können ausschließlich zur Bewältigung vorübergehender oder außerordentlicher Erfordernisse und insbesondere in den nachstehenden Fällen abgeschlossen werden:

a) Ersetzung von - aus welchem Grund auch immer - abwesendem Personal, einschließlich des abgeordneten Personals, des in das Sekretariat des Präsidenten der Region bzw. in die Sekretariate der Mitglieder der Regionalregierung sowie in das Kabinettsamt berufenen Personals und des im Sinne des Art. 53 Abs. 5 des vorliegenden koordinierten Textes höheren Aufgaben zugewiesenen Personals, sowie Deckung des eventuellen vorübergehenden Personalmangels, der sich aus der Annahme der Anträge auf Umwandlung von Vollzeit- in

b) per lo svolgimento delle funzioni di Segretario e di addetto alle segreterie del Presidente e degli Assessori, nei limiti stabiliti dalla legge regionale;

c) per fronteggiare particolari punte di attività non ricorrenti;
d) per ragioni di carattere tecnico o per l'esecuzione di attività aventi carattere occasionale o straordinario e per far fronte ad innovazioni organizzative, quando alle stesse non sia possibile provvedere con il personale in servizio.

Il comma 2 è abrogato.

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

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

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

6. Qualora l'amministrazione abbia sostituito il dipendente assente secondo quanto previsto dall'articolo 53 può provvedere ad una assunzione sostitutoria nella posizione economico-professionale di accesso del lavoratore al quale sono state attribuite le mansioni superiori.

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

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

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

10. Nei confronti del personale con rapporto di

Teilzeitbeschäftigung ergibt;
b) Ausübung der Aufgaben eines persönlichen Referenten bzw. eines Bediensteten des Sekretariats des Präsidenten bzw. der Sekretariate der Mitglieder der Regionalregierung im Rahmen der mit Regionalgesetz festgesetzten Grenzen;
c) Bewältigung außerordentlicher Tätigkeitsengpässe;

d) technische Gründe oder Ausführung gelegentlicher oder außerordentlicher Tätigkeiten und Bewältigung organisatorischer Innovationen, sofern diese nicht durch die Bediensteten wahrgenommen werden können.

Der Abs. 2 wird aufgehoben.

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

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

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

(6) Hat die Verwaltung den aufgrund des Art. 53 abwesenden Bediensteten ersetzt, so kann sie eine Einstellung in der für den Zugang vorgesehene Berufs- und Besoldungsklasse des zu ersetzenden mit höheren Aufgaben beauftragten Bediensteten vornehmen.

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

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

(9) Auf den befristeten Arbeitsvertrag werden die in den Art. 22 und 23 des vorliegenden koordinierten Textes angewandt. Hat der Verantwortliche der Organisationsstruktur, der der Bedienstete zugeteilt ist, eine negative Bewertung der während der Probezeit geleisteten Arbeit abgegeben, die mit begründeter Maßnahme des Leiters der für Personalwesen zuständigen Organisationsstruktur oder der entsprechenden Struktur der Handelskammer bestätigt wurde, so kann auf jeden Fall vor Ablauf eines dreijährigen Zeitraums kein neues befristetes Arbeitsverhältnis in demselben Berufsbild mit derselben Person eingegangen werden.

(10) Für das Personal mit befristetem

lavoro a tempo determinato trovano applicazione, compatibilmente con la natura del contratto a termine, le disposizioni vigenti per il personale a tempo indeterminato, salvo che il presente contratto e il contratto individuale dispongano diversamente. In particolare, spettano, in proporzione alla durata del rapporto, le ferie ed i permessi retribuiti, previsti per il personale a tempo indeterminato. I permessi per esami spettano nei limiti previsti all'articolo 34, comma 1, del presente testo coordinato; i medesimi sono peraltro retribuiti solo in proporzione alla durata del rapporto di lavoro. Al personale a tempo determinato non spetta la progressione economica di carriera.

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

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

13. Le proroghe ed i rinnovi del contratto a tempo determinato sono regolati dal d.lgs. n. 81/2015 e successive modificazioni. Il limite di 36 mesi di cui all'articolo 19 del d.lgs. n. 81/2015 è derogabile nei casi previsti dall'art. 7quater, comma 3, della Legge regionale n. 21 luglio 2000, n. 3, come modificato dalla Legge regionale 17 maggio 2011, n. 4.

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

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

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

Arbeitsverhältnis finden - sofern es mit der Art des Vertrags auf Zeit vereinbar ist - die für das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen Anwendung, unbeschadet anderer in diesem Vertrag und im Individualvertrag enthaltenen Verfügungen. Insbesondere stehen der Urlaub und die bezahlten Beurlaubungen, die für das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis vorgesehen sind, im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses zu. Die Beurlaubungen für Prüfungen stehen in den Grenzen gemäß Art. 34 Abs. 1 des vorliegenden koordinierten Textes zu; dieselben werden allerdings nur im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses vergütet. Dem Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis steht keine Gehaltsentwicklung in Bezug auf die Karriere zu.

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

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

(13) Die Verlängerung oder die Erneuerung des befristeten Vertrags ist durch das GvD Nr. 81/2015 i.d.g.F. geregelt. Von der Grenze von 36 Monaten laut Art. 19 des GvD Nr. 81/2015 kann in den Fällen laut Art. 7-*quater* Abs. 3 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 - geändert durch das Regionalgesetz vom 17. Mai 2011, Nr. 4 abgewichen werden.

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

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

(15) Was die Dienstabfertigung/Abfertigung anbelangt, gelten die Bestimmungen laut den Art. 102, 103 und 104 des vorliegenden koordinierten Textes.

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

Art. 26
Telelavoro

1. Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane e al fine di contemperare le esigenze personali e/o familiari con quelle produttive, l'Amministrazione può avvalersi di forme di lavoro a distanza secondo le tipologie disciplinate dal presente articolo.

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

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

4. L'assegnazione d'incarichi di telelavoro non muta la natura dei rapporti di lavoro in atto; tale assegnazione è revocabile a richiesta del lavoratore quando sia trascorso il periodo di tempo indicato nel progetto o nel rispetto di ulteriori condizioni eventualmente previste nello stesso o d'ufficio da parte dell'amministrazione. In tale ultimo caso la riassegnazione alla sede di lavoro originaria deve avvenire con modalità e in tempi compatibili con le esigenze del lavoratore oppure nel termine previsto dal progetto.

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

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

Art. 26
Telearbeit

(1) Die Verwaltung kann auf die in diesem Artikel geregelten Formen der Fernarbeit zurückgreifen, um die Arbeitsorganisation zu rationalisieren, Kosteneinsparungen durch einen flexiblen Einsatz des Personals zu erzielen sowie persönliche und/oder familiäre Bedürfnisse und Berufsleben in Einklang zu bringen.

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

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

(4) Die Zuweisung der Telearbeit führt zu keinerlei Änderung des bestehenden Arbeitsverhältnisses; die Zuweisung kann auf Antrag des Arbeitnehmers nach Ablauf der im Projekt angegebenen Zeitspanne oder unter Berücksichtigung der weiteren im Projekt selbst oder von Amts wegen von der Verwaltung vorgesehenen Bedingungen widerrufen werden. In diesem Falle wird die ursprüngliche Arbeitsstelle entweder gemäß den Modalitäten und den Zeiten, die mit den Erfordernissen des Arbeitnehmers vereinbar sind, oder innerhalb der im Projekt vorgesehenen Frist wieder zugeteilt.

(5) Für die Wahl und den Erwerb der Ausstattung ist die Verwaltung zuständig. Die Kosten für die Installation und die Wartung des Telearbeitsplatzes, der ausschließlich für Tätigkeiten in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis verwendet werden darf, sowie die Kosten für die Gewährleistung des erforderlichen Sicherheitsniveaus gehen zu Lasten der Verwaltung. Die für die Ausführung der Telearbeit notwendige IT-, Kommunikations- und Geräteausstattung wird den Arbeitnehmenden gemäß Art. 1803 des Zivilgesetzbuches - unbeschadet anderslautender Abmachungen - für die Dauer des Projektes kostenlos geliehen. Die für die Leistung der Telearbeit notwendigen Netzwerkanschlüsse sind von der Verwaltung zu aktivieren und gehen zu deren Lasten. Die Verwaltung

delle attrezzature anche in relazione al loro uso.

6. Fermo restando che nessun dispositivo di controllo può essere attivato all'insaputa dei lavoratori, l'amministrazione è tenuta ad indicare nella lettera d'incarico le modalità attraverso le quali avviene la valutazione del lavoro prestato. L'amministrazione è inoltre tenuta a fornire al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso delle attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, necessarie per lo svolgimento del telelavoro, nonché delle modalità di effettuazione dei controlli nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs. n. 196/2003 e successive modifiche. I dati raccolti per la valutazione della prestazione del lavoratore, nel rispetto di tali modalità, possono essere utilizzati ai fini dell'esercizio dei poteri datoriali e non costituiscono violazione dell'articolo 4 della legge 300/ 1970 e delle norme contrattuali, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro.

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

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

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

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

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

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

muss außerdem eine angemessene Versicherung für die Ausstattung sowie auch für deren Gebrauch abschließen.

(6) Unbeschadet der Tatsache, dass ohne Wissen der Arbeitnehmenden keinerlei Kontrollsystem aktiviert werden darf, muss die Verwaltung in der Vereinbarung die Modalitäten für die Bewertung der geleisteten Arbeit anführen. Die Verwaltung muss die Arbeitnehmenden außerdem über die Verwendung der für die Ausführung der Telearbeit erforderlichen IT-, Kommunikations- und Geräteausstattung sowie über die Modalitäten der unter Beachtung der Bestimmungen laut GvD Nr. 196/2003 i.d.g.F. durchzuführenden Kontrollen angemessen informieren. Die unter Berücksichtigung dieser Modalitäten für die Bewertung der Arbeitsleistung der Arbeitnehmenden gesammelten Daten können vom Arbeitgeber für die Ausübung seiner Befugnisse verwendet werden und stellen keinerlei Verletzung des Art. 4 des Gesetzes Nr. 300/1970 und der Vertragsbestimmungen dar, da sie dem Arbeitsverhältnis dienlich sind.

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

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

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

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

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

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

lavoratore presso la sede di lavoro.

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

Il comma 14 è soppresso.

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

Art. 26 bis
Contratto a termine con finalità formative

1. L'Amministrazione, previa informazione alle organizzazioni sindacali, può assumere personale a tempo determinato per un periodo non superiore a 24 mesi, con le forme concorsuali previste per il contratto a tempo indeterminato, nell'ambito della programmazione delle assunzioni, al fine di agevolare l'inserimento professionale e per adeguare le capacità professionali alle esigenze dell'Amministrazione. Non oltre il termine di scadenza del contratto, l'Amministrazione, valutati i risultati conseguiti dal lavoratore, può trasformare il rapporto a tempo indeterminato; in tal caso il periodo di formazione lavoro sarà considerato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

2. Al contratto a termine con finalità formative si applicano le disposizioni sul lavoro dipendente, con l'esclusione delle 150 ore o delle 50 ore di permessi retribuiti per motivi di studio e con il divieto di prestare lavoro straordinario. Per eventi imprevedibili o eccezionali, è consentito richiedere attività in eccedenza all'orario di lavoro previsto, fino ad un massimo di 46 ore annue. Tali prestazioni non sono monetizzabili ed il lavoratore ha diritto al recupero.

3. Il contratto a termine con finalità formative è volto all'attuazione di un progetto formativo che deve essere concordato con le OO.SS. a livello di singolo Ente, nel rispetto della presente disposizione.

4. Il progetto formativo deve indicare:

- le modalità di svolgimento dell'attività di formazione;
- tempi di attuazione.

5. I progetti possono essere realizzati in convenzione con una pluralità di Enti locali ai sensi del comma 10 dell'art. 16 del D.L. n. 299/94.

Rückkehr des Arbeitnehmers zur Arbeitsstelle verlangen.

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

Der Abs. 14 wird gestrichen.

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

Art. 26-bis
Befristeter Arbeitsvertrag zu Ausbildungszwecken

(1) Die Verwaltung kann - nach Mitteilung an die Gewerkschaften - im Rahmen der Personaleinstellungsplanung Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis für einen Zeitraum von höchstens 24 Monaten anhand der für unbefristete Arbeitsverhältnisse vorgesehenen Wettbewerbsverfahren einstellen, um die berufliche Eingliederung zu erleichtern und die beruflichen Fähigkeiten an die Bedürfnisse der Verwaltung anzupassen. Spätestens zum Ablauf des Vertrags kann die Verwaltung- nach Bewertung der vom Arbeitnehmenden erzielten Ergebnisse - diesen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umwandeln. In diesem Fall wird die Ausbildungszeit für sämtliche Wirkungen als Dienstalter berechnet.

(2) Für befristete Arbeitsverträge zu Ausbildungszwecken gelten die Bestimmungen des Arbeitsrechts mit Ausnahme der 150 Stunden bzw. 50 Stunden bezahlter Beurlaubungen aus Bildungsgründen sowie mit dem Verbot, Überstunden zu leisten. Bei unvorhersehbaren oder außerordentlichen Ereignissen kann die Leistung von höchstens 46 Überstunden jährlich verlangt werden. Diese Überstunden können nicht vergütet werden und der Arbeitnehmende hat Anrecht auf Zeitausgleich.

(3) Der befristete Arbeitsvertrag zu Ausbildungszwecken dient der Umsetzung eines Ausbildungsprojekts, das mit den Gewerkschaften auf der Ebene der jeweiligen Körperschaft unter Beachtung der vorliegenden Bestimmung zu vereinbaren ist.

(4) Das Ausbildungsprojekt muss nachstehende Angaben enthalten:

- die Modalitäten für die Durchführung der Ausbildungstätigkeit;
- den Zeitplan für deren Durchführung.

(5) Die Ausbildungsprojekte können aufgrund einer Vereinbarung mit mehreren örtlichen Körperschaften gemäß Art. 16 Abs. 10 des GD Nr. 299/1994 umgesetzt werden.

6. Il contratto a termine con finalità formative si svolge secondo:
- tipologie finalizzate all'acquisizione di professionalità intermedie individuate nelle posizioni economico professionali B1 e B3, per non meno di 10 ore di formazione;
- tipologie finalizzate all'acquisizione di professionalità elevate, da individuare sulla base delle declaratorie dei profili professionali appartenenti alla posizione economico-professionale C1, per non meno di 130 ore.

7. Possono essere assunti con contratto a termine con finalità formative, nel limite del 2% del numero totale dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato, con un minimo di una unità, lavoratori di età compresa tra i 18 e i 32 anni.

8. Il contratto a termine con finalità formative non è rinnovabile alla scadenza e può essere trasformato in contratto a tempo indeterminato.

9. I lavoratori assunti con contratto a termine con finalità formative sono inquadrati nella categoria inferiore ovvero nel livello di accesso a quello corrispondente alle mansioni ad essi attribuite. Al termine del periodo di formazione, qualora venga confermato, il dipendente verrà automaticamente inquadrato nella categoria e/o livello di riferimento. In ogni caso, al dipendente verrà rilasciato un attestato del servizio svolto.

10. L'Amministrazione provvederà a far svolgere a personale qualificato attività di tutore nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a termine con finalità formative. Il contratto potrà prevedere che l'attività di formazione sia svolta presso altre Amministrazioni o presso altri Enti o aziende pubbliche o strutture idonee.

11. L'Ente potrà far ricorso ai contratti a termine con finalità formative solo qualora abbia confermato almeno il 60% dei lavoratori assunti in precedenza con la medesima tipologia contrattuale.

12. La disciplina di cui al presente articolo ha natura sperimentale e riguarda il personale da assegnare presso la sede della Regione e gli uffici dei Giudici di pace. Le parti si impegnano a rivedere la disciplina contenuta nella presente norma qualora, a livello nazionale, in sede legislativa o contrattuale, vengano introdotte significative novità.

Art. 26 ter
Lavoro agile (smart working)

1. Al fine di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ampliando ulteriormente le opportunità derivanti dall'evoluzione tecnologica e dell'organizzazione del lavoro, anche in funzione dell'ottimizzazione delle risorse e dell'evoluzione delle competenze professionali di ciascun dipendente, l'amministrazione introduce il lavoro agile (smart-working) come modalità di svolgimento della prestazione di lavoro.

(6) Der befristete Arbeitsvertrag zu Ausbildungszwecken umfasst:
- mindestens 10 Ausbildungsstunden, wenn er auf den Erwerb beruflicher Kompetenzen der mittleren Laufbahn in den Berufs- und Besoldungsklassen B1 und B3 gerichtet ist;
- mindestens 130 Ausbildungsstunden, wenn er auf den Erwerb beruflicher Kompetenzen der höheren Laufbahn entsprechend der Aufgabenbeschreibung für die Berufsbilder der Berufs- und Besoldungsklasse C1 gerichtet ist.

(7) Für die Einstellung mit befristetem Arbeitsvertrag zu Ausbildungszwecken kommen - im Ausmaß von höchstens 2% der insgesamt mit unbefristetem Arbeitsvertrag eingestellten Bediensteten und mindestens einer Personaleinheit - Personen im Alter zwischen 18 und 32 Jahren in Frage.

(8) Der befristete Arbeitsvertrag zu Ausbildungszwecken darf nach Vertragsablauf nicht verlängert, kann jedoch in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt werden.

(9) Die mit befristetem Arbeitsvertrag zu Ausbildungszwecken eingestellten Personen werden in der niedrigsten Stufe bzw. in der Zugangsstufe der Funktionsebene eingestuft, die den ihnen zugewiesenen Aufgaben entspricht. Nach Abschluss der Ausbildungszeit wird der Arbeitnehmende, sofern er in den Dienst übernommen wird, automatisch in die entsprechende Klasse und/oder Stufe eingestuft. Dem Arbeitnehmenden wird auf jeden Fall ein Dienstzeugnis ausgestellt.

(10) Die Verwaltung betraut qualifiziertes Personal mit den Aufgaben eines Tutors für die mit befristetem Arbeitsvertrag zu Ausbildungszwecken eingestellten Personen. Im Vertrag kann vorgesehen werden, dass die Ausbildungstätigkeit bei anderen Verwaltungen, Körperschaften, öffentlichen Betrieben oder sonstigen geeigneten Einrichtungen durchgeführt wird.

(11) Die Körperschaft kann auf befristete Arbeitsverträge zu Ausbildungszwecken zurückgreifen, sofern sie mindestens 60% der zuvor mit dieser Art von Arbeitsvertrag eingestellten Personen übernommen hat.

(12) Die Regelung laut diesem Artikel wird versuchsweise eingeführt und betrifft das Personal, das zum Dienst im Amtsgebäude der Region und in den Friedensgerichten zuzuteilen ist. Die Parteien verpflichten sich, die in dieser Bestimmung vorgesehene Regelung zu überarbeiten, sofern auf gesamtstaatlicher Ebene wesentliche gesetzliche oder tarifvertragliche Neuerungen eingeführt werden.

Art. 26-ter
Agiles Arbeiten (Smart Working)

(1) Die Verwaltung führt zwecks Steigerung der Produktivität und Förderung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf das agile Arbeiten (Smart Working) als Modalität für die Ausführung der Arbeitsleistung ein, indem sie die sich aus dem technologischen Fortschritt und der Entwicklung der Arbeitsorganisation ergebenden Möglichkeiten - auch im Hinblick auf die optimale Nutzung der Ressourcen und die Entwicklung der

2. Nell'attivare le posizioni di lavoro agile l'amministrazione si atterrà a quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2017 e dalla disciplina prevista tramite specifico regolamento da adottarsi sentite le organizzazioni sindacali. In sede di adozione del Regolamento si terrà conto dei risultati ottenuti da tale modalità di svolgimento della prestazione di lavoro durante il periodo di emergenza sanitaria Covid-19.

3. Al termine di ciascun anno di applicazione dell'istituto viene assicurata puntuale informazione alle OO.SS. in merito alla numerosità e alla tipologia delle posizioni attivate.

Art. 27
Risoluzione del rapporto di lavoro

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

a) al raggiungimento dei limiti di età o di servizio;

b) per dimissioni del dipendente;
c) per decesso del dipendente;
d) nei casi stabiliti dal codice disciplinare;

e) nei casi di accertata inabilità al servizio per infermità;

f) per superamento del periodo di comporto ai sensi dell'articolo 40, comma 16, del presente testo coordinato.

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

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

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

5. Il collocamento a riposo d'ufficio del personale U.N.E.P. è disposto al raggiungimento dei limiti di età previsti dalle vigenti disposizioni statali.

Art. 28
Riammissione in servizio

1. Il dipendente dimessosi dal rapporto di lavoro può

beruflichen Kompetenzen der einzelnen Bediensteten - ausbaut.

(2) Bei der Aktivierung der Smart-Working-Arbeitsplätze muss die Verwaltung die Bestimmungen des GvD Nr. 81/2017 und der nach Anhören der Gewerkschaften zu erlassenden Verordnung einhalten. Bei der Ausarbeitung der Verordnung sind die Ergebnisse zu berücksichtigen, die mit dieser Arbeitsmodalität während des Gesundheitsnotstands wegen Covid-19 erzielt wurden.

(3) Die Gewerkschaften werden am Ende jedes Jahres, in dem diese Arbeitsmodalität angewandt wird, detailliert über die Anzahl und Art der aktivierten Arbeitsplätze informiert.

Art. 27
Auflösung des Arbeitsverhältnisses

(1) Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet in den in dem vorliegenden koordinierten Text spezifisch angegebenen Fällen sowie:

a) bei Erreichen der Altersgrenze oder der Dienstaltersgrenze
b) bei Kündigung durch den Bediensteten,
c) bei Tod des Bediensteten,
d) in den in der Disziplinarordnung vorgesehenen Fällen,
e) bei festgestellter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit,
f) bei Überschreiten der Abwesenheitszeiten laut Art. 40 Abs. 16 dieses Vertrags.

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

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

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

(5) Das Personal der Ämter für Zustellungen, Vollstreckungen und Proteste wird bei Erreichen der in den geltenden staatlichen Bestimmungen vorgesehenen Altersgrenze von Amts wegen in den Ruhestand versetzt.

Art. 28
Wiederaufnahme in den Dienst

(1) Der Bedienstete, der gekündigt hat, kann auf

essere riammesso in servizio qualora presenti domanda e il posto precedentemente dallo stesso occupato, o altro posto del medesimo profilo professionale, sia vacante.

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

Art. 29
Termine ed indennità di preavviso

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

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

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

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

5. La fruizione delle ferie può avvenire durante il periodo di preavviso.

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

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

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

Antrag wieder in den Dienst aufgenommen werden, sofern die vorher von ihm besetzte Stelle oder eine andere Stelle mit demselben Berufsbild frei ist.

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

Art. 29
Kündigungsfrist und Entschädigung
bei Nichteinhalten der Kündigungsfrist

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

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

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

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

(5) Der Urlaub kann während der Kündigungsfrist in Anspruch genommen werden.

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

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

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

Art. 30
Indennità in caso di morte del dipendente

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

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

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

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

Art. 31
Mobilità inter-Enti

1. La Giunta regionale, previa informazione alle Organizzazioni sindacali, con apposito regolamento disciplina le modalità di attuazione della mobilità fra la Regione e gli altri enti pubblici quando questa concretizzi l'accesso all'impiego regionale. Il dipendente è inquadrato nella posizione economico-professionale e profilo professionale corrispondenti alla qualifica e profilo rivestiti presso l'ente di provenienza all'atto del passaggio. Ove non esista corrispondenza di profilo, l'inquadramento è effettuato nel profilo corrispondente alle funzioni svolte presso la Regione. Al dipendente spetta il trattamento economico previsto per la posizione economico-professionale d'inquadramento presso la Regione con riconoscimento dell'anzianità maturata presso l'ente di provenienza sia ai fini giuridici che della progressione economica, oltre alle eventuali indennità spettanti a norma di contratto. Qualora detto trattamento, comprensivo dell'indennità integrativa speciale e delle indennità accessorie aventi carattere di generalità, risulti inferiore a quello acquisito presso l'ente di provenienza, la differenza viene conservata a titolo di assegno personale riassorbibile con le modalità di cui all'art. 71, comma 4. L'eventuale attribuzione delle indennità di cui agli articoli 75, 77, 78 e 79 del presente contratto riduce l'assegno personale per il periodo in cui sono corrisposte.

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

Art. 30
Entschädigung bei Tod des Bediensteten

(1) Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Tod des Bediensteten stehen die Entschädigung bei Nichteinhalten der Kündigungsfrist, die Ersatzvergütung für den nicht in Anspruch genommenen Urlaub, die nicht ausbezahlten Gehaltsraten und/oder die Raten des nicht ausbezahlten dreizehnten Monatsgehaltes sowie die aus jedwedem Grund zustehenden nach dem Todestag des Bediensteten angereiften Nachzahlungen dem hinterbliebenen Ehegatten oder - bei dessen Fehlen oder bei gesetzlicher Trennung - den Kindern zu.

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

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

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

Art. 31
Mobilität zwischen Körperschaften

(1) Die Regionalregierung bestimmt - nach Mitteilung an die Gewerkschaften - mit eigener Verordnung die Modalitäten für die Anwendung der Mobilität zwischen der Region und den anderen öffentlichen Körperschaften, sofern diese den Zugang zum Dienst bei der Regionalverwaltung bewirkt. Der Bedienstete wird in die Berufs- und Besoldungsklasse sowie in das Berufsbild eingestuft, die dem in der Herkunftskörperschaft zum Zeitpunkt des Übergangs bekleideten Funktionsrang und Berufsbild entsprechen. Sofern keine übereinstimmenden Berufsbilder vorhanden sind, erfolgt die Einstufung in das Berufsbild, das den bei der Region ausgeübten Aufgaben entspricht. Dem Bediensteten steht die für die Berufs- und Besoldungsklasse, in der er bei der Region eingestuft ist, vorgesehene Besoldung zu. Neben den eventuellen tarifvertraglich zustehenden Zulagen wird das bei der Herkunftskörperschaft angereifte Dienstalter sowohl für die dienstrechtlichen Zwecke als auch für die Zwecke der Gehaltsentwicklung anerkannt. Ist genannte Besoldung einschließlich der Sonderergänzungszulage und der sonstigen allgemeinen zusätzlichen Besoldungselemente niedriger als die bei der Herkunftskörperschaft bezogene, so wird die Differenz als persönliche Zulage beibehalten, die nach den Modalitäten laut Art. 71 Abs. 4 verrechnet wird. Durch die eventuelle Zuweisung der Zulagen laut Art. 75, 77, 78 und 79 dieses Vertrags wird die persönliche Zulage für die Zeit der Entrichtung der genannten Zulagen gekürzt.

(2) Die von Amts wegen verfügte Mobilität des Personals zwecks Übergang zu anderen öffentlichen Körperschaften erfolgt bei Personalüberschuss und wird

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

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

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

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

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

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

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

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

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

durch die nachstehenden Bestimmungen geregelt.

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

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

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

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

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

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

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

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

(10) Die Abordnung von oder zu der Region ist gestattet, um Personalbedarf zu decken oder um besonderen organisatorischen Erfordernissen seitens der die Abordnung verfügenden Körperschaft entgegenzukommen, wobei - nach Mitteilung an die

sindacali.

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

CAPO II
STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 32
Ferie

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

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

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

4. Al fine di regolamentare l'eventuale chiusura di uffici in giorni lavorativi, le singole Amministrazioni, previa concertazione con i soggetti sindacali, possono stabilire all'inizio dell'anno solare e fino a tre giornate, che le ferie siano usufruite da tutto il personale o da determinate categorie.

5. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e, fatti salvi i casi di assoluta non fruibilità per ragioni non imputabili al lavoratore, non danno luogo alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

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

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

Gewerkschaften - die in eigener Verordnung festgesetzten Modalitäten und Kriterien zu berücksichtigen sind.

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

II. KAPITEL
EINZELNE ASPEKTE DES DIENSTVERHÄLTNISSES

Art. 32
Urlaub

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

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

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

(4) Zwecks Regelung der eventuellen Schließung der Ämter an bestimmten Arbeitstagen können die jeweiligen Verwaltungen nach Absprache mit den Gewerkschaften zu Beginn des Kalenderjahres bis zu drei Tagen festsetzen, an denen alle Bediensteten oder bestimmte Kategorien Urlaub nehmen müssen.

(5) Der Urlaub ist ein unverzichtbares Recht, aus dem kein Anspruch auf die Auszahlung einer Ersatzvergütung erwächst, mit Ausnahme der Fälle, in denen der Arbeitnehmende aus ihm nicht anlastbaren Gründen den Urlaub nicht in Anspruch nehmen konnte. Die Urlaubstage können im Laufe eines jeden Kalenderjahres unter Berücksichtigung der Diensterfordernisse und der Anträge des Bediensteten in Anspruch genommen werden.

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

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

rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

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

9. Il personale in congedo di maternità e paternità e in congedo parentale che non abbia fruito delle ferie maturate negli anni precedenti, salvo quanto previsto dal precedente comma 8, dovrà fruire delle stesse prima del rientro in servizio, salvo indifferibili esigenze di servizio o motivate esigenze di carattere personale

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

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

12. La disposizione di cui al comma 5 si applica anche in caso di cessazione dal rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età.

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

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

15. Il dipendente può fruire in permessi orari di un

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

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

(9) Unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 8 muss das Personal in Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub und in Elternurlaub, das den für die Vorjahre
zustehenden Urlaub nicht in Anspruch genommen hat, diesen – ausgenommen im Falle unaufschiebbarer Diensterfordernisse oder begründeter persönlicher Erfordernisse – vor der Wiederaufnahme des Dienstes in Anspruch nehmen.

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

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

(12) Die Bestimmung laut Abs. 5 gilt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Mobilität, Kündigung, Auflösung, Renteneintritt oder Erreichung der Altersgrenze.

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

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

(15) Die Bediensteten können eine der

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

Art. 33
Riposo settimanale e festività

1. Il dipendente ha diritto ogni sette giorni ad una giornata di riposo settimanale di regola coincidente con la domenica.

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

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

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

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

Art. 34
Permessi retribuiti

1. A domanda il dipendente ha diritto a permessi retribuiti, entro il limite annuo di quindici giorni per i seguenti casi da documentare debitamente:
a) per particolari motivi personali o familiari valutati dall'amministrazione. Rientrano fra i particolari motivi le assenze dovute ad assistenza ai parenti o affini di primo e secondo grado o conviventi per il ricovero ospedaliero, ove venga certificato il bisogno di assistenza, nonché le assenze dovute a casi che siano assimilabili, per caratteri

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

Art. 33
Wöchentlicher Ruhetag und Feiertage

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

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

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

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

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

Art. 34
Bezahlte Beurlaubungen

(1) Auf Antrag haben die Bediensteten in den folgenden Fällen, die entsprechend zu belegen sind, Anrecht auf bezahlte Beurlaubung bis zu maximal fünfzehn Tagen pro Jahr:
a) aus besonderen persönlichen oder familiären Gründen, die von der Verwaltung geprüft werden. Unter diese besonderen Gründe fallen die Abwesenheiten zur Betreuung von Verwandten oder Verschwägerten ersten oder zweiten Grades oder von im selben Haushalt

di gravità, a quello menzionato;
b) per la partecipazione a concorsi od esami, secondo quanto previsto dall'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ivi compresi quelli relativi alla partecipazione agli esami di bilinguismo, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove.

2. Il dipendente ha altresì diritto a:
- per matrimonio: 15 giorni, dei quali 14 da fruire consecutivamente entro 45 giorni dalla data della celebrazione del rito riconosciuto dall'ordinamento. Nel computo dei 15 giorni è compreso quello della celebrazione del rito;
- 5 giorni per la nascita di ogni figlio;
- 3 giorni per evento, compreso quello del funerale, in caso di lutto per coniuge/convivente/unito civilmente, parenti e affini entro il primo grado;
- 2 giorni per evento, compreso quello del funerale, in caso di lutto per parenti e affini entro il secondo grado;
- la giornata del funerale in caso di lutto per parenti entro il terzo grado

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

a) per donazione di sangue: il giorno del prelievo; qualora per motivi sanitari la donazione non abbia avuto luogo, la momentanea assenza dal servizio viene comunque giustificata;
b) per donazione del midollo osseo: i giorni di ricovero;
c) per partecipare ad operazioni elettorali in occasione di elezioni nei giorni in cui il dipendente è impegnato ai seggi elettorali;
d) per l'esercizio di doveri civici: si applicano le vigenti disposizioni di legge;
e) per interventi di soccorso dei vigili del fuoco volontari o di volontari di altre associazioni legalmente riconosciute, in caso di incendi, disastri e calamità naturali, e degli appartenenti ai corpi di soccorso alpino: i giorni dell'intervento, nonché fino a due giorni all'anno per la corrispondente attività di addestramento, dietro documentazione del responsabile del corpo dove il personale ha prestato il suo servizio. In caso di interventi durante le ore notturne è concesso un adeguato riposo di non più di otto ore dal termine dell'intervento;
f) per diritto allo studio fino ad un massimo di 150 ore annue, nel limite del 4% del personale in servizio,

lebenden Personen im Falle von Krankenhausaufenthalt, sofern die Betreuungsbedürftigkeit bescheinigt wird, sowie die Abwesenheiten in ähnlich schwerwiegenden Fällen;
b) für die Teilnahme an Wettbewerben oder Prüfungen, gemäß Art. 10 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300, einschließlich der Teilnahme an den Zweisprachigkeitsprüfungen, beschränkt auf die Tage, an denen die Prüfungen stattfinden.

(2) Die Bediensteten haben ferner Anrecht auf folgende Beurlaubungen:
- bei Hochzeit: 15 Tage, davon 14 aufeinanderfolgende Tage, binnen 45 Tagen nach dem Datum der rechtlich anerkannten Eheschließung. Der Tag der Eheschließung ist bei der Berechnung der 15 Tage eingeschlossen;
- bei der Geburt von Kindern: 5 Tage pro Kind;
- im Falle des Todes des Ehepartners/ nichtehelichen Lebenspartners/ eingetragenen Lebenspartners und von Verwandten und Verschwägerten ersten Grades: 3 Tage pro Todesfall, einschließlich des Tages der Beerdigung;
- im Falle des Todes von Verwandten und Verschwägerten zweiten Grades: 2 Tage pro Todesfall, einschließlich des Tages der Beerdigung;
- im Falle des Todes von Verwandten dritten Grades: der Tag der Beerdigung

(3) Die Bediensteten haben - sollten die entsprechenden Voraussetzungen gegeben sein - das Recht auf Inanspruchnahme weiterer bezahlter Beurlaubungen, die in besonderen Gesetzesbestimmungen vorgesehen sind und von denen nachstehend eine nicht erschöpfende Aufstellung angeführt wird:
a) bei Blutspende: am Tag der Blutentnahme; falls die Blutspende aus gesundheitlichen Gründen nicht stattfinden konnte, wird die momentane Abwesenheit vom Dienst dennoch als gerechtfertigt betrachtet;
b) bei Knochenmarkspende: für die Tage des Krankenhausaufenthaltes;
c) bei Teilnahme an Wahlhandlungen anlässlich von Wahlen, während der Tage, an denen der Bedienstete in den Wahlsprengeln tätig ist;
d) bei der Ausübung bürgerlicher Pflichten: Es werden die geltenden Gesetzesbestimmungen angewandt;
e) bei Rettungseinsätzen der freiwilligen Feuerwehr oder Freiwilliger anderer gesetzlich anerkannter Vereinigungen im Falle von Bränden, Unglücken und Naturkatastrophen sowie bei Einsätzen von Mitgliedern des Bergrettungsdienstes: an den Tagen, an denen der jeweilige Einsatz stattfindet, und bis zu zwei Tagen pro Jahr für die entsprechende Ausbildung, nach Vorlegen der Bescheinigung des Verantwortlichen des Korps, bei dem das Personal seinen Dienst geleistet hat. Im Falle von Einsätzen während der Nachtstunden wird eine angemessene Ruhezeit von höchstens acht Stunden nach Abschluss des Einsatzes gewährt;
f) für das Recht auf Bildung bis zu höchstens 150 Stunden jährlich, in den Grenzen von 4 % des zum

anche a tempo determinato di durata pari ad almeno un anno, alla data del 1° gennaio di ogni anno, secondo modalità e criteri stabiliti dall'allegato E);

g) per l'attuazione delle agevolazioni previste in favore dei portatori di handicap dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modificazioni, con possibilità di frazionabilità in ore non cumulabili consecutivamente con altri permessi orari, ad esclusione dei permessi sindacali.

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

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

Art. 35
Orario di lavoro

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

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

3. A tal fine, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri:
- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- ottimizzazione dell'utilizzo dei mezzi pubblici;
- favorire la conciliazione con le esigenze familiari e di cura.

4. Per la realizzazione dei suddetti criteri possono essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:
- orario articolato su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo;

- orario articolato su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane;

1. Jänner eines jeden Jahres auch mit befristetem Arbeitsverhältnis von mindestens einjähriger Dauer Dienst leistenden Personals, gemäß den Modalitäten und Kriterien laut Anlage E)

g) für die Inanspruchnahme der Vergünstigungen für Behinderte laut Gesetz vom 5. Februar 1992, Nr. 104 mit seinen späteren Änderungen. Es besteht auch die Möglichkeit der Aufteilung in Stunden, die nicht mit anderen Stundenbeurlaubungen - ausgenommen die gewerkschaftlichen Beurlaubungen - kumulierbar sind.

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

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

Art. 35
Arbeitszeit

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

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

(3) Zu diesem Zweck wird die Arbeitszeit auf der Grundlage folgender Kriterien festgesetzt:
- optimaler Einsatz der Arbeitskräfte;
- qualitative Verbesserung der Leistung;
- Verbesserung der Beziehungen zu anderen Ämtern und Verwaltungen;
- erweiterte Nutzung der angebotenen Dienste seitens der Bürger;
- optimale Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel.
- Förderung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben

(4) Zwecks Erfüllung der oben angeführte Kriterien sind nachstehende Arbeitszeiten möglich, die auch nebeneinander bestehen können:
- Fünftagewoche: die Arbeitszeit erstreckt sich auch auf die Nachmittagsstunden; die am Nachmittag geleistete Arbeit kann von unterschiedlicher Dauer sein und innerhalb unterschiedlicher Zeitabschnitte bis zum Erreichen der Pflichtstundenzahl erfolgen;
- Sechstagewoche: in der Regel sechs Stunden durchgehend am Vormittag;

- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
- turnazioni: da prevedere, con esclusione della flessibilità, nel caso di attività i cui risultati ottimali non siano conseguibili mediante l'adozione di altre tipologie di orario;
- orario plurisettimanale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore.

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

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

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

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

9. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni le quarantotto ore, comprese le ore per lavoro straordinario. La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento all'anno solare.

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

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

12. Orari differenziati possono essere autorizzati nei

- Gleitzeit: hierbei sind Zeitabschnitte vorgesehen, innerhalb derer die tägliche Arbeit beginnen bzw. enden kann;

- Turnusdienst: Turnusse ohne Gleitzeit sind im Falle von Tätigkeiten vorgesehen, bei denen optimale Ergebnisse nur mittels besonderer Arbeitszeiteinteilungen erzielt werden können;
- langfristige Planung der Arbeitszeit: in diesem Falle wird die Arbeitszeit auf Wochen bzw. ein ganzes Jahr hin geplant; dabei kann - unter Berücksichtigung der Gesamtstundenzahl - pro Woche mehr oder weniger als 36 Stunden gearbeitet werden.

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

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

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

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

(9) Die durchschnittliche Arbeitszeit darf jedenfalls für jeden Siebentagezeitraum nicht die achtundvierzig Stunden, einschließlich der Überstunden, übersteigen. Die durchschnittliche Arbeitszeit ist in Bezug auf das Kalenderjahr zu berechnen.

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

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

(12) Soweit es mit den Diensterfordernissen

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

13. Gli uffici rimangono chiusi nei pomeriggi feriali del 24 dicembre e 31 dicembre. Le relative modalità di recupero sono stabilite da ciascun Ente.

Art. 36
Prestazioni fuori orario

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

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

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

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

Art. 37
Reperibilità

1. La reperibilità comporta per il dipendente l'obbligo di rendersi disponibile in ogni momento nel periodo di tempo per il quale è stato comandato a detto servizio.

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

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

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

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

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

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

(13) Am 24. und am 31. Dezember sind die Ämter nachmittags geschlossen, wenn es sich um Werktage handelt. Jede Körperschaft legt die Modalitäten dafür fest, wie diese Stunden nachgearbeitet werden.

Art. 36
Leistungen außerhalb der Arbeitszeit

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

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

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

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

Art. 37
Bereitschaftsdienst

(1) Der Bereitschaftsdienst bringt für den Bediensteten die Pflicht mit sich, in der Zeit, in der er zu genanntem Dienst berufen wurde, jederzeit zur Verfügung zu stehen.

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

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

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

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

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

Art. 38
Permessi brevi

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

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

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

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

Art. 38 bis
Pausa per assenza breve dalla sede di servizio

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 8 del d.lgs. n. 66/2003 in materia di pausa giornaliera, il personale può fruire di un periodo di pausa fuori sede per il recupero delle energie psico-fisiche della durata massima di 15 minuti. Tale pausa potrà essere fruita, di norma, una sola volta nel corso della giornata lavorativa e compatibilmente con le esigenze di servizio. La pausa fruita fuori sede non è computata come orario di lavoro e sarà recuperata nell'ambito della flessibilità oraria mensile.

2. Le modalità di fruizione e di rilevazione della pausa di cui al comma 1 sono stabilite dalle Amministrazioni in relazione alle esigenze tecniche dell'attività lavorativa e tenuto conto delle caratteristiche delle sedi operative.

3. Rientra nella responsabilità del superiore gerarchico e del dirigente verificare l'osservanza delle disposizioni che saranno impartite a tutto il personale, anche ai fini disciplinari.

Regionalausschuss festgesetzt.

Art. 38
Kurzbeurlaubungen

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

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

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

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

Art. 38-bis
Pause mit kurzer Abwesenheit vom Arbeitsplatz

(1) Unbeschadet der Bestimmungen laut Art. 8 des GvD Nr. 66/2003 in Sachen tägliche Pause, kann das Personal zur psychischen und physischen Erholung eine Pause von höchstens 15 Minuten außerhalb des Amtsgebäudes in Anspruch nehmen. Diese Pause darf in der Regel nur einmal im Laufe des Tages unter Berücksichtigung der Diensterfordernisse beansprucht werden. Die außerhalb des Amtsgebäudes beanspruchte Pause wird nicht als Arbeitszeit berechnet und ist innerhalb der monatlichen Gleitzeit nachzuholen.

(2) Die Modalitäten für die Inanspruchnahme und Erhebung der Pause laut Abs. 1 werden von den Verwaltungen in Zusammenhang mit den technischen Erfordernissen der Arbeitstätigkeit und unter Berücksichtigung der Eigenschaften der Dienststellen festgelegt.

(3) Der Vorgesetzte und die Führungskraft tragen die - auch disziplinarische - Verantwortung hinsichtlich der Einhaltung der dem gesamten Personal erteilten Vorschriften.

Art. 39
Assenze ingiustificate

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

Art. 40
Assenze per malattia

1. L'assenza per malattia, ovvero la sua prosecuzione, deve essere comunicata all'amministrazione tempestivamente e comunque prima dell'inizio della fascia obbligatoria dell'orario di lavoro del giorno in cui si verifica.

2. Qualora l'assenza si protragga per più di un giorno lavorativo, il dipendente è tenuto a farsi rilasciare dal medico curante il certificato medico recante la sola prognosi e a comunicarlo all'amministrazione. 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. L'amministrazione può disporre il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente struttura sanitaria pubblica. A tal fine il dipendente, 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.

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

5. Qualora il dipendente 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 all'amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

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

7. Nei casi di cui al comma 6 il dipendente decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero

Art. 39
Ungerechtfertigte Abwesenheiten

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

Art. 40
Abwesenheiten wegen Krankheit

(1) Die Abwesenheit wegen Krankheit bzw. die Verlängerung des Krankenstandes ist der Verwaltung unverzüglich und auf jeden Fall vor Beginn der Kernzeit am ersten Tag der Abwesenheit bzw. der Verlängerung zu melden.

(2) Erstreckt sich die Abwesenheit über mehr als einen Arbeitstag, so muss sich der Bedienstete vom Hausarzt eine ärztliche Bescheinigung, die ausschließlich die Prognose enthält, ausstellen lassen und sie der Verwaltung mitteilen. Bei wiederholten nicht bescheinigten Krankheiten oder wenn die für die Kontrollvisite zuständige Sanitätseinrichtung eine ungerechtfertigte Abwesenheit des Bediensteten vom Domizil, feststellt, ist die Krankheit auf schriftlichen Antrag der Verwaltung ab ihrem Beginn und für den gesamten angegebenen Zeitraum zu bescheinigen.

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

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

(5) Ist der Bedienstete während der vorgeschriebenen Zeit wegen Arztbesuchen, fachärztlicher Behandlungen oder Untersuchungen oder aus anderen gerechtfertigten Gründen, die auf Antrag nachzuweisen sind, nicht unter der mitgeteilten Adresse erreichbar, so muss er die Verwaltung davon vorher in Kenntnis setzen, es sei denn, es liegt ein tatsächlicher, gerechtfertigter Hinderungsgrund vor.

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

(7) In den Fällen laut Abs. 6 hat der Bedienstete für den gesamten Zeitraum bis zu zehn Tagen kein Anrecht

periodo sino a dieci giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo in conseguenza dell'assenza ingiustificata ad una seconda visita medica di controllo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

8. 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.

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

a) per 12 mesi di assenza nel triennio, l'intero trattamento fondamentale con esclusione dei compensi accessori stabiliti dall'allegato G);

b) per ulteriori 6 mesi nel triennio, il 50% della retribuzione di cui alla lettera a).

10. Il trattamento economico di cui al comma 9 spetta anche nel caso di assenze frazionate. In particolare per la determinazione del trattamento economico da corrispondere va considerata la retribuzione effettivamente erogata nei periodi compresi nel triennio di riferimento attribuendo quindi al lavoratore, durante il nuovo evento morboso, il trattamento economico di cui al comma 9, lettera a), fino al raggiungimento del limite di 12 mesi e di cui al comma 9, lettera b), fino al limite di 6 mesi.

11. 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 Karnossky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dipendente ha diritto in ogni caso all'intero trattamento economico. È comunque fatto salvo quanto previsto dal comma 15 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.

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

13. Il dipendente affetto da malattie gravi ha diritto, a domanda, di fruire, in aggiunta al periodo massimo previsto dai commi 8 e 12, di un anno di aspettativa frazionabile in trimestri. Al termine di detta aspettativa, in caso di mancato rientro in servizio, l'amministrazione

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.

(8) 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.

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

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

(10) Die Besoldung laut Abs. 9 steht auch im Falle von in getrennten Zeitabschnitten aufgetretenen Krankheiten zu. Insbesondere wird für die Festsetzung der zu entrichtenden Besoldung jene herangezogen, die effektiv in den Zeitabschnitten des betreffenden Dreijahreszeitraumes bezogen wurde. Dem Arbeitnehmer wird also während der neuen Krankheit bis zu 12 Monaten die Besoldung laut Abs. 9 Buchst. a) und für höchstens weitere 6 Monate jene laut Abs. 9 Buchst. b) entrichtet.

(11) Bei schweren Krankheiten, die gemäß dem Amt für Rechtsmedizin des gebietsmäßig zuständigen Sanitätsbetriebes lebenserhaltender und mit diesen vergleichbare Therapien bedürfen, wie zum Beispiel die Hämodialyse, die Chemotherapie, die Behandlung bei HIV-AIDS Infektion in den Stadien geringer spezifischer Unfähigkeit (derzeit Karnofsky Indikator), werden für die Zwecke dieses Artikels die Tage Krankenhaus- oder Day-Hospital-Aufenthaltes sowie die Tage der Abwesenheit wegen genannter Therapien, welche vom zuständigen Sanitätsbetrieb oder von der vertragsgebundenen Einrichtung entsprechend zu bescheinigen sind, aus der Berechnung der krankheitsbedingten Abwesenheiten ausgeschlossen. An den genannten Tagen hat der Bedienstete Anrecht auf die gesamte Besoldung. Die im Abs. 15 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.

(12) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Abs. 8 kann die Verwaltung auf Antrag des Bediensteten in besonders schwerwiegenden Fällen eine weitere Abwesenheitszeit von höchstens 18 Monaten gewähren. Während dieser Zeit stehen keinerlei Bezüge zu und sie zählt nicht für das Dienstalter.

(13) Schwerkranke Bedienstete haben auf Antrag zusätzlich zu dem Höchstzeitraum laut Abs. 8 und 12 auf ein weiteres Jahr Wartestand Anrecht, das in Trimester aufgeteilt werden kann. Wird der Dienst nach Beendigung dieses Wartestandes nicht wieder

risolve il rapporto di lavoro.

14. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui ai commi 12 e 13 e durante i periodi medesimi l'amministrazione ha facoltà di procedere all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente tramite la struttura sanitaria pubblica competente, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

15. L'amministrazione risolve il rapporto di lavoro, superati i periodi di assenza di cui ai commi 8, 12 e 13 oppure nel caso in cui il dipendente sia dichiarato inabile al servizio per motivi di salute e non sia possibile utilizzarlo, previa domanda dell'interessato, in altre mansioni anche se rientranti tra quelle di un profilo professionale di posizione economico-professionale inferiore. In questo ultimo caso al dipendente spetta il trattamento economico previsto dall'articolo 91, comma 4, del presente testo coordinato.

16. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dai commi 12 e 13 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

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

18. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia causata da responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'amministrazione, la quale ha diritto di recuperare dal terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 9, lettere a) e b), compresi gli oneri riflessi.

Art. 41
Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

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

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

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

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

angetreten, so löst die Verwaltung das Arbeitsverhältnis auf.

(14) Vor Gewährung der weiteren Abwesenheitszeiten laut den Abs. 12 und 13 sowie während deren Inanspruchnahme kann die Verwaltung den Gesundheitszustand des Bediensteten durch den zuständigen öffentlichen Sanitätsbetrieb überprüfen lassen, um festzustellen, ob eine eventuelle vollständige und dauernde körperliche Untauglichkeit zur Durchführung jeder produktiven Tätigkeit besteht.

(15) Die Verwaltung löst nach Überschreiten der Abwesenheitszeiten laut Abs. 8, 12 und 13 oder falls der Bedienstete aus Gesundheitsgründen für untauglich erklärt wird und falls er auf eigenen Antrag nicht mit anderen Aufgaben betraut werden kann, die unter ein Berufsbild der unmittelbar niedrigeren Berufs- und Besoldungsklasse fallen, das Arbeitsverhältnis auf. In letzterem Fall steht dem Bediensteten die Besoldung laut Art. 91 Abs. 4 des vorliegenden koordinierten Textes zu.

(16) Die Abwesenheitszeiten wegen Krankheit, mit Ausnahme jener laut Abs. 12 und 13 dieses Artikels, gelten für sämtliche Wirkungen für das Dienstalter.

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

(18) Ist der Krankenstand auf einen nicht am Arbeitsplatz erfolgten Unfall zurückzuführen, der durch Dritte verursacht wurde, so muss der Bedienstete dies der Verwaltung mitteilen, die berechtigt ist, bei dem Dritten die Erstattung der Kosten für die während der Abwesenheit im Sinne des Abs. 9 Buchst. a) und b) entrichteten Bezüge einschließlich der Sozialbeiträge einzufordern.

Art. 41
Unfälle am Arbeitsplatz und dienstbedingte Krankheiten

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

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

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

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

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

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

Art. 42
Tutela di persone in particolari condizioni psicofisiche

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

a) concessione di un'aspettativa non retribuita per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate, con diritto alla conservazione del posto. Tale periodo non è utile ai fini della maturazione delle ferie, né della progressione giuridica ed economica né del trattamento pensionistico e di fine servizio/rapporto. L'amministrazione può valutare, per casi particolari, la concessione di un assegno alimentare;
b) concessione di permessi orari o giornalieri non retribuiti per la durata del progetto;
c) utilizzazione strettamente temporanea del personale in mansioni diverse da quelle abituali, se tale misura sia individuata dalla struttura sanitaria pubblica come efficace supporto della terapia in atto.

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

Art. 43
Controlli sull'idoneità al servizio

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

2. Nei confronti del dipendente riconosciuto, a seguito degli accertamenti di cui al comma 1, fisicamente inidoneo in via permanente allo svolgimento delle

geregelt.

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

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

Art. 42
Schutz der Personen in besonderer psychophysischer Lage

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

a) Gewährung eines unbezahlten Wartestandes für die gesamte Zeit des Aufenthaltes in Therapiezentren, mit Anrecht auf Beibehaltung der Stelle. Der genannte Zeitraum wird nicht für die Zwecke des Urlaubs, des rechtlichen Aufstiegs, der Gehaltsentwicklung sowie der Rente und der Dienstabfertigung/Abfertigung angerechnet. Die Verwaltung kann in besonderen Fällen einen Unterhaltsbetrag gewähren;
b) Gewährung von unbezahlten Stunden- oder Tagesbeurlaubungen für die Dauer der Therapie;
c) Ausschließlich vorübergehender Einsatz des Personals für Tätigkeiten, die nicht in den üblichen Aufgabenbereich fallen, falls dies von der öffentlichen Sanitätsbehörde für die Wirksamkeit der angewandten Therapie für angebracht gehalten wird.

(2) Falls sich die Bediensteten laut Abs. 1 nicht freiwillig der vorgesehenen Therapie unterziehen, verfügt die Verwaltung gemäß den Bestimmungen laut Art. 40 des vorliegenden koordinierten Textes die Überprüfung der Diensteignung.

Art. 43
Kontrollen über die Arbeitstauglichkeit

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

(2) Für die Bediensteten, die infolge der Kontrollen laut Abs. 1 als dauernd körperlich untauglich für die Ausübung der Aufgaben ihres Berufsbildes anerkannt

mansioni del profilo professionale di appartenenza, è esperito, a seguito di domanda dell'interessato, ogni utile tentativo, compatibilmente con le esigenze delle strutture amministrative, per recuperarlo al servizio attivo in mansioni diverse, anche se rientranti tra quelle di un profilo professionale di posizione economico-professionale inferiore. In questo ultimo caso si applicano le disposizioni di cui all'articolo 91, comma 4, del presente testo coordinato.

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

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

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

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

Art. 44
Inidoneità fisica autisti

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

Art. 45
Aspettativa per richiamo alle armi

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

werden, wird auf Antrag derselben unter Berücksichtigung der Diensterfordernisse in den Organisationseinheiten der Verwaltung jeglicher Versuch unternommen, sie mit anderen Aufgaben - auch wenn es sich um die Aufgaben einer niedrigeren Berufs- und Besoldungsklasse handelt - im Dienst zu belassen. In diesem Fall werden die Bestimmungen gemäß Art. 91 Abs. 4 des vorliegenden koordinierten Textes angewandt.

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

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

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

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

Art. 44
Körperliche Untauglichkeit der Fahrer

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

Art. 45
Wartestand wegen Wiedereinberufung zum Wehrdienst

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

Art. 46
Aspettativa per motivi personali, familiari o di studio

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 46
Wartestand aus persönlichen, familiären oder Bildungsgründen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 47
Tutela della maternità e paternità

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

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

3. Nei primi dodici anni di vita del bambino la madre lavoratrice e il padre lavoratore, trascorso il periodo di congedo di maternità o paternità, possono astenersi facoltativamente dal lavoro, anche contemporaneamente, per la durata massima complessiva tra gli stessi di dieci mesi. Detta astensione, fruibile anche frazionatamente, è considerata assenza retribuita per i primi 30 giorni di calendario per i quali spetta l'intera retribuzione, escluse le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle corrisposte per dodici mensilità. Per il restante periodo alle madri lavoratrici e ai padri lavoratori spetta il 30% della retribuzione fino ai sei anni di vita del bambino, con copertura integrale degli oneri previdenziali. Dai sei ai dodici anni l'assenza non è retribuita, ma è garantita a carico dell'amministrazione la copertura degli oneri previdenziali. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite dei dieci mesi di congedo è elevato di un mese, se fruito dal medesimo. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, con esclusione degli effetti relativi alle ferie ed alla 13esima mensilità.

4. Il congedo parentale può essere fruito, nel rispetto del termine di preavviso di giorni 5 derogabile in presenza di giustificati motivi, a mesi interi o in modo frazionato. In caso di fruizione frazionata, dopo cinque giorni lavorativi di congedo parentale, rispettivamente sei qualora l'orario settimanale di servizio sia articolato su sei giornate lavorative, vanno computate in aggiunta le due giornate, rispettivamente una giornata, non lavorative. Nel caso di part-time verticale settimanale i giorni di congedo parentale utilizzati in modo frazionato saranno aumentati in modo proporzionale tenuto conto delle giornate non lavorative nell'ambito della settimana.

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

Art. 47
Schutz der Mutterschaft und der Vaterschaft

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

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

(3) In den ersten zwölf Lebensjahren des Kindes können die erwerbstätige Mutter und der erwerbstätige Vater nach dem Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub - auch gleichzeitig - für eine Gesamthöchstdauer von zehn Monaten fakultativ der Arbeit fernbleiben. Diese Abwesenheitsmonate können auch in mehreren Zeitabschnitten in Anspruch genommen werden und werden für die ersten 30 Kalendertage als bezahlte Abwesenheit betrachtet, für die die gesamte Besoldung - ausschließlich der für besondere Arbeitsbedingungen und der für zwölf Arbeitsmonate entrichteten Zulagen - zusteht. Für die restliche Zeit gebühren der erwerbstätigen Mutter und dem erwerbstätigen Vater bis zum sechsten Lebensjahr des Kindes 30% der Besoldung, wobei die Vorsorgebeiträge zur Gänze gedeckt werden. Vom sechsten bis zum zwölften Lebensjahr wird die Abwesenheit nicht bezahlt. Die Verwaltung zahlt die Vorsorgebeiträge jedoch weiter ein. Nimmt der erwerbstätige Vater das Recht auf Fernbleiben von der Arbeit für mindestens drei Monate in Anspruch, so wird die Grenze von zehn Monaten Elternurlaub um einen weiteren Monat erhöht, sofern dieser Monat vom Vater in Anspruch genommen wird. Die Zeitabschnitte des Elternurlaubs werden für das Dienstalter angerechnet, gelten jedoch nicht für die Wirkungen des Urlaubs und des 13. Monatsgehalts.

(4) Der Elternurlaub kann unter Beachtung des Vorbescheides von fünf Tagen (von dem bei gerechtfertigten Gründen abgewichen werden kann) in vollen Monaten oder in getrennten Zeitabschnitten in Anspruch genommen werden. Wird der Elternurlaub in mehreren Zeitabschnitten in Anspruch genommen, so sind nach fünf Arbeitstagen zwei arbeitsfreie Tage bzw. nach sechs Arbeitstagen bei Sechs-Tage-Woche ein arbeitsfreier Tag hinzuzurechnen. Bei wöchentlicher vertikaler Teilzeit wird die Zahl der in Anspruch genommenen Elternurlaubstage, sofern der Elternurlaub in mehreren Zeitabschnitten beansprucht wird, proportional zur Zahl der arbeitsfreien Tage in der Woche

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

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

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

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

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

10. n caso di parto gemellare o plurimo si applicano le norme di cui al d.lgs. 151/2001.

11. Decorso il periodo di congedo di maternità o di paternità il personale ha diritto, su domanda, ad ottenere

erhöht.

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

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

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

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

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

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

(11) Nach Ablauf des Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaubs hat das Personal auf Antrag Anrecht

la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale o verticale base settimanale, fino al compimento dei cinque anni di età del figlio e, qualora il part-time sia richiesto in alternativa all'aspettativa di cui all'articolo 48 del presente testo coordinato, anche alla copertura degli oneri previdenziali corrispondenti al rapporto di lavoro a tempo pieno nei limiti del costo per la copertura degli oneri previdenziali relativi all'aspettativa medesima oppure al rimborso delle spese sostenute per l'asilo nido o altre strutture di assistenza all'infanzia, nei limiti del costo per la copertura degli oneri previdenziali relativi all'aspettativa medesima.

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

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

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

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

a) congedo di maternità e di paternità: per un periodo massimo di cinque mesi a prescindere dall'età del minore e comunque non oltre il 18esimo anno di età;

b) congedo parentale: qualunque sia l'età del minore e comunque non oltre il raggiungimento della maggior età. Il diritto di astenersi dal lavoro può essere esercitato nei primi dodici anni dall'ingresso del medesimo nella famiglia.

   Per i congedi parentali richiesti entro i sei anni dall'ingresso del minore nella famiglia, il trattamento economico e giuridico è quello spettante per i congedi parentali richiesti per i figli naturali con età compresa tra zero e sei anni; qualora il congedo parentale venga richiesto successivamente ai sei anni dalla data di ingresso del minore nella famiglia, spetta il trattamento economico e giuridico per i congedi parentali richiesti per i figli naturali con età compresa tra i sei i dodici;

c) malattia del figlio: si applicano le disposizioni di cui al comma 7 del presente articolo;

d) riposi giornalieri: le disposizioni in materia di riposi giornalieri previsti dal d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151,

auf die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses bis zur Vollendung des fünften Lebensjahres des Kindes in Teilzeitbeschäftigung mit horizontaler oder vertikaler Arbeitszeitgliederung auf Wochenbasis; wird die Teilzeitbeschäftigung als Alternative zum Wartestand laut Art. 48 des vorliegenden koordinierten Textes beantragt, so hat das Personal - in den Grenzen der Kosten für die Deckung der Vorsorgebeiträge betreffend den genannten Wartestand - auch Anrecht auf die Deckung der dem Arbeitsverhältnis mit Vollzeitbeschäftigung entsprechenden Vorsorgebeiträge oder auf die Rückerstattung der für den Besuch von Kinderhorten oder anderen Kinderbetreuungseinrichtungen bestrittenen Kosten, und zwar immer in den Grenzen der Kosten für die Deckung der Vorsorgebeiträge betreffend den genannten Wartestand.

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

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

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

(15) Für Adoptiv- oder Pflegeeltern gelten - sofern vereinbar - die Bestimmungen für die leiblichen Eltern und sie haben, unbeschadet anderer Gesetzesbestimmungen, Anrecht auf nachstehende Begünstigungen:

a) Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub: Für einen Zeitraum von höchstens fünf Monaten unabhängig vom Alter des Kindes, jedoch höchstens bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs;

b) Elternurlaub: Unabhängig vom Alter des minderjährigen Kindes, jedoch höchstens bis zum Erreichen der Volljährigkeit. Das Recht auf Fernbleiben von der Arbeit kann in den ersten zwölf Jahren ab Aufnahme des Kindes in die Familie beansprucht werden.
   Wird der Elternurlaub innerhalb der ersten sechs Jahre ab Aufnahme des minderjährigen Kindes in die Familie beantragt, so stehen die Besoldung und dienstrechtliche Behandlung zu, die bei Elternurlaub für leibliche Kinder im Alter zwischen null und sechs Jahren zustehen; wird der Elternurlaub nach sechs Jahren ab dem Tag der Aufnahme des minderjährigen Kindes in die Familie beantragt, so stehen die Besoldung und dienstrechtliche Behandlung zu, die bei Elternurlaub für leibliche Kinder im Alter zwischen sechs und zwölf Jahren zustehen;

c) Krankheit des Kindes: Es werden die Bestimmungen laut Abs. 7 dieses Artikels angewandt;

d) tägliche Ruhepausen: Die im GvD vom 26. März 2001, Nr. 151 vorgesehenen täglichen Ruhepausen

si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia;

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

16. Al personale a tempo determinato si applicano le disposizioni di cui al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nell'ambito della durata del rapporto di lavoro, relativamente ai genitori naturali o adottivi e affidatari, con l'attribuzione dell'intero trattamento economico previsto per il personale a tempo indeterminato in caso di astensione anticipata dal lavoro, congedo di maternità e paternità nonché per i primi trenta giorni di congedo parentale. La retribuzione assicurata al dipendente cessato dal servizio è quella prevista dall'articolo 24 del d.lgs. 151/2001 ed è corrisposta dall'amministrazione in base all'articolo 57 del decreto stesso.

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

Art. 48
Aspettativa per il personale con prole

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

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

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

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

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

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

7. Il parto gemellare o plurimo non consente di raddoppiare il periodo di aspettativa.

8. Il presente articolo trova applicazione anche per l'adozione e per l'affidamento preadottivo. L'aspettativa

werden auch im Falle von Adoption und Anvertrauung innerhalb des ersten Jahres ab Aufnahme des minderjährigen Kindes in die Familie angewandt;

e) unbezahlter Wartestand für die Dauer des für die Adoption notwendigen Auslandsaufenthalts.

(16) Für das Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis gelten im Rahmen der Dauer des Arbeitsverhältnisses die Bestimmungen laut gesetzesvertretendem Dekret vom 26. März 2001, Nr. 151 betreffend die natürlichen Eltern oder die Adoptiv- bzw. Pflegeeltern, wobei die gesamte für das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis vorgesehene Besoldung im Falle vorzeitigen Fernbleibens vom Dienst, Mutterschaftsurlaub und Vaterschaftsurlaub sowie für die ersten dreißig Tage Elternurlaub zustehen. Dem aus dem Dienst ausgeschiedenen Bediensteten steht die Besoldung laut Art. 24 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 151/2001 zu, die von der Verwaltung aufgrund des Art. 57 des genannten Dekrets entrichtet wird.

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

Art. 48
Wartestand für das Personal mit Kindern

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

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

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

(4) Die Regionalverwaltung und die Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen können ihrem Personal - sofern es die Diensterfordernisse zulassen -die Inanspruchnahme des Wartestands nach vollen Monaten in höchstens drei Zeitabschnitten gewähren.

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

(6) Der Wartestand kann auf Antrag unterbrochen werden, wenn schwerwiegende und nachweisbare Gründe vorliegen, die die effektive Wiederaufnahme des Dienstes ab dem in der Maßnahme über die Annahme des Antrags enthaltenen Datum ermöglichen. Diese Unterbrechung bewirkt den Verlust des Rechts auf Inanspruchnahme des restlichen Wartestandes.

(7) Bei Zwillings- oder Mehrlingsgeburten darf der Zeitraum des Wartestandes nicht verdoppelt werden.

(8) Dieser Artikel wird auch bei Adoption und Betreuung vor der Adoption angewandt. Der Wartestand

va fruita entro i primi cinque anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare e comunque entro il 15esimo anno di età del minore.

Art. 49
Assenze per mandato politico

1. Il personale chiamato a ricoprire le cariche pubbliche elettive previste dal Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ha diritto di disporre del tempo necessario per l'espletamento del mandato fruendo dell'aspettativa e dei permessi previsti dalla normativa citata e successive modificazioni.

2. Al personale chiamato a far parte del Parlamento nazionale, del Parlamento europeo, dei Consigli regionali e dei Consigli delle Province Autonome di Trento e di Bolzano ovvero dei rispettivi organi di governo, si applicano le disposizioni dell'art. 68 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni.

Art. 50
Assenze per sciopero

1. La trattenuta sulla retribuzione è rapportata alla durata dell'astensione dal lavoro con decurtazione oraria pari a 1/156 degli emolumenti a qualsiasi titolo dovuti, con esclusione dell'assegno per nucleo familiare.

Art. 51
Criteri per la realizzazione della mobilità interna

1. L'assegnazione della sede di servizio ai vincitori e agli idonei dei concorsi pubblici e interni viene disposta dall'amministrazione secondo l'ordine delle relative graduatorie di merito, tenendo conto delle preferenze espresse dagli interessati.

2. I soggetti di cui agli articoli 21 e 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 hanno nell'ordine, diritto di precedenza nella scelta delle sedi di servizio.

3. All'atto dell'assegnazione a seguito di concorso pubblico, mobilità, passaggio diretto o trasferimento l'interessato accetta la sede di servizio per un periodo minimo di cinque anni; in tale periodo il trasferimento dalla sede assegnata può essere disposto solo in presenza di esigenze di servizio, per gravi motivi di salute o di famiglia sopravvenute successivamente all'assegnazione.

4. I trasferimenti di personale da una sede all'altra al di fuori dello stesso comune avvengono mediante apposito avviso che viene comunicato al personale che può porre la propria candidatura alla copertura dei posti disponibili.

5. In presenza di più domande rispetto ai posti disponibili l'amministrazione opera la propria scelta

ist innerhalb der ersten fünf Jahre ab der Aufnahme des minderjährigen Kindes in die Familie und jedenfalls innerhalb des fünfzehnten Lebensjahres des Minderjährigen in Anspruch zu nehmen.

Art. 49
Abwesenheit wegen politischen Mandats

(1) Bedienstete, die Wahlämter innehaben, die im Einheitstext der Gesetze über die Ordnung der örtlichen Körperschaften, genehmigt mit gesetzesvertretendem Dekret vom 18. August 2000, Nr. 267, vorgesehen sind, haben für die Durchführung des Mandats Anrecht auf Wartestand und Beurlaubung gemäß den genannten Gesetzesbestimmungen mit ihren späteren Änderungen.

(2) Für Bedienstete, die in das italienische Parlament, in das Europaparlament, in die Regionalräte und in den Landtag der Autonomen Provinz Trient bzw. der Autonomen Provinz Bozen gewählt oder zu Mitgliedern der jeweiligen Regierungsorgane bestellt werden, gelten die Bestimmungen des Art. 68 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 30. März 2001, Nr. 165 mit seinen späteren Änderungen.

Art. 50
Abwesenheit wegen Streik

(1) Der von der Besoldung einbehaltene Betrag wird im Verhältnis zur Abwesenheitszeit berechnet, wobei der stündliche Abzug 1/156 der wie auch immer zustehenden Bezüge - mit Ausnahme der Familienzulage - beträgt.

Art. 51
Kriterien für die Anwendung der internen Mobilität

(1) Die Zuweisung des Dienstsitzes an die Gewinner und an die für geeignet erklärten Bewerber von öffentlichen und internen Wettbewerben wird von der Verwaltung gemäß der Reihenfolge der entsprechenden Rangordnungen verfügt, wobei die Wünsche der Betreffenden berücksichtigt werden.

(2) Die Personen gemäß Art. 21 und 33 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104 haben der Reihenfolge nach den Vorrang bei der Wahl des Dienstsitzes.

(3) Bei Zuweisung infolge eines öffentlichen Wettbewerbs, von Mobilität, direktem Übergang oder Versetzung nimmt die betreffende Person den Dienstsitz für mindestens fünf Jahre an. Während dieser Zeit kann eine Versetzung vom zugewiesenen Dienstsitz nur aus Diensterfordernissen oder aus schwerwiegenden, nach der Zuweisung auftretenden gesundheitlichen oder familiären Gründen verfügt werden.

(4) Die Versetzung von Personal von einem Dienstsitz zu einem anderen Dienstsitz außerhalb der Gemeinde erfolgt durch eine entsprechende Mitteilung an das Personal, das sich daraufhin für die Besetzung der verfügbaren Stellen bewerben kann.

(5) Werden mehr Gesuche eingereicht als Stellen verfügbar sind, so trifft die Verwaltung eine begründete

motivata sulla base prevalente di una valutazione delle esigenze tecnico organizzative dell'ente, tenuto conto delle esigenze dei dipendenti in relazione alle condizioni di famiglia, salute e all'anzianità di servizio, in particolare a quella prestata in sedi distanti dalla residenza o dimora abituale.

6. In presenza di prestazioni fungibili, i trasferimenti di personale verranno disposti sulla base di una graduatoria applicando i punteggi previsti dall'allegato F).

7. È consentito il trasferimento di personale tra due uffici in caso di richiesta, da parte di due dipendenti appartenenti a professionalità corrispondenti, di occupare l'uno la sede dell'altro.

8. Qualora non pervenga alcuna domanda per la copertura dei posti disponibili o non fosse possibile per ragioni di servizio accogliere le richieste pervenute, l'amministrazione dispone il trasferimento d'ufficio, con provvedimento motivato. Nella scelta dei dipendenti da trasferire si tiene conto, oltre che delle esigenze di servizio, delle condizioni di salute e di famiglia, dell'anzianità e del servizio già prestato in sedi disagiate.

9. Il trasferimento può essere disposto anche quando la permanenza del dipendente in una sede sia in contrasto con l'interesse del servizio.

Art. 52
Formazione

1. La formazione, il perfezionamento, l'addestramento, l'aggiornamento professionale del personale sono assunti, in modo funzionale alle esigenze dell'amministrazione, quale metodo permanente ai fini della valorizzazione della capacità e delle attitudini individuali e per il più efficace e qualificato svolgimento dell'attività amministrativa.

2. La partecipazione ad attività di formazione e aggiornamento costituisce un diritto e un dovere per il personale, in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle rispettive professionalità.

3. La progettazione e programmazione dell'attività di formazione è elaborata dall'Ufficio competente in materia di formazione previa informazione alle Organizzazioni sindacali.

4. L'amministrazione approva le iniziative formative, autorizza la partecipazione dei dipendenti a corsi o convegni, anche presso strutture pubbliche o private, stabilisce quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo.

5. La programmazione dell'attività formativa sarà definita in modo da prevedere:

a) i percorsi di qualificazione professionale con esame finale collegati ai passaggi dei dipendenti all'interno delle aree del sistema di classificazione da una posizione economica all'altra secondo i criteri stabiliti dall'articolo 64 del presente testo coordinato;

Entscheidung, indem sie vornehmlich die organisationstechnischen Erfordernisse der Körperschaft in Betracht zieht, wobei die Bedürfnisse der Bediensteten in Bezug auf die Familienverhältnisse, den Gesundheitszustand und das Dienstalter - besonders in Bezug auf den Dienst, der bei vom Wohnsitz oder vom Domizil weit entfernten Dienstsitzen geleistet wurde - berücksichtigt werden.

(6) Bei austauschbaren Leistungen wird die Versetzung von Personal auf der Grundlage einer Rangordnung verfügt, wobei die in der Anlage F) vorgesehenen Punktzahlen angewandt werden.

(7) Der Austausch von Personal zwischen zwei Ämtern ist gestattet, wenn zwei Bedienstete mit ähnlicher Berufsqualifikation darum ansuchen, einer die Stelle des anderen zu besetzen.

(8) Wird kein Gesuch auf Besetzung der verfügbaren Stellen eingereicht oder können die eingereichten Gesuche aus Dienstgründen nicht angenommen werden, so verfügt die Verwaltung mit begründeter Maßnahme die Versetzung von Amts wegen. Bei der Bestimmung der zu versetzenden Bediensteten werden neben den Diensterfordernissen auch der Gesundheitszustand, die Familienverhältnisse, das Dienstalter und der bei unvorteilhaft gelegenen Dienstsitzen geleistete Dienst berücksichtigt.

(9) Die Versetzung kann auch dann verfügt werden, wenn das Verbleiben eines Bediensteten an einem Dienstsitz dem Interesse des Dienstes schadet.

Art. 52
Weiterbildung

(1) Die Ausbildung, die Weiterbildung, die Schulung und die berufliche Fortbildung des Personals werden mit Hinblick auf die Erfordernisse der Verwaltung als Methode angewandt, um die individuellen Fähigkeiten und Begabungen aufzuwerten und um eine wirksamere und qualifiziertere Verwaltungstätigkeit zu gewährleisten.

(2) Die Teilnahme an den Aus- und Weiterbildungskursen stellt ein Recht und eine Pflicht für die Bediensteten dar, da sie zur Entwicklung geeigneter beruflicher Fähigkeiten dienen.

(3) Die Planung und Gestaltung des Ausbildungsangebots wird von dem für die Weiterbildung zuständigen Amt nach Mitteilung an die Gewerkschaften vorgenommen.

(4) Die Verwaltung genehmigt die Weiterbildungsinitiativen, ermächtigt die Teilnahme von Bediensteten an Lehrgängen oder Tagungen auch bei öffentlichen und privaten Einrichtungen, und bestimmt, welche Kurse als obligatorisch und welche als fakultativ zu betrachten sind.

(5) Bei der Programmierung der Weiterbildungstätigkeit wird insbesondere Nachstehendes vorgesehen:

a) die Ausbildungslehrgänge, die mit einer Prüfung enden und mit dem Aufstieg der Bediensteten innerhalb der Einstufungsbereiche von einer Besoldungsklasse zur anderen verbunden sind, gemäß den Kriterien laut Art. 64 des vorliegenden

b) corsi di aggiornamento finalizzati all'obiettivo di far conseguire ai dipendenti un grado più elevato di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione tenendo conto della normativa vigente da applicare, delle caratteristiche tecnologiche ed organizzative dell'ambiente di lavoro, delle innovazioni introdotte nell'utilizzo delle risorse umane, organizzative e tecnologiche;

c) corsi di aggiornamento specifici indirizzati al personale che rientra da lunghi periodi di assenza volti ad acquisire le conoscenze necessarie allo svolgimento delle mansioni affidate.

Le attività di formazione di cui alla lettera a) del presente comma sono realizzate periodicamente in relazione alle esigenze organizzative/funzionali dell'amministrazione e si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l'attribuzione di un apposito titolo da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

6. Ai corsi di cui al comma 5, lettera a), può partecipare anche il personale regionale in posizione di comando o distacco presso altri enti. I dipendenti comandati da altri enti ed il personale assunto con contratto a tempo determinato possono partecipare ai programmi di formazione previsti dal comma 5, lettera b).

7. La formazione del personale di nuova assunzione si realizza mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata rapportate alle attività da svolgere, in base a programmi definiti dall'amministrazione ai sensi del comma 6.

8. Il personale che partecipa alle attività di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti, fatto salvo quanto previsto dal comma 9. I relativi oneri sono a carico dell'amministrazione. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. In tal caso ai partecipanti è attribuito l'effettivo orario del corso aumentato dei tempi di viaggio calcolati con le modalità definite da ciascun Ente.

9. L'amministrazione, può consentire al dipendente a domanda di frequentare corsi specifici di formazione su materie non attinenti l'attività svolta, compresi i corsi di lingue, anche se non previsti dai programmi dell'amministrazione e senza oneri per la stessa, con l'utilizzo di permessi non retribuiti.

10. In caso di un corso individuale non obbligatorio di formazione e di aggiornamento a titolo oneroso per l'Amministrazione con presunti costi complessivi superiori a 3.000 euro nel corso dell'anno solare, la partecipazione da parte del dipendente è subordinata all'impegno del

koordinierten Textes;

b) Fortbildungskurse mit dem Ziel, die Leistungsfähigkeit und Autonomie der Bediensteten in Zusammenhang mit den zugewiesenen Aufgaben zu steigern, wobei insbesondere die anzuwendenden geltenden Bestimmungen, die den Arbeitsplatz kennzeichnenden technologischen und organisatorischen Aspekte sowie die Neuerungen in Bezug auf den Einsatz des Personals, auf die Organisation und Technologie zu berücksichtigen sind.

c) spezifische Fortbildungskurse für das Personal, das nach langen Abwesenheitszeiten den Dienst wieder aufnimmt, damit es sich die für die Ausführung der anvertrauten Aufgaben notwendigen Kenntnisse aneignet.

Die Lehrgänge gemäß Buchst. a) dieses Absatzes werden in Zusammenhang mit den organisatorischen Erfordernissen regelmäßig durchgeführt. Bei Abschluss des Lehrganges wird das von jedem Bediensteten erworbene Fachwissen geprüft und durch eine von den Kursveranstaltern ausgestellte Bescheinigung bestätigt.

(6) An den Lehrgängen gemäß Abs. 5 Buchst. a) kann auch das bei anderen Körperschaften abgeordnete oder abgestellte Personal der Region teilnehmen. Die von anderen Körperschaften abgeordneten Bediensteten und die mit befristetem Vertrag eingestellten Bediensteten können an den Weiterbildungskursen gemäß Abs. 5 Buchst. b) teilnehmen.

(7) Die Ausbildung des neu eingestellten Personals erfolgt auf der Grundlage der von der Verwaltung im Sinne des Abs. 6 erarbeiteten Programme mittels theoretisch-praktischer Lehrgänge, deren Intensität und Dauer im Verhältnis zur durchzuführenden Tätigkeit stehen.

(8) Die Zeit der Teilnahme an den Aus- und Weiterbildungskursen gilt für sämtliche Wirkungen – unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 9 – als geleisteter Dienst. Die diesbezüglichen Kosten gehen zu Lasten der Verwaltung. Die Kurse werden in der Regel während der Arbeitszeit abgehalten. Finden die Kurse außerhalb des Dienstsitzes statt, gebührt dem Personal die Rückerstattung der Fahrtkosten, sofern die entsprechenden Voraussetzungen bestehen. In diesem Fall werden den Teilnehmern die effektive Dauer des Kurses sowie die Fahrzeiten angerechnet, die gemäß den von jeder Körperschaft festgelegten Modalitäten berechnet werden.

(9) Die Verwaltung kann den Bediensteten auf Antrag erlauben, spezifische Weiterbildungskurse - auch Sprachkurse - zu besuchen, die Fachbereiche betreffen, welche nicht mit der ausgeübten Tätigkeit in Zusammenhang stehen, auch wenn sie in den Programmen der Verwaltung nicht vorgesehen sind, und zwar ohne Kosten zu Lasten der Verwaltung und mit Inanspruchnahme unbezahlter Beurlaubungen.

(10) Falls die zu Lasten der Verwaltung gehenden voraussichtlichen Gesamtkosten eines nicht obligatorischen individuellen Aus- und Weiterbildungslehrgangs 3.000,00 Euro im Kalenderjahr übersteigen, darf der Bedienstete nur dann am Lehrgang teilnehmen,

medesimo di rispettare un periodo di permanenza minimo presso l'Amministrazione di tre anni, decorrenti dalla conclusione del percorso formativo. In caso di mancato rispetto del relativo periodo il personale deve corrispondere all'Amministrazione un'indennità sostitutiva proporzionata al periodo di permanenza non rispettato nonché al costo complessivo sostenuto dall'Amministrazione per la relativa formazione.

wenn er sich verpflichtet, mindestens drei Jahre nach Abschluss des Lehrgangs bei der Verwaltung Dienst zu leisten. Wird dieser Zeitraum nicht eingehalten, so muss der Bedienstete der Verwaltung eine Entschädigung entrichten, die im Verhältnis zur nicht eingehaltenen Mindestdauer sowie zu den von der Verwaltung für den Lehrgang getragenen Gesamtkosten bemessen wird.

Art. 53
Disciplina delle mansioni

1. Il dipendente deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni considerate equivalenti nell'ambito della classificazione professionale prevista dal presente contratto, ovvero a quelle ricomprese nella diversa area di inquadramento che abbia successivamente acquisito per effetto dello sviluppo professionale o di procedure concorsuali o selettive.

2. In presenza di effettive esigenze di servizio e con il consenso del dipendente, allo stesso possono essere affidate mansioni inerenti ad un profilo professionale diverso della posizione economico-professionale di appartenenza, purché il dipendente sia in possesso dei requisiti culturali o dell'anzianità richiesti e vi sia la necessaria vacanza. Dopo un periodo di sei mesi di servizio effettivo e previa relazione positiva del responsabile della struttura, è disposto l'inquadramento nel nuovo profilo professionale.

3. Si considera svolgimento di mansioni superiori ai fini del presente articolo soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni.

4. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal presente contratto, si considerano "mansioni superiori" quelle ricomprese nelle posizioni economico-professionali dell'area immediatamente superiore e per il personale inserito nelle posizioni economico-professionali A1 e B1 lo svolgimento delle mansioni previste rispettivamente per le posizioni economico-professionali A2 e B3.

5. Per obiettive esigenze di servizio il dipendente può essere adibito a mansioni superiori nei seguenti casi:

- vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura del posto vacante;

- sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza.

6. Il conferimento delle mansioni superiori di cui al comma 5 è comunicato per iscritto al dipendente incaricato, mediante le procedure stabilite dall'amministrazione, sulla base di criteri, che tengano conto del contenuto professionale delle mansioni da conferire, previa informazione alle Organizzazioni

Art. 53
Regelung der Aufgaben

(1) Der Bedienstete muss mit den Aufgaben betraut werden, für deren Durchführung er eingestellt wurde, oder mit den Aufgaben, die innerhalb der in diesem Vertrag vorgesehenen Klassifizierung als gleichgestellt betrachtet werden, oder mit denjenigen eines anderen Einstufungsbereichs, zu dem der Bedienstete infolge der beruflichen Entwicklung oder infolge von Wettbewerbs- oder Auswahlverfahren gelangt ist.

(2) Bei effektiven Diensterfordernissen und falls der Bedienstete zustimmt, können ihm Aufgaben übertragen werden, die für ein anderes Berufsbild derselben Berufs- und Besoldungsklasse vorgesehen sind, sofern der Bedienstete die erforderlichen kulturellen Voraussetzungen oder das erforderliche Dienstalter besitzt und eine entsprechende Stelle frei ist. Nach sechs Monaten effektiven Dienstes und nach einem positiven Bericht des Verantwortlichen der Organisationseinheit wird die Einstufung in das neue Berufsbild verfügt.

(3) Von Durchführung von Aufgaben höheren Grades für die Zwecke dieses Artikels kann nur dann gesprochen werden, wenn die Zuweisung genannter Aufgaben unter dem qualitativen, quantitativen und zeitlichen Gesichtspunkt vorwiegend ist.

(4) Im Rahmen der neuen Klassifizierung des Personals laut diesem Vertrag werden als „Aufgaben höheren Grades" jene der Berufs- und Besoldungsklassen des jeweils nächsthöheren Bereiches betrachtet; für das Personal der Berufs- und Besoldungsklassen A1 und B1 gilt diesbezüglich die Durchführung der für die Berufs- und Besoldungsklassen A2 bzw. B3 vorgesehenen Aufgaben.

(5) Bei effektiven Diensterfordernissen können die Bediensteten in folgenden Fällen mit Aufgaben höheren Grades betraut werden:

- bei freien Planstellen, für höchstens sechs Monate; dieser Zeitraum kann bis zu zwölf Monaten verlängert werden, falls die Verfahren für die Besetzung der freien Stelle eingeleitet wurden;

- Ersetzung für die Dauer der Abwesenheit eines Bediensteten, der mit Anrecht auf Beibehaltung der Stelle abwesend ist, ausgenommen die Abwesenheit wegen Urlaubs.

(6) Die Übertragung der Aufgaben höheren Grades gemäß Abs. 5 wird dem Bediensteten schriftlich mitgeteilt und erfolgt nach Mitteilung an die Gewerkschaften durch die von der Verwaltung festgesetzten Verfahren auf der Grundlage von Kriterien, die die Merkmale der zu übertragenden Aufgaben berücksichtigen. Die Regelung

sindacali. La disciplina delle mansioni superiori come determinata dal presente articolo entra in vigore dalla data di definizione dei predetti criteri.

7. Al dipendente assegnato alle mansioni superiori di cui al comma 5 spetta una indennità pari alla differenza fra il trattamento economico fruito e quello previsto per la posizione iniziale corrispondente alle relative mansioni, fermo rimanendo quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

8. In nessun caso l'esercizio di mansioni superiori può comportare l'inquadramento in posizione economico-professionale o area funzionale superiore.

Il Capo III - Norme disciplinari (artt. 54- 59) - è soppresso. Le norme disciplinari sono riportate nell'allegato N).

TITOLO IV
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I
SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Art. 60
Aree di inquadramento

1. Il sistema di classificazione del personale è improntato a criteri di flessibilità al fine di realizzare la migliore gestione del personale che valorizzi la professionalità e l'esperienza acquisita dai dipendenti, attraverso lo sviluppo formativo e professionale e con l'introduzione di una metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

2. Il sistema classificatorio si basa su tre aree A, B e C, comprendenti posizioni economico - professionali e livelli retributivi:

a) - Area funzionale A - comprendente le posizioni economico-professionali A1, A2 e A3;
   - Area funzionale B - comprendente le posizioni economico-professionali B1, B2, B2S, B3, B4 e B4S;
   - Area funzionale C - comprendente le posizioni economico-professionali C1, C2 e C3.

b) Il personale è contingentato nelle aree per le posizioni economico-professionali nelle quali è previsto l'accesso dall'esterno (A1, A2, B1, B3 e C1) nell'ambito della dotazione organica complessiva, con eccezione per la professionalità impiegatizia di livello iniziale della posizione economico-professionale A2 (agente), per la quale la dotazione organica è considerata cumulativamente con la professionalità impiegatizia della posizione

der Aufgaben höheren Grades gemäß diesem Artikel tritt zum Datum der Festsetzung der besagten Kriterien in Kraft.

(7) Dem Bediensteten, dem die Aufgaben höheren Grades laut Abs. 5 übertragen werden, gebührt die Differenz zwischen der bezogenen Besoldung und derjenigen, die für die Anfangsstufe der Besoldungsklasse des übertragenen Aufgabenbereichs vorgesehen ist, unbeschadet der bezogenen Dienstalterszulage.

(8) Die Durchführung von Aufgaben höheren Grades kann in keinem Falle zur Einstufung in eine höhere Berufs- und Besoldungsklasse oder in einen höheren Funktionsbereich führen.

Das III Kapitel - Disziplinarbestimmungen (Art. 54-59) wird gestrichen. Die Disziplinarbestimmungen sind in der Anlage N) enthalten.

IV. TITEL
BERUFSORDNUNG

I. KAPITEL
KLASSIFIZIERUNG

Art. 60
Einstufungsbereiche

(1) Die Klassifizierung des Personals beruht auf Flexibilitätskriterien, um den bestmöglichen Personaleinsatz zu erzielen. Durch Weiterbildungsmaßnahmen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie durch die Einführung einer leistungs- und ergebnisorientierten Bewertungsmethode sollen die beruflichen Fähigkeiten und die Erfahrung der Bediensteten besser genutzt werden.

(2) Die Klassifizierung besteht in der Festsetzung dreier Bereiche (A, B und C), die nachstehende Berufs- und Besoldungsklassen und Besoldungsebenen einschließen:

a) - Funktionsbereich A - (Berufs- und Besoldungsklassen A1, A2 und A3);
   - Funktionsbereich B - (Berufs- und Besoldungsklassen B1, B2, B2S, B3, B4 und B4S);
   - Funktionsbereich C - (Berufs- und Besoldungsklassen C1, C2 und C3)

b) Innerhalb der einzelnen Bereiche wird das in den Berufs- und Besoldungsklassen eingestufte Personal, für welches der Zugang von außen vorgesehen ist (A1, A2, B1, B3 und C1), im Rahmen der gesamten Planstellen kontingentiert. Ausgenommen sind das Berufsbild eines Angestellten der Anfangsstufe der Berufs- und Besoldungsklasse A2 (Gehilfe), dessen Planstellen mit dem Berufsbild eines Angestellten der Berufs-

economico-professionale B1 e per la professionalità di addetto ai servizi di anticamera e portineria A1, per la quale la dotazione organica è considerata cumulativamente con la corrispondente professionalità della posizione economico-professionale A2.

c) la progressione economica del personale avviene in base a criteri ispirati alla valutazione dell'impegno, della prestazione del dipendente ed in relazione alla qualificazione ed esperienza professionale acquisita.

3. Le aree sono individuate mediante le declaratorie riportate nell'allegato H) che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area, corrispondenti a livelli omogenei di competenze.

4. I profili professionali collocati nelle aree secondo l'allegato H) descrivono il contenuto professionale di mansioni specifiche relative all'area di appartenenza. All'interno della stessa area i profili professionali caratterizzati da mansioni e funzioni contraddistinte da differenti gradi di complessità e di contenuto possono essere collocati su posizioni economico-professionali diverse.

5. Le mansioni previste dalle declaratorie delle posizioni economico-professionali ricomprese nella medesima area di inquadramento sono considerate equivalenti e quindi esigibili, limitatamente alle posizioni economico-professionali immediatamente superiori a quelle il cui l'accesso è contingentato, secondo quanto stabilito dal comma 2, lettera b) e coerentemente agli sviluppi professionali del profilo di accesso e precisamente:

- A2 - A3 relativamente alla posizione economico-professionale A1;
- A3 relativamente alla posizione economico-professionale A2 (ad eccezione della professionalità di addetto ai servizi di anticamera e portineria);
- B2 e B2S relativamente alla posizione economico-professionale B1;
- B4 e B4S relativamente alla posizione economico-professionale B3;
- C2 e C3 relativamente alla posizione economico-professionale C1.

6. Fino a quando non saranno ridefiniti i nuovi profili professionali per il personale continuano a trovare applicazione quelli attualmente in vigore.

7. L'individuazione di nuovi profili ovvero una diversa denominazione di quelli esistenti nelle aree e la determinazione dei contingenti delle posizioni economico -professionali e la coerenza dei percorsi di progressione sono definiti dalla Giunta regionale, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali, in base alle esigenze organizzativo/funzionali dell'amministrazione.

und Besoldungsklasse B1 kumuliert werden, und das Berufsbild eines Gehilfen für Vorzimmer- und Pförtnerdienste A1, dessen Planstellen mit dem entsprechenden Berufsbild der Berufs- und Besoldungsklasse A2 kumuliert werden.

c) Die Gehaltsentwicklung des Personals erfolgt aufgrund der Bewertung der Bereitschaft und der Leistungen der Bediensteten sowie unter Berücksichtigung der erworbenen Qualifikation und Berufserfahrung.

(3) Die Bereiche werden in der Anlage H) beschrieben, in der die Voraussetzungen aufgelistet werden, die für die Einstufung in den jeweiligen Bereich erforderlich sind und jeweils einem homogenen Kompetenzniveau entsprechen.

(4) Die den verschiedenen Bereichen gemäß Anlage H) zugeordneten Berufsbilder beschreiben die Aufgaben, die im jeweiligen Bereich vorgesehen sind. Im Rahmen eines Bereichs können Berufsbilder, die durch Aufgaben und Funktionen unterschiedlicher Komplexität und unterschiedlichen Inhalts gekennzeichnet sind, unterschiedlichen Berufs- und Besoldungsklassen zugeordnet werden.

(5) Die Aufgaben, die in der Beschreibung der einem bestimmten Einstufungsbereich zugeordneten Berufs- und Besoldungsklassen vorgesehen sind, werden als gleichwertig angesehen; demzufolge sind die betreffenden Bediensteten zu ihrer Erfüllung verpflichtet. Dies gilt allerdings lediglich in Bezug auf die Berufs- und Besoldungsklassen, die jenen, für die der Zugang gemäß Abs. 2 Buchst. b) kontingentiert ist, unmittelbar übergeordnet sind, und zwar im Einklang mit der Berufsentwicklung des einzelnen Bediensteten unter Berücksichtigung des Berufsbildes, in das er anfangs eingestuft war:

- A2 - A3 in Bezug auf die Berufs- und Besoldungsklasse A1;
- A3 in Bezug auf die Berufs- und Besoldungsklasse A2 (mit Ausnahme des Berufsbildes Aufseher/Aufseherin für Vorzimmer- und Pförtnerdienste);
- B2 und B2S in Bezug auf die Berufs- und Besoldungsklasse B1;
- B4 und B4S in Bezug auf die Berufs- und Besoldungsklasse B3;
- C2 und C3 in Bezug auf die Berufs- und Besoldungsklasse C1.

(6) Bis zur Festlegung der neuen Berufsbilder finden für das Personal die derzeit geltenden Berufsbilder weiterhin Anwendung.

(7) Die Bestimmung neuer Berufsbilder bzw. die Neubezeichnung bestehender Berufsbilder innerhalb der Bereiche sowie die Festlegung der Kontingente für die einzelnen Berufs- und Besoldungsklassen und die Folgerichtigkeit der Modalitäten für den Aufstieg des Personals werden vom Regionalausschuss nach Absprache mit den Gewerkschaften und unter Berücksichtigung der organisatorischen Erfordernisse der Verwaltung verfügt.

Art. 61
Accesso dall'esterno

1. L'accesso alle posizioni economico-professionali delle varie aree, secondo le indicazioni delle declaratorie dell'allegato H), avviene mediante le procedure previste dall'articolo 5 della LR 21 luglio 2000, n. 3, le quali devono garantire un adeguato accesso dall'esterno.

Art. 62
Passaggi interni

1. Nel sistema di classificazione delle posizioni economico-professionali i passaggi possono avvenire tra le Aree ed all'interno dell'area A e B alle posizioni economico professionali A2 e B3, con le modalità indicate all'articolo 63 del presente contratto, ovvero all'interno di ciascuna Area, da una posizione economico-professionale a quelle successive non contingentate, con le modalità indicate all'articolo 64 del presente testo coordinato.

2. Nel rispetto della dotazione organica complessiva, i passaggi di cui al comma 1 avvengono nei limiti dei posti dei contingenti previsti.

3. I candidati che pur superando le procedure concorsuali/selettive di accesso alle posizioni economico-professionali A2, B1, B3 e C1 non conseguono la nomina hanno titolo, dal 1. luglio successivo a quello di approvazione della graduatoria o dal 1. luglio successivo alla data di maturazione dell'anzianità richiesta se posteriore, all'attribuzione rispettivamente delle seguenti posizioni economico-professionali:

- A2 se provenienti da A1,
- A3 se provenienti da A2,
- B2S se provenienti da B2 o B2 se provenienti da B1,
- B4S se provenienti da B4 o B4 se provenienti da B3.

Al finanziamento dei predetti passaggi economici si provvede con le risorse di cui al Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale.

4. Nei confronti del personale assunto o pervenuto per concorso pubblico nei profili professionali ricompresi nelle posizioni economico-professionali B1, B3 e C1 l'anzianità richiesta per i passaggi interni di cui all'articolo 64 nella posizione immediatamente superiore è ridotta di anni due. La riduzione può essere applicata una sola volta.

5. Limitatamente ai posti per i quali è prescritto il bilinguismo è richiesto il possesso dell'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca previsto per l'accesso dall'esterno.

6. Il possesso dell'attestato di bilinguismo previsto per l'accesso dall'esterno alla posizione economico-professionale cui si aspira costituisce titolo di precedenza

Art. 61
Zugang von außen

(1) Der Zugang zu den Berufs- und Besoldungsklassen der verschiedenen Bereiche gemäß der in der Anlage H) enthaltenen Aufgabenbeschreibung erfolgt mittels der im Art. 5 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 vorgesehenen Verfahren, die einen angemessenen Zugang von außen gewährleisten müssen.

Art. 62
Interner Aufstieg

(1) Im Rahmen der nach Berufs- und Besoldungsklassen gegliederten Klassifizierung kann von einem Bereich zum anderen aufgestiegen werden, und zwar innerhalb des Bereiches A und B in die Berufs- und Besoldungsklassen A2 und B3 gemäß den im Art. 63 des vorliegenden koordinierten Textes festgelegten Modalitäten; innerhalb der einzelnen Bereiche erfolgt der Aufstieg von einer Berufs- und Besoldungsklasse in die höheren nicht kontingentierten Berufs- und Besoldungsklassen gemäß den im Art. 64 des vorliegenden koordinierten Textes festgelegten Modalitäten.

(2) Im Rahmen des Stellenplans erfolgt der Aufstieg gemäß Abs. 1 in den Grenzen der vorgesehenen Stellenkontingente.

(3) Die Bewerber, welche die Wettbewerbsverfahren/ Auswahlverfahren für den Zugang zu den Berufs- und Besoldungsklassen A2**,** B1, B3 und C1 bestehen, jedoch nicht ernannt werden können, haben ab dem 1. Juli nach dem Datum der Genehmigung der Rangordnung oder ab dem 1. Juli nach dem Datum der Erreichung des erforderlichen Dienstalters, falls dies zu einem späteren Zeitpunkt zutrifft, Anrecht auf die Einstufung in die nachstehenden Berufs- und Besoldungsklassen:

- von A1 in A2,
- von A2 in A3,
- von B2 in B2S oder von B1 in B2,
- von B4 in B4S oder von B3 in B4.

Die Finanzierung der oben genannten Gehaltsvorrückungen erfolgt mit den Mitteln des Fonds für die Finanzierung der Klassifizierung des Personals.

(4) Was das Personal anbelangt, das infolge eines öffentlichen Wettbewerbs in die Berufsbilder der Berufs- und Besoldungsklassen B1, B3 und C1 eingestellt bzw. eingestuft wurde, wird das Dienstalter, das für die internen Aufstiege in die nächsthöhere Klasse laut Art. 64 erforderlich ist, um zwei Jahre gekürzt. Diese Kürzung kann nur einmal vorgenommen werden.

(5) Der Besitz der für den Zugang von außen vorgesehenen Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache ist beschränkt auf die Stellen erforderlich, für welche die Zweisprachigkeit vorgeschrieben ist.

(6) Der Besitz des Zweisprachigkeitsnachweises, der für den Zugang von außen zu der betreffenden Berufs- und Besoldungsklasse vorgeschrieben ist, gilt nur

per i passaggi di cui al presente articolo limitatamente ai posti previsti per gli uffici centrali.

7. Il servizio reso a part-time è valutato per intero ai fini dell'anzianità prescritta per i passaggi interni.

Art. 63
Passaggi tra le aree
e alle posizioni A2 e B3

1. I passaggi tra le diverse Aree possono avvenire con le seguenti procedure:
- i passaggi dei dipendenti da un'area alla posizione economico-professionale iniziale dell'area immediatamente superiore, e all'interno delle aree A e B rispettivamente alle posizioni A2 e B3, avvengono dall'interno mediante procedure concorsuali/selettive volte all'accertamento dell'idoneità e/o della professionalità richiesta, secondo appositi criteri stabiliti dalla Giunta regionale, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali;
- alle predette procedure selettive è consentita la partecipazione del personale dipendente in deroga ai relativi titoli di studio - fatti salvi i titoli abilitativi previsti da norme di legge - purché in possesso dei requisiti professionali richiesti per l'ammissione ai concorsi pubblici indicati nelle declaratorie di cui all'allegato H) secondo percorsi coerenti definiti per ogni profilo dalla Giunta regionale, ai sensi dell'articolo 60, comma 7, del presente testo coordinato, e nei limiti dei posti resi disponibili dalla Regione nell'ambito dei contingenti stabiliti ai sensi dell'articolo 60, comma 2, lettera b), del presente testo coordinato.

Art. 64
Passaggi all'interno dell'area

1. All'interno dell'area i passaggi dalla posizione economico-professionale di inquadramento, i cui posti sono contingentati ai sensi dell'articolo 60, comma 2, lettera b) del presente testo coordinato, a quelle immediatamente successive non contingentate, hanno luogo mediante procedure selettive che possono essere precedute da percorsi di qualificazione professionale, coerenti con il profilo professionale ai sensi dell'articolo 60, comma 7 del presente testo coordinato.

2. Le procedure selettive sono finalizzate alla verifica del possesso delle competenze specifiche e di ambito generale necessarie al miglior svolgimento delle mansioni. Il requisito delle competenze specifiche può essere realizzato anche dal possesso di titoli professionali specifici.

3. Il provvedimento di indizione delle procedure selettive di cui al comma 2 stabilisce la durata e il programma degli eventuali corsi formativi, le modalità dell'esame che consiste in prove scritte, e/o orali, e/o pratiche e di formazione delle graduatorie nonché i titoli

in Bezug auf die in den Zentralämtern vorgesehenen Stellen als Vorrangtitel für den Aufstieg im Sinne dieses Artikels.

(7) Der mit Teilzeitbeschäftigung geleistete Dienst wird zu den Zwecken des für den internen Aufstieg vorgeschriebenen Dienstalters zur Gänze anerkannt.

Art. 63
Aufstieg in den nächsthöheren Bereich
und in die Berufs- und Besoldungsklassen A2 und B3

(1) Der Aufstieg von einem Bereich zum anderen erfolgt durch nachstehende Verfahren:
- Der Aufstieg der Bediensteten von einem Bereich zur Anfangsstufe der Berufs- und Besoldungsklasse im nächsthöheren Bereich und innerhalb der Bereiche A und B zu den Berufs- und Besoldungsklassen A2 bzw. B3 erfolgt durch interne Wettbewerbsverfahren /Auswahlverfahren zur Feststellung der Eignung und/oder der erforderlichen beruflichen Fähigkeiten gemäß den vom Regionalausschuss nach Absprache mit den Gewerkschaften festgelegten Kriterien;
- an genannten Auswahlverfahren können auch die Bediensteten teilnehmen, welche die erforderlichen Schul- bzw. Studienabschlüsse - mit Ausnahme der gesetzlich vorgesehenen Befähigungsnachweise - nicht besitzen, sofern sie die in der Anlage H) angeführten beruflichen Voraussetzungen für die Zulassung zu öffentlichen Wettbewerben erfüllen, und zwar nach den vom Regionalausschuss für jedes Berufsbild festgelegten Modalitäten im Sinne des Art. 60 Abs. 7 des vorliegenden koordinierten Textes und in den Grenzen der Stellen, die von der Region im Rahmen der im Sinne des Art. 60 Abs. 2 Buchst. b) des vorliegenden koordinierten Textes festgesetzten Kontingente verfügbar sind.

Art. 64
Aufstieg innerhalb eines Bereichs

(1) Innerhalb eines Bereichs erfolgt der Aufstieg von der Berufs- und Besoldungsklasse der Einstufung, deren Stellen im Sinne des Art. 60 Abs. 2 Buchst. b) des vorliegenden koordinierten Textes kontingentiert sind, in die nächsthöheren nicht kontingentierten Berufs- und Besoldungsklassen aufgrund von Auswahlverfahren, welchen Ausbildungslehrgänge vorausgehen können, die sich auf die Berufsbilder im Sinne des Art. 60 Abs. 7 dieses Vertrags beziehen.

(2) Die Auswahlverfahren dienen zur Feststellung des Besitzes der für die bestmögliche Ausführung der Aufgaben erforderlichen spezifischen und allgemeinen Kompetenzen. Der Besitz spezifischer Kompetenzen kann auch durch spezifische Berufsbescheinigungen nachgewiesen werden.

(3) In der Maßnahme über die Ausschreibung der Auswahlverfahren laut Abs. 2 werden die Dauer und das Programm der eventuellen Lehrgänge, die Modalitäten der Prüfung, welche aus schriftlichen und/oder mündlichen und/oder praktischen Prüfungen besteht, die

specifici che comprovano il possesso del requisito relativo alle competenze specifiche in alternativa alla relativa prova. Hanno titolo a conseguire il passaggio i candidati che conseguono, in occasione delle procedure selettive, un punteggio pari o superiore al 70% del massimo raggiungibile.

4. Alle procedure selettive accede il personale a tempo indeterminato dopo il superamento del periodo di prova ed in possesso dei requisiti di anzianità indicati nelle declaratorie di cui all'allegato H). Tale anzianità è ridotta di anni due per il personale in possesso del titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno alla posizione economico-professionale rivestita; la riduzione per il passaggio alla posizione economico-professionale superiore a quella rivestita si applica una sola volta con riferimento al medesimo titolo di studio.

5. L'amministrazione provvede ad indire le procedure selettive di cui al comma 2 con cadenza quadriennale a decorrere dal 01/07/2018. Alle selezioni potrà partecipare il personale che matura i requisiti di ammissione entro il 30/06/2018: l'inquadramento nella posizione economico-professionale superiore eventualmente acquisita avrà decorrenza 01/07/2018.

6. Per le posizioni economico-professionali C2 e C3 costituiscono modalità alternative di accesso rispetto alle procedure selettive di cui al comma 2, il conseguimento dell'idoneità alla direzione d'ufficio rispettivamente il superamento dell'esame finale del corso per aspiranti dirigenti; l'inquadramento nella posizione economico-professionale superiore avrà la decorrenza al 1. luglio in modo uniforme rispetto a quella prevista per la riqualificazione di cui al comma 5, oppure al primo giorno del mese successivo alla maturazione del requisito di anzianità se posteriore.

Art. 65
Progressione economica

1. Nell'ambito di ciascuna posizione economico-professionale delle aree A, B e C, la progressione si sviluppa in un livello iniziale, superiore e apicale ed avviene secondo le disposizioni di cui ai commi 3, 4, 5 e 6.

2. Il livello iniziale rappresenta, all'interno della posizione economico-professionale, la collocazione retributiva di primo inquadramento, sia per l'accesso dall'interno che dall'esterno.

3. Per l'accesso al livello superiore sono prescritti quattro anni di anzianità di servizio nel livello iniziale, previa valutazione "positiva" espressa da parte del diretto superiore sull'assolvimento delle mansioni affidate al dipendente, in termini di produttività individuale, arricchimento professionale acquisito e senso di responsabilità. e impegno graduato in relazione alle presenze in servizio, alle risultanze della scheda di valutazione annuale ed al raggiungimento degli obiettivi eventualmente assegnati. Hanno titolo a conseguire

Modalitäten für die Erstellung der Rangordnungen sowie die spezifischen Bescheinigungen festgesetzt, die den Besitz der spezifischen Kompetenzen in Alternative zur entsprechenden Prüfung nachweisen. Die Kandidaten, die das Auswahlverfahren mit einer Punktzahl von mindestens 70% der Höchstpunktzahl bestehen, haben Anrecht auf den Aufstieg.

(4) Zu den Auswahlverfahren ist das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis zugelassen, das die Probezeit bestanden hat und die in der Aufgabenbeschreibung laut Anlage H) angegebenen Voraussetzungen betreffend das Dienstalter erfüllt. Für das Personal, das einen höheren Bildungsabschluss als den für den Zugang von außen zur bekleideten Berufs- und Besoldungsklasse erforderlichen besitzt, wird das genannte Dienstalter um zwei Jahre gekürzt; bei dem Aufstieg in die nächsthöhere Berufs- und Besoldungsklasse wird die auf denselben Bildungsabschluss bezogene Kürzung nur einmal angewandt.

(5) Ab dem 1.7.2018 beraumt die Verwaltung die Auswahlverfahren laut Abs. 2 alle vier Jahre an. An den Auswahlverfahren kann das Personal teilnehmen, das innerhalb 30.6.2018 die Voraussetzungen erfüllt; die Einstufung in die eventuell erlangte höhere Berufs- und Besoldungsklasse erfolgt mit Wirkung vom 1.7.2018.

(6) In Alternative zu den Auswahlverfahren laut Abs. 2 gilt für den Zugang zu den Berufs- und Besoldungsklassen C2 und C3 die Erlangung der Eignung zur Amtsleitung bzw. das Bestehen der Abschlussprüfung für Anwärter auf Führungspositionen. Die Einstufung in die höhere Berufs- und Besoldungsklasse erfolgt mit Wirkung vom 1. Juli, wie es für die Neueinstufung laut Abs. 5 vorgesehen ist, oder mit Wirkung ab dem ersten Tag des der Erreichung der Dienstaltersvoraussetzung folgenden Monats, falls diese zu einem späteren Zeitpunkt erreicht wird.

Art. 65
Gehaltsentwicklung

(1) Innerhalb jeder Berufs- und Besoldungsklasse der Bereiche A, B und C sind für die Gehaltsentwicklung eine Anfangsstufe, eine höhere Stufe und eine oberste Stufe vorgesehen; die Gehaltsentwicklung erfolgt gemäß den Bestimmungen laut Abs. 3, 4, 5 und 6.

(2) Bei der Ersteinstufung in eine Berufs- und Besoldungsklasse wird sowohl im Falle des internen Aufstiegs als auch im Falle des Zugangs von außen die Besoldung der Anfangsstufe zuerkannt.

(3) Voraussetzungen für den Aufstieg in die höhere Stufe sind die Leistung von vier Dienstjahren in der Anfangsstufe und die „positive" Beurteilung des direkten Vorgesetzten über die Ausführung der Aufgaben seitens des Bediensteten in Bezug auf die individuelle Produktivität, die gesammelte Berufserfahrung, das Verantwortungsbewusstsein und das Engagement bemessen nach der Anwesenheit im Dienst, dem jährlichen Bewertungsbogen und der Erreichung der eventuell vorgegebenen Ziele. Die Kandidaten, die bei

l'accesso al livello superiore i candidati che conseguono, in occasione della valutazione, un punteggio pari o superiore al 70% del massimo raggiungibile (e al corrispondente giudizio fissato dall'amministrazione per i dipendenti della Camera di Commercio di Bolzano). In caso di mancata valutazione per ragioni di prolungate assenze giustificate si utilizzeranno le risultanze della scheda di valutazione dell'anno precedente.

4. Nei confronti del personale assunto successivamente al 1. gennaio 2006 mediante concorso pubblico, alla posizione economico-professionale C1, in possesso del diploma di laurea di primo livello, l'anzianità prevista dal comma 3 per la progressione economica al livello superiore, ferme restando le altre condizioni, è di anni sei.

5. Per l'accesso al livello apicale sono prescritti ulteriori sei anni di anzianità di servizio nel livello superiore, previa valutazione "positiva" espressa da parte del diretto superiore nei termini di cui al comma 3.

6. Al personale pervenuto al livello apicale delle posizioni economico- professionali A3, B2S, B4S e C3, al compimento di ogni quinquennio di anzianità nel livello stesso, è attribuita a titolo di incremento stipendiale una maggiorazione pari al 5% del livello apicale della corrispondente posizione economico-professionale rivestita.

7. Le risorse del Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale sono dedicate prioritariamente alle progressioni previste dai commi 3, 4, 5 e 6 del presente articolo. Tali progressioni avvengono senza limitazione di posti; i costi delle medesime vengono decurtati dal Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale.

8. Il trattamento economico spettante al livello iniziale, superiore e apicale di ciascuna posizione economico-professionale è indicato nelle allegate tabelle retributive.

9. L'attribuzione del livello superiore o apicale ha effetto dal primo giorno del mese successivo alla data di raggiungimento dei requisiti.

10. La progressione di cui ai commi 3, 4, 5 e 6 è differita nei seguenti casi:

a) valutazione annuale negativa espressa da parte del diretto superiore: anni 1;

b) irrogazione di sanzioni disciplinari:
   - mesi 3, in caso di rimprovero scritto;
   - mesi 6, in caso di multa;
   - mesi 12, in caso di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.

In sede di procedimento disciplinare i differimenti previsti al punto b) possono essere ridotti o aumentati fino al raddoppio.

11. La valutazione è effettuata, con cadenza annuale entro il 31 gennaio dell'anno successivo sulla base degli indici definiti al comma 3 e sintetizzata nel giudizio finale come prestazione "positiva" ovvero "negativa", nel modo seguente:

- dal dirigente la struttura, per il personale direttamente dipendente e per i direttori degli Uffici

der Bewertung eine Punktzahl von mindestens 70% der Höchstpunktzahl (bzw. die entsprechende für die Bediensteten der Handelskammer Bozen vorgesehene Bewertung) erreichen, haben Anrecht auf den Aufstieg in die höhere Stufe. Bei fehlender Bewertung wegen gerechtfertigter längerer Abwesenheit wird der Bewertungsbogen des vorhergehenden Jahres herangezogen.

(4) Für Bedienstete, die nach dem 1. Jänner 2006 durch öffentliche Wettbewerbe in der Berufsund Besoldungsklasse C1 eingestellt wurden und ein Laureatsdiplom der ersten Ebene besitzen, beträgt das im Abs. 3 für den wirtschaftlichen Aufstieg in die höhere Stufe vorgesehene Dienstalter, unbeschadet aller anderen Voraussetzungen, sechs Jahre.

(5) Voraussetzungen für den Aufstieg in die oberste Stufe sind die Leistung von weiteren sechs Dienstjahren in der höheren Stufe und die „positive" Beurteilung seitens des direkten Vorgesetzten im Sinne des Abs. 3.

(6) Dem Personal, das in die oberste Stufe der Berufs- und Besoldungsklassen A3, B2S, B4S und C3 aufgestiegen ist, wird alle fünf in derselben Stufe erreichten Dienstjahre eine Erhöhung um 5% der obersten Stufe der bekleideten Berufs- und Besoldungsklasse als Gehaltserhöhung zuerkannt.

(7) Die Mittel des Fonds für die Finanzierung der Klassifizierung des Personals sind vorwiegend für die in den Abs. 3, 4, 5 und 6 dieses Artikels vorgesehenen Aufstiege des Personals bestimmt. Die oben genannten Aufstiege erfolgen ohne Stellenbegrenzung und die sich daraus ergebenden Ausgaben gehen zu Lasten des Fonds für die Finanzierung der Klassifizierung des Personals.

(8) Die Besoldung, die für die Anfangsstufe, die höhere Stufe und die oberste Stufe der jeweiligen Berufs- und Besoldungsklasse vorgesehen ist, ist in den beiliegenden Gehaltstabellen angegeben.

(9) Die Einstufung in die höhere oder oberste Stufe ist ab dem ersten Tag des Monats nach dem Tag, an dem die Voraussetzungen erfüllt werden, wirksam.

(10) Der Aufstieg laut Abs. 3, 4, 5 und 6 wird in nachstehenden Fällen verschoben:

a) bei jährlicher negativer, unter der Mindestpunktzahl laut Abs. 3 liegender Bewertung seitens des direkten Vorgesetzten: um ein Jahr;

b) bei Verhängung von Disziplinarstrafen:
   - um 3 Monate bei schriftlichem Verweis;
   - um 6 Monate bei Geldstrafe;
   - um 12 Monate bei Enthebung vom Dienst und Einbehaltung der Besoldung.

Im Rahmen des Disziplinarverfahrens können die unter Buchst. b) vorgesehenen Zeiträume verkürztoder bis zum Doppelten verlängert werden.

(11) Die Bewertung wird jedes Jahr bis zum 31. Jänner des darauf folgenden Jahres gemäß den im vorstehenden Abs. 3 festgelegten Kriterien mit der Endbewertung „positive" oder „negative" Leistung und variabler Punktzahl je nach Engagement von den nachstehenden Personen vorgenommen:

- dem Leiter der Organisationsstruktur für das direkt zugeteilte Personal sowie für die Direktoren der

sottoposti;
- dai direttori degli Uffici, per il personale assegnato a dette articolazioni delle strutture.

12. La valutazione è comunicata tempestivamente dal superiore al dipendente interessato.

13. L'eventuale valutazione negativa deve essere scritta e motivata. Qualora il dipendente dissenta dalla valutazione adottata, entro dieci giorni dalla sua comunicazione potrà richiedere di esporre le proprie ragioni davanti ad un apposito collegio composto di tre membri di cui uno esterno all'amministrazione con funzioni di presidente, uno in rappresentanza dell'amministrazione con esclusione dell'estensore del giudizio e dei diretti superiori gerarchici del medesimo, ed uno designato dal lavoratore in sua rappresentanza. Entro i successivi 30 giorni il collegio sentite le parti determina la valutazione definitiva; le decisioni sono assunte a maggioranza. Delle riunioni va redatto verbale. Tale procedura non può essere esperita dal lavoratore qualora dall'eventuale rideterminazione del punteggio non possa derivare alcun effetto in relazione alle procedure di progressione o di riconoscimento di benefici economici.

14. Il servizio reso a part-time è valutato per intero ai fini della progressione economica.

15. Nei confronti del personale che cessa con diritto a pensione la retribuzione individuale di anzianità dell'ultimo mese di servizio viene maggiorata della quota parte dell'eventuale progressione economica in corso di maturazione computata in proporzione al servizio prestato, escluse le frazioni di mese, rispetto all'anzianità complessivamente richiesta.

Art. 66
Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale

1. È istituito un Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale destinato alla copertura dei costi della progressione economica prevista dall'articolo 65, dei passaggi all'interno dell'area di cui all'articolo 64 e dei costi del maturato in itinere per i passaggi di cui all'articolo 91 del presente testo coordinato.

2. Il Fondo è alimentato dalle risorse derivanti dalle economie di gestione dovute alla cessazione dal servizio del personale e quantificate nella progressione economica conseguita in base agli articoli 64 e 65 del presente testo coordinato, nonché da risorse destinate dalla contrattazione.

3. La verifica della totale copertura finanziaria della progressione economica nei termini sopra precisati deve essere effettuata, tenuto conto degli effetti di trascinamento dei costi e delle risorse disponibili come primo impegno di ciascuna tornata contrattuale.

dieser unterstellten Ämter;
- den Amtsdirektoren für das den Ämtern der Organisationsstrukturen angehörende Personal.

(12) Die Bewertung wird dem betreffenden Bediensteten vom Vorgesetzten umgehend mitgeteilt.

(13) Eventuelle negative Bewertungen müssen in schriftlicher Form abgegeben und begründet werden. Ist der Bedienstete mit der abgegebenen Bewertung nicht einverstanden, so kann er binnen zehn Tagen nach deren Mittelung beantragen, seine Gründe vor einem eigens dazu bestimmten Kollegium darzulegen, welches aus drei Mitgliedern besteht, davon eine verwaltungsfremde Person, die den Vorsitz führt, ein Vertreter der Verwaltung, der weder der Verfasser der Bewertung noch ein direkter Vorgesetzter desselben sein darf, und ein vom Arbeitnehmer namhaft gemachter Vertreter. Innerhalb der darauf folgenden dreißig Tage gibt das Kollegium nach Anhören der Parteien die endgültige Bewertung ab; die Entscheidungen werden mehrheitlich gefasst. Über die Sitzungen ist ein Protokoll zu führen. Der Arbeitnehmer darf dieses Verfahren nicht anstrengen, sofern sich die eventuell neufestgelegte Punktzahl nicht auf die Aufstiegsverfahren oder die Zuerkennung von wirtschaftlichen Aufbesserungen auswirkt.

(14) Der mit Teilzeitbeschäftigung geleistete Dienst wird für die Zwecke der Gehaltsentwicklung zur Gänze anerkannt.

(15) Für das Personal, das mit Anrecht auf Ruhegehalt aus dem Dienst ausscheidet, wird die Dienstalterszulage des letzten Dienstmonats um den Anteil der eventuell anreifenden Gehaltsentwicklung erhöht, der im Verhältnis zum geleisteten Dienst - ohne Monatsbruchteile - in Bezug auf das insgesamt erforderliche Dienstalter berechnet wird.

Art. 66
Fonds für die Finanzierung der Klassifizierung des Personals

(1) Es wird ein Fonds für die Finanzierung der Klassifizierung des Personals errichtet, der für die Deckung der Ausgaben für die Gehaltsentwicklung gemäß Art. 65 und die Aufstiege innerhalb des Bereiches gemäß Art. 64 sowie - was die Aufstiege laut Art. 91 des vorliegenden koordinierten Textes anbelangt - der Ausgaben für die angereiften Ansprüche bestimmt ist.

(2) In den Fonds fließen die auf den Dienstaustritt des Personals zurückzuführenden Einsparungen, die aufgrund der mit der Gehaltsentwicklung laut Art. 64 und 65 des vorliegenden koordinierten Textes verbundenen Besoldung quantifiziert werden, sowie die durch die Tarifverhandlungen bestimmten Mittel.

(3) Unter Berücksichtigung der Folgen einer Kostenverschleppung und der verfügbaren Mittel muss bei jeder Vertragserneuerung vorrangig überprüft werden, ob die gesamten Ausgaben für die Gehaltsentwicklung wie oben festgelegt gedeckt sind.

4. Al 31 dicembre di ciascun anno deve essere effettuato il raffronto fra le risorse affluite al Fondo ed i costi gravanti sullo stesso a norma dei commi precedenti e le differenze vengono portate in diminuzione del Fondo per la produttività e qualità della prestazione lavorativa dell'anno, qualora le risorse di cui al comma 2 siano inferiori ai costi di cui al comma 1. Qualora le risorse di cui al comma 2 siano, nell'anno, superiori rispetto ai costi di cui al comma 1, la differenza viene conservata per la copertura temporanea dei costi della progressione nei limiti di Euro 300.000,00. L'eventuale eccedenza della dotazione temporanea del fondo sarà portata in aumento del Fondo di cui all'articolo 90 del presente contratto, e proporzionalmente al numero dei dipendenti, per le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano, nel limite annuale di seguito specificato:

- Euro 50.000,00 annui, in caso di eccedenza fino a Euro 500.000,00;
- Euro 100.000,00 annui, in caso di eccedenza fino a Euro 750.000,00;
- Euro 150.000,00 annui, in caso di eccedenza fino a Euro 1.000.000,00;
- Euro 200.000,00 annui, in caso di eccedenza fino a Euro 1.250.000,00;
- Euro 250.000,00 annui, in caso di eccedenza pari o superiore a Euro 1.250.000,00.

5. La verifica della copertura finanziaria del Fondo per il personale regionale vincola la progressione economica ed i passaggi di cui all'articolo 64 del presente testo coordinato, del personale delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano.

6. Al fine di garantire l'invarianza del valore medio pro-capite stabilito dal comma 2-bis dell'art. 5 della L.R. 3 agosto 2015, n. 22, introdotto con l'art. 8 della L.R. 1 agosto 2019, n. 3, a decorrere dall'anno 2018 la dotazione consolidata del Fondo è adeguata, in aumento o in diminuzione, in rapporto alla consistenza del personale in servizio al 1 gennaio di ogni anno.

Art. 67
Commissione paritetica per il sistema di classificazione

1. Le parti si danno atto della necessità di valutare i risultati del nuovo sistema di classificazione del personale con attenzione alle modifiche che potranno intervenire in relazione ai processi di riforma in atto e l'opportunità di una semplificazione del sistema al fine di una miglior gestione del processo di organizzazione del lavoro nell'amministrazione regionale.
A tal fine è istituita entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del presente contratto collettivo una Commissione paritetica tra le amministrazioni e le Organizzazioni sindacali, con il compito di acquisire tutti gli elementi di conoscenza idonei a raggiungere gli obiettivi sopra indicati e formulare alle parti negoziali proposte per una verifica del sistema di classificazione e che esamini, in particolare, la possibilità di:

(4) Am 31. Dezember eines jeden Jahres ist der Vergleich zwischen den gemäß den vorstehenden Absätzen in den Fonds eingeflossenen Mitteln und dem Fonds angelasteten Ausgaben anzustellen, wobei der Fonds für die Produktivität und die Qualität der Arbeitsleistung des jeweiligen Jahres um die Differenz gekürzt wird, falls die Mittel laut Abs. 2 niedriger als die Ausgaben laut Abs. 1 sind. Sind die Mittel laut Abs. 2 im Bezugsjahr höher als die Ausgaben laut Abs. 1, so wird die Differenz bis zum Betrag von 300.000,00 Euro für die zeitweilige Deckung der Ausgaben für die Gehaltsentwicklung zurückgelegt. Ein eventueller Überschuss des vorübergehenden Bestands des Fonds fließt im Rahmen der nachstehenden jährlichen Höchstbeträge – und für die Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen proportional zur Anzahl der Bediensteten – in den Fonds laut Art. 90 dieses Vertrags:

- 50.000,00 Euro jährlich bei einem Überschuss bis zu 500.000,00 Euro;
- 100.000,00 Euro jährlich bei einem Überschuss bis zu 750.000,00 Euro;
- 150.000,00 Euro jährlich bei einem Überschuss zu 1.000.000,00 Euro;
- 200.000,00 Euro jährlich bei einem Überschuss bis zu 1.250.000,00 Euro;
- 250.000,00 Euro jährlich bei einem Überschuss in Höhe von 1.250.000,00 Euro oder mehr.

(5) Für das Personal der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen hängen die Gehaltsentwicklung und die Aufstiege laut Art. 64 des vorliegenden koordinierten Textes von der Feststellung der finanziellen Deckung im Fonds für das Personal der Region ab.

(6) Der aktualisierte Bestand des Fonds wird ab 2018 im Verhältnis zu dem zum 1. Jänner eines jeden Jahres im Dienst stehenden Personal erhöht bzw. gekürzt, um zu gewährleisten, dass der Durchschnittswert pro Person laut Art. 5 Abs. 2-bis des RG vom 3. August 2015, Nr. 22 – eingeführt mit Art. 8 des RG vom 1. August 2019, Nr. 3 – unverändert bleibt.

Art. 67
Paritätische Kommission für die Klassifizierung

(1) Die Parteien nehmen die Notwendigkeit zur Kenntnis, die Ergebnisse der neuen Klassifizierung des Personals unter Berücksichtigung der Änderungen zu bewerten, die in Bezug auf die bevorstehenden Neuerungen vorgenommen werden können. Ferner wird die Zweckmäßigkeit einer Vereinfachung der Klassifizierung erwogen, um die organisatorischen Aspekte der Tätigkeit der Regionalverwaltung besser handhaben zu können.
Zu diesem Zweck wird innerhalb 60 Tagen ab Inkrafttreten dieses Tarifvertrags eine paritätische Kommission errichtet, die aus den Verwaltungen und den Gewerkschaften zusammengesetzt ist. Aufgabe derselben ist es, sämtliche für die Erreichung der oben genannten Zielsetzungen geeigneten Kenntnisse zu sammeln und den Verhandlungspartnern Vorschläge für eine Überprüfung der Klassifizierung zu unterbreiten.

- ricomporre i processi lavorativi attraverso una nuova declaratoria di area con l'indicazione delle norme che sovrintendono al passaggio dall'attuale al nuovo sistema;

- valutare le implicazioni sulla dotazione organica derivanti dall'applicazione delle proposte;
- individuare all'interno delle aree le posizioni esclusivamente economiche e le relative modalità di sviluppo professionale; correlare i sistemi di valutazione al modello di classificazione;

- verificare la compatibilità e avanzare eventuali proposte fra l'attuale assetto e la disciplina dell'area della vice dirigenza secondo le disposizioni di cui all'articolo 10 della legge 145/2002;

- formulare proposte in ordine alla valorizzazione di professionalità specialistiche e posizioni di particolare responsabilità;
- valutare la congruità dei contenuti professionali dei profili del personale operante presso gli uffici del Giudice di Pace, anche in relazione all'evoluzione dell'attività degli uffici medesimi, tenuto conto della responsabilità.

CAPO II
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 68
Struttura della retribuzione

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

- trattamento fondamentale
  - a) stipendio tabellare;
  - b) indennità integrativa speciale;
  - c) retribuzione individuale di anzianità;
  - d) indennità di bilinguità e trilinguità;
  - e) assegno personale, ove spettante;
  - f) indennità di funzione;
  - g) indennità di posizione, per il periodo in cui è corrisposta;

- trattamento accessorio
  - h) assegno per incarico sostituto direttore;
  - i) indennità di coordinamento;
  - j) indennità per incarichi speciali;
  - k) compenso per lavoro straordinario;
  - l) indennità per prestazioni fuori orario;
  - m) indennità di reperibilità;
  - n) indennità di disagiata residenza;
  - o) indennità rischio per conducenti di autoveicoli di proprietà dell'amministrazione;
  - p) indennità per servizi particolari;

Ferner soll diese Kommission insbesondere die Möglichkeit überprüfen:
- die Arbeitsverfahren durch eine neue Aufgabenbeschreibung der Bereiche mit Angabe der Bestimmungen betreffend den Übergang von der derzeitigen zu der neuen Klassifizierung neu festzulegen;
- die sich auf die Planstellen aus der Anwendung der Vorschläge ergebenden Folgen zu bewerten;
- innerhalb der Bereiche die ausschließlich unter dem wirtschaftlichen Gesichtspunkt zu betrachtenden Berufs- und Besoldungsklassen und die entsprechenden Modalitäten für die Berufsentwicklung festzulegen. Die Bewertungssysteme mit dem Klassifizierungsmodell zu verbinden;
- die Vereinbarkeit zwischen der derzeitigen Organisation und der Regelung betreffend den Bereich der stellvertretenden Leiter gemäß den im Art. 10 des Gesetzes Nr. 145/2002 enthaltenen Bestimmungen zu überprüfen und eventuelle Vorschläge zu unterbreiten;
- Vorschläge für die Aufwertung fachbezogener Professionalität und von Stellen mit besonderer Verantwortung zu unterbreiten.
- die Angemessenheit der Berufsbilder des Personals der Friedensgerichte auch in Bezug auf die Entwicklung der Tätigkeit der Friedensgerichte und unter Berücksichtigung der Verantwortung zu bewerten.

II. KAPITEL
BESOLDUNG

Art. 68
Gliederung der Besoldung

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

- Grundbesoldung
  - a) Tarifgehalt
  - b) Sonderergänzungszulage
  - c) Dienstalterszulage
  - d) Zwei- bzw. Dreisprachigkeitszulage;
  - e) eventuell zustehende persönliche Zulage;
  - f) Funktionszulage;
  - g) Positionszulage, für den Zeitraum ihrer Entrichtung;

- Zusätzliche Besoldungselemente
  - h) Zulage für den Auftrag als Stellvertreter des Amtsdirektors;
  - i) Zulage für Koordinierungsaufgaben;
  - j) Zulage für besondere Aufträge;
  - k) Vergütung für Überstunden;
  - l) Zulage für Leistungen außerhalb der Arbeitszeit;
  - m) Zulage für Bereitschaftsdienst;
  - n) Entfernungszulage;
  - o) Gefahrenzulage für Fahrer von

q) indennità per centralinisti non vedenti;
r) indennità di missione e trasferimento;
s) fondo per la produttività e qualità della prestazione lavorativa;
t) indennità assistenza magistrato in udienza;
u) indennità per l'audizione a distanza;
v) indennità servizio di relazioni con il pubblico;
w) indennità maneggio valori;
x) emolumento-percentuale per funzionari UNEP;
y) indennità di turno.

2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni. L'assegno spetta per intero per i periodi di congedo parentale ed è sospeso nei casi di aspettativa non retribuita. Eventuali arretrati saranno corrisposti entro il termine prescrizionale di 5 anni.

Art. 69
Corresponsione e disciplina della retribuzione

1. Entro il giorno 27 di ogni mese viene corrisposta al personale la retribuzione commisurata ad 1/12 del trattamento fondamentale annuo, inclusa l'indennità di posizione. La retribuzione giornaliera è pari ad 1/30 del trattamento fondamentale mensile. La retribuzione oraria è pari a 1/156 della retribuzione mensile utile agli effetti della 13esima mensilità, inclusa l'intera indennità di funzione. Ai dipendenti viene consegnata mensilmente una busta paga contenente la specificazione delle singole voci retributive.

2. Per il trattamento economico accessorio, ove non sia diversamente previsto, si provvede alla corresponsione entro il 27 del mese successivo alla prestazione lavorativa, o all'acquisizione degli elementi necessari per il pagamento. Si provvede entro tale termine anche per il pagamento delle retribuzioni per il personale assunto nel corso del mese precedente.

3. L'amministrazione è tenuta ai versamenti previsti da norme di legge o contrattuali.

4. Nell'allegato G) è definito il trattamento economico spettante nei vari casi di assenza dal servizio.

Art. 70
Tredicesima mensilità

1. Entro il 19 dicembre di ogni anno, ovvero entro il secondo mese successivo alla data di cessazione del servizio, viene corrisposta al personale una tredicesima

Kraftfahrzeugen der Verwaltung;
p) Zulage für besondere Dienste;
q) Funktionszulage für Telefonisten mit Sehbehinderung;
r) Vergütung für Außendienst und Verlegung des Dienstsitzes;
s) Fonds für die Produktivität und die Qualität der Arbeitsleistung;
t) Zulage für die Unterstützung des Richters bei den Verhandlungen;
u) Zulage für die Unterstützung bei der Fernvernehmung;
v) Zulage für die Beziehungen zur Öffentlichkeit;
w) Zulage für die Handhabung von Wertsachen;
x) prozentuale Zulage für die höheren Beamten der Ämter für Zustellungen, Vollstreckungen und Proteste (UNEP);
y) Turnuszulage.

(2) Dem Personal wird - sofern zustehend - die Familienzulage gemäß Gesetz vom 13. Mai 1988, Nr. 153 i.d.g.F. entrichtet. Die Familienzulage steht bei Inanspruchnahme des Elternurlaubs in vollem Betrag zu und wird bei unbezahltem Wartestand eingestellt. Eventuelle Nachzahlungen werden innerhalb der Verjährungsfrist von 5 Jahren entrichtet."

Art. 69
Entrichtung und Regelung der Besoldung

(1) Innerhalb des 27. Tages jeden Monats wird dem Personal die Besoldung in Höhe eines Zwölftels der jährlichen Grundbesoldung einschließlich der Positionszulage entrichtet. Die Besoldung pro Tag entspricht 1/30 der monatlichen Grundbesoldung. Die Besoldung pro Stunde entspricht 1/156 der monatlichen Besoldung und gilt für die Wirkungen des 13. Monatsgehalts, einschließlich der gesamten Funktionszulage. Die Bediensteten erhalten monatlich einen Gehaltszettel mit Angabe der einzelnen Gehaltsposten.

(2) Die zusätzlichen Besoldungselemente werden, sofern nicht anders bestimmt, innerhalb des 27. Tages des Monats entrichtet, der auf die Arbeitsleistung oder auf den Erhalt der für die Entrichtung erforderlichen Belege folgt. Innerhalb derselben Frist wird auch die Besoldung des im vorhergehenden Monat eingestellten Personals entrichtet.

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

(4) In der Anlage G) werden die Auswirkungen der verschiedenen Abwesenheiten vom Dienst auf die zustehende Besoldung angeführt.

Art. 70
Dreizehntes Monatsgehalt

(1) Innerhalb 19. Dezember eines jeden Jahres oder innerhalb des zweiten Monats nach Ausscheiden aus dem Dienst wird dem Personal ein dreizehntes

mensilità, commisurata ad un dodicesimo delle seguenti voci retributive annuali spettanti alle date suindicate:
- stipendio tabellare;
- indennità integrativa speciale;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità di bilinguità e trilinguità;
- assegno personale, ove spettante;
- indennità di funzione;
- indennità di posizione, per il periodo in cui è corrisposta.

2. In caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore ai quindici giorni e va commisurata all'ultimo trattamento spettante.

3. Nei confronti del personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, che ha reso nell'anno ininterrotto servizio in relazione a posizioni economiche diversamente retribuite, la tredicesima mensilità spetta, a norma del comma 2, in funzione della durata e del trattamento economico dei singoli contratti di lavoro.

4. La tredicesima mensilità sull'indennità di posizione spetta, a norma del comma 2, in funzione della durata dell'incarico.

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

6. La tredicesima mensilità di cui al comma 1 è corrisposta unitamente alla rata di stipendio del mese di dicembre.

Art. 71
Effetti delle nuove retribuzioni

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

2. L'eventuale assegno personale corrisposto al dipendente all'atto dell'inquadramento in ruolo, al fine di garantire il mantenimento del trattamento economico complessivamente goduto presso l'amministrazione di provenienza, è assorbito nel limite del 60% degli aumenti economici previsti dal presente contratto aventi carattere di generalità, ivi comprese le indennità di cui agli articoli 75, 77, 78 e 79 del presente contratto.

Art. 72
Stipendio tabellare

1. Al personale compete lo stipendio tabellare annuo di cui alle allegate tabelle retributive.

Monatsgehalt entrichtet, das einem Zwölftel der folgenden zu den obgenannten Fristen zustehenden jährlichen Gehaltsposten entspricht:
- Tarifgehalt
- Sonderergänzungszulage
- Dienstalterszulage
- Zwei- bzw. Dreisprachigkeitszulage;
- eventuell zustehende persönliche Zulage;
- Funktionszulage;
- Positionszulage, für den Zeitraum ihrer Entrichtung.

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

(3) Dem mit einem befristeten Arbeitsvertrag eingestellten Personal, das im Laufe des Jahres ununterbrochenen Dienst in verschiedenen Besoldungsklassen geleistet hat, steht das dreizehnte Monatsgehalt gemäß Abs. 2 im Verhältnis zur Dauer und Besoldung der einzelnen Arbeitsverträge zu.

(4) Der Anteil des dreizehnten Monatsgehalts, der sich auf die Positionszulage bezieht, steht im Sinne des Abs. 2 im Verhältnis zur Dauer des Auftrags zu.

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

(6) Das dreizehnte Monatsgehalt gemäß Abs. 1 wird zusammen mit dem Dezembergehalt ausgezahlt.

Art. 71
Wirkungen der neuen Gehälter

(1) Das jeweilige Gehalt, das sich aufgrund des vorliegenden koordinierten Textes ergibt, wirkt sich auf das dreizehnte Monatsgehalt, die ordentliche Rente und die Vorzugsrente, die Dienstabfertigung/Abfertigung, den Unterhaltsbetrag laut Art. 58 des vorliegenden koordinierten Textes, die angemessene Entschädigung sowie auf die Sozialversicherungsabzüge und die entsprechenden Beiträge aus.

(2) Die eventuelle persönliche Zulage, die dem Bediensteten bei der Einstufung in den Stellenplan entrichtet wird, um die Beibehaltung der bei der Herkunftskörperschaft bezogenen Gesamtbesoldung zu gewährleisten, wird bis zu 60% der allgemeinen Gehaltserhöhungen laut diesem Vertrag, einschließlich der Zulagen laut Art. 75, 77, 78 und 79 dieses Vertrags, verrechnet.

Art. 72
Tarifgehalt

(1) Dem Personal steht das jährliche Tarifgehalt gemäß den beiliegenden Gehaltstabellen zu.

Art. 73
Indennità integrativa speciale

1. L'indennità integrativa speciale compete nelle seguenti misure:
- per il personale inquadrato nell'area funzionale A: Euro 6.336,00 annui lordi;
- per il personale inquadrato nell'area funzionale B: Euro 6.516,00 annui lordi;
- per il personale inquadrato nell'area funzionale C: Euro 6.696,00 annui lordi.

L'art. 74 è soppresso.

Art. 75
Indennità di bilinguità e trilinguità

1. Al personale in possesso dell'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca rilasciato ai sensi del DPR 26 luglio 1976, n. 752, e successive modificazioni, di grado almeno pari o immediatamente inferiore a quello richiesto per la posizione economico-professionale ricoperta, spetta l'indennità di bilinguità nella misura stabilita dalle tabelle allegate al presente contratto per l'attestato posseduto.

~~2. Al personale di cui al comma 1 in possesso dell'attestato di conoscenza della lingua ladina di grado almeno pari o immediatamente inferiore a quello richiesto per la posizione economico-professionale ricoperta, è attribuita una maggiorazione pari al 50% dell'indennità di cui al comma 1.~~ *dal 1.1.2024

3. Al personale di cui al comma 1, in possesso dell'attestato di conoscenza della lingua cimbra e/o mochena di grado almeno pari o immediatamente inferiore a quello richiesto per la posizione economico-professionale ricoperta, è attribuita una maggiorazione pari al 25% dell'indennità di cui al comma 1.

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

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

6. Restano confermate e adeguate ai nuovi importi le indennità attribuite al personale in applicazione della normativa contrattuale precedente. È altresì confermata e adeguata ai nuovi importi, se superiore, la maggiorazione di cui al comma 3.

Art. 76
Indennità di funzione

1. Al personale compete l'indennità di funzione

Art. 73
Sonderergänzungszulage

(1) Die Sonderergänzungszulage steht im folgenden Ausmaß zu:
- für das Personal des Funktionsbereichs A: 6.336,00 Euro brutto jährlich;
- für das Personal des Funktionsbereichs B: 6.516,00 Euro brutto jährlich;
- für das Personal des Funktionsbereichs C: 6.696,00 Euro brutto jährlich.

Der Art. 74 wird gestrichen.

Art. 75
Zwei- und Dreisprachigkeitszulage

(1) Dem Personal, das die im Sinne des DPR vom 26. Juli 1976, Nr. 752 i.d.g.F. ausgestellte Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache der für die bekleidete Berufs- und Besoldungsklasse erforderlichen Stufe oder der unmittelbar niedrigeren Stufe besitzt, steht die Zweisprachigkeitszulage für die jeweilige Bescheinigung in der Höhe laut den diesem Vertrag beiliegenden Tabellen zu.

~~(2) Dem Personal laut Abs. 1, das die Bescheinigung über die Kenntnis der ladinischen Sprache der für die bekleidete Berufs- und Besoldungsklasse erforderlichen Stufe oder der unmittelbar niedrigeren Stufe besitzt, wird eine Erhöhung von 50% der Zulage laut Abs. 1 zuerkannt.~~ *Ab 1.1.2024

(3) Dem Personal laut Abs. 1, das die Bescheinigung über die Kenntnis der zimbrischen und/oder Fersentaler Sprache der für die bekleidete Berufs- und Besoldungsklasse erforderlichen Stufe oder der unmittelbar niedrigeren Stufe besitzt, wird eine Erhöhung von 25% der Zulage laut Abs. 1 zuerkannt.

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

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

(6) Die dem Personal in Anwendung des vorhergehenden Tarifvertrags zuerkannten Zulagen werden bestätigt und den neuen Beträgen angepasst. Weiters wird die Erhöhung laut Abs. 3, sofern sie höher ist, bestätigt und den neuen Beträgen angepasst.

Art. 76
Funktionszulage

(1) Dem Personal steht die Funktionszulage (für den

(amministrativa e giudiziaria) nelle misure mensili stabilite per ciascuna posizione economico-professionale nell'allegato K).

2. L'indennità di funzione è corrisposta in ratei mensili, compresa la tredicesima, con le modalità previste per il trattamento economico fondamentale, di cui fa parte.

Art. 77
Indennità di posizione

1. Ai dipendenti incaricati della funzione di direttore d'ufficio spetta, in relazione alla particolare funzione, una speciale indennità di posizione. L'indennità viene determinata dalla Giunta applicando un coefficiente da 0,6 fino a 0,9, tenendo conto della complessità delle funzioni connesse all'incarico assegnato, è commisurata al livello iniziale della posizione economico professionale C2 ed è corrisposta con le stesse modalità dello stipendio.

2. Per nessuna ragione può essere percepita più di un'indennità di posizione prevista dal presente articolo. In caso di direzione di più uffici, al funzionario compete l'indennità di posizione nella misura maggiore fra quelle previste per gli uffici cui è preposto.

3. Al sostituto del direttore compete un assegno mensile d'importi pari ad 1/12 dell'indennità di posizione mensile prevista per l'ufficio. L'assegno è comunque sospeso a partire dall'ottavo giorno consecutivo di assenza del sostituto, escluse le ferie, gli infortuni sul lavoro ed il congedo di maternità o di paternità. Per le giornate di effettiva sostituzione del direttore titolare assente dal servizio, l'assegno spettante al sostituto è rideterminato nella misura di 1/30 dell'indennità di posizione mensile prevista per l'ufficio e ciò a partire dall'ottavo giorno consecutivo di assenza, escluse le ferie.

4. Qualora al direttore titolare sia attribuito anche l'incarico di direzione di una struttura organizzativa, al sostituto è attribuito un assegno personale nella misura del 50% dell'indennità di posizione prevista per il titolare. L'assegno è corrisposto con le modalità dello stipendio.

Art. 78
Indennità di coordinamento

1. L'amministrazione, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali, individua le funzioni di coordinamento di unità operative o di servizi particolari.

2. Al personale incaricato, con provvedimento previsto dall'ordinamento dell'amministrazione, di svolgere dette funzioni è corrisposta un'indennità mensile lorda da un minimo di Euro 80,00 ad un massimo di Euro 1.100,00 differenziata tenuto conto del dimensionamento delle unità operative e del livello di responsabilità dei servizi richiesti.

3. L'individuazione del personale da incaricare viene effettuata dall'amministrazione tenuto conto del possesso dell'esperienza professionale nonché dei titoli di studio e delle idoneità coerenti con i compiti in cui la funzione di

Verwaltungs- bzw. den Gerichtsbereich) zu, deren monatlicher Betrag für jede Berufs- und Besoldungsklasse in der Anlage K) festgelegt ist.

(2) Die Funktionszulage wird in Monatsraten einschließlich der dreizehnten Monatsrate gemäß den für die Grundbesoldung – zu deren Posten sie gehört – geltenden Modalitäten entrichtet.

Art. 77
Positionszulage

(1) Den Bediensteten, die mit den Aufgaben eines Amtsdirektors betraut sind, steht aufgrund ihrer spezifischen Funktion eine besondere Positionszulage zu. Die Positionszulage wird von der Regionalregierung festgelegt, die je nach Komplexität der mit dem Auftrag verbundenen Aufgaben einen Koeffizienten von 0,6 bis 0,9 anwendet; sie wird nach dem Anfangsgehalt der Berufs- und Besoldungsklasse C2 bemessen und gemäß denselben Modalitäten wie das Gehalt entrichtet

(2) Es kann auf keinen Fall mehr als eine Positionszulage laut diesem Artikel bezogen werden. Dem Beamten, der mehrere Ämter leitet, steht die höchste unter den für die geleiteten Ämter vorgesehenen Positionszulagen zu.

(3) Dem stellvertretenden Direktor steht eine monatliche Zulage in Höhe von 1/12 der für das Amt vorgesehenen monatlichen Positionszulage zu. Die Entrichtung der Zulage wird jedenfalls ab dem achten Tag ununterbrochener Abwesenheit des stellvertretenden Direktors – außer bei Urlaub, Arbeitsunfalle sowie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub - eingestellt. Für die Tage effektiver Stellvertretung des vom Dienst abwesenden Direktors wird die dem Stellvertreter zustehende Zulage ab dem achten Tag ununterbrochener Abwesenheit - außer bei Urlaub - in Höhe von 1/30 der für das Amt vorgesehenen monatlichen Positionszulage neu berechnet.

(4) Wird dem Amtsdirektor auch der Auftrag zur Leitung einer Organisationsstruktur erteilt, steht dem Stellvertreter eine persönliche Zulage in Höhe von 50% der dem Amtsdirektor zustehenden Positionszulage zu. Die Zulage wird gemäß denselben Modalitäten wie das Gehalt entrichtet.

Art. 78
Zulage für Koordinierungsaufgaben

(1) Die Verwaltung bestimmt nach Absprache mit den Gewerkschaften die Aufgaben zur Koordinierung von Verwaltungseinheiten oder besonderen Diensten.

(2) Dem Personal, dem genannte Aufgaben mit in der Verwaltungsordnung vorgesehener Maßnahme zugewiesen werden, wird eine monatliche Bruttozulage von mindestens 80,00 Euro und höchstens 1.100,00 Euro entrichtet, die je nach Größe der Verwaltungseinheit und je nach Verantwortungsgrad in Bezug auf die verlangten Dienste variiert.

(3) Die Verwaltung bestimmt das zu beauftragende Personal unter Berücksichtigung der Berufserfahrung und der Schul- und Studienabschlüsse sowie der für die Ausführung der jeweiligen Koordinierungsaufgaben

coordinamento si sostanzia.

4. L'indennità è erogata mensilmente ed è sospesa decorsi 30 giorni lavorativi di assenza, escluse le ferie, gli infortuni sul lavoro ed il congedo di maternità e di paternità, e può essere revocata prima della scadenza a seguito di:

- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
- accertamenti di risultati negativi;
- intervenuti mutamenti organizzativi;
- assenze protratte per un periodo continuativo superiore a tre mesi, esclusi gli infortuni ed il congedo di maternità e di paternità.

5. Al cancelliere incaricato contestualmente delle funzioni di coordinamento di più uffici del Giudice di Pace l'indennità di cui al presente articolo è pari alla sommatoria dell'indennità stabilita per l'ufficio di assegnazione e del 30% di quella prevista per l'ufficio in relazione al quale è disposto l'incarico a scavalco.

Art. 79
Indennità per incarichi speciali

1. Al personale può essere attribuita una specifica indennità per incarichi che presuppongono differenziati livelli di autonomia, di responsabilità o di conoscenze, o complessità di funzioni ovvero incarichi per l'organizzazione di specifici servizi in vista del raggiungimento di obiettivi prestabiliti.

2. L'indennità è differenziata fra un importo annuale minimo di Euro 600,00 e un massimo di Euro 7.500,00 in relazione alle caratteristiche dell'incarico, alla complessità degli obiettivi da conseguire e ai tempi assegnati.

3. Per incarichi connessi allo svolgimento di attività formative in corsi organizzati dall'amministrazione il compenso complessivo previsto per l'iniziativa viene suddiviso fra il personale in ragione dell'effettivo impegno nell'attività di insegnamento.

4. L'individuazione del personale cui è attribuita l'indennità è effettuata annualmente da parte del Dirigente competente in materia di personale su proposta scritta e motivata del Dirigente della struttura organizzativa di riferimento, acquisito il parere per iscritto dei diretti superiori del personale medesimo.

5. L'indennità può essere erogata:

a) mensilmente, per attività che presentano carattere di continuità e il cui svolgimento può essere verificato in ogni momento;
b) al termine dell'attività richiesta o al conseguimento dell'obiettivo ovvero a cadenza annuale a seguito di verifica per tutte le altre attività.

6. L'indennità viene proporzionalmente ridotta in caso di assenze superiori a giorni 30 lavorativi nell'arco dell'anno escluse le ferie e gli infortuni sul lavoro, oppure

notwendigen Fähigkeiten.

(4) Die Entrichtung der Zulage erfolgt monatlich und wird nach 30 Arbeitstagen Abwesenheit eingestellt, wobei die Abwesenheiten wegen Urlaub, Arbeitsunfällen, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub ausgeschlossen sind. In nachstehenden Fällen kann die Zulage vor Ablauf der Frist widerrufen werden:

- Nichtbeachtung der Anweisungen, die in der Zuerkennungsmaßnahme enthalten sind;
- Feststellung negativer Ergebnisse;
- eingetretene organisatorische Änderungen;
- ununterbrochene Abwesenheiten von über drei Monaten, mit Ausnahme der Arbeitsunfälle und des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs.

(5) Wird ein Kanzleileiter gleichzeitig in mehreren Friedensgerichten mit den Koordinierungsaufgaben betraut, so setzt sich die Zulage laut diesem Artikel aus der für das Herkunftsfriedensgericht vorgesehenen Zulage und 30% der Zulage zusammen, die für das andere Friedensgericht, in dem die Koordinierungsaufgaben ausgeübt werden, vorgesehen ist.

Art. 79
Zulage für besondere Aufträge

(1) Den Bediensteten kann für Aufträge, die eine differenzierte Autonomie, Verantwortung oder Kenntnis erfordern oder mit komplexen Aufgaben verbunden sind bzw. für Aufträge zur Organisation spezifischer Dienste im Rahmen vorgegebener Ziele eine besondere Zulage zuerkannt werden.

(2) Die Zulage variiert von mindestens 600,00 Euro bis höchstens 7.500,00 Euro jährlich je nach der Art des Auftrags, der Komplexität der vorgegebenen Ziele und den vorgesehenen Fristen.

(3) Bei Aufträgen betreffend die Durchführung von Lehrtätigkeit seitens des Personals im Rahmen der von der Verwaltung organisierten Lehrgänge wird die für die Initiative vorgesehene Gesamtvergütung aufgrund der effektiv geleisteten Lehrtätigkeit unter das Personal aufgeteilt.

(4) Das Personal, dem die Zulage zuerkannt wird, wird jährlich von dem für Personalwesen zuständigen Leiter auf schriftlichen und begründeten Vorschlag des Leiters der betreffenden Organisationseinheit nach Einholen der schriftlichen Stellungnahme der direkten Vorgesetzten der betreffenden Bediensteten bestimmt.

(5) Die Zulage kann wie folgt entrichtet werden:

a) monatlich, für Tätigkeiten kontinuierlichen Charakters, deren Durchführung jederzeit überprüft werden kann;
b) nach Abschluss der verlangten Tätigkeit oder nach Erreichen des vorgegebenen Zieles oder - für alle anderen Tätigkeiten - jährlich infolge einer Überprüfung.

(6) Die Zulage wird nach einer Abwesenheit von über 30 Werktagen im Laufe des Jahres mit Ausnahme des Urlaubs und der Arbeitsunfälle, bei Überschreitung

nel caso di superamento dei tempi assegnati o di parziale conseguimento degli obiettivi prefissati.

7. L'incarico può essere revocato, con atto scritto e motivato, a seguito di:

a) accertamento di risultati negativi o non rispetto dei tempi prefissati;
b) inosservanza delle direttive impartite;
c) intervenuti mutamenti organizzativi o impossibilità dell'adempimento previsto dall'incarico.

8. La revoca di cui al comma 7 comporta la perdita dell'indennità nei casi previsti dalle lettere a) e b) e l'erogazione proporzionata alla percentuale di conseguimento dell'obiettivo o al periodo di svolgimento dell'attività nel caso di cui alla lettera c).

9. L'amministrazione informa preventivamente le Organizzazioni sindacali sulle tipologie di attività e sui criteri generali per l'assegnazione dei nuovi incarichi nonché successivamente sugli incarichi speciali effettivamente assegnati.

Art. 80
Lavoro straordinario

1. Quando le esigenze dell'amministrazione lo richiedono il dipendente è tenuto a prestare servizio, con diritto alla retribuzione per lavoro straordinario, oltre l'orario normale.

2. Le modalità di gestione del lavoro straordinario, per moduli non inferiori a 30 minuti, sono definite autonomamente dai singoli Enti.

3. Il limite massimo di spesa annualmente autorizzabile per il pagamento del lavoro straordinario non può eccedere l'importo pari al corrispettivo di 50 ore annue per ciascuna unità di personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente.

4. Tale limite può essere derogato, nel limite del 25%, con deliberazione della Giunta regionale o camerale, previa informazione alle Organizzazioni sindacali.

5. Ad ogni ripartizione o struttura equiparata è assegnato annualmente ed eventualmente integrato in corso d'anno, in relazione alle esigenze, con provvedimento della Giunta regionale, un budget per lavoro straordinario.

6. Nei limiti finanziari del budget attribuito alla struttura, il dirigente autorizza le strutture dipendenti all'effettuazione del lavoro straordinario in relazione alle necessità. Ciascun dipendente non potrà effettuare lavoro straordinario oltre il limite massimo di 150 ore annue. Per specifiche esigenze tale limite individuale può essere aumentato, con il consenso del dipendente e previa informazione alle Organizzazioni sindacali fino a 300 ore.

Il comma 7 è soppresso.

8. In caso di compensazione con riposo sostitutivo riguardante il lavoro straordinario prestato in orario notturno o festivo o festivo/notturno al dipendente verrà

der vorgesehenen Fristen oder bei nicht vollständiger Erreichung der vorgegebenen Ziele proportional gekürzt.

(7) Der Auftrag kann mit schriftlicher und begründeter Maßnahme in den folgenden Fällen widerrufen werden:

a) Feststellung negativer Ergebnisse oder Nichteinhaltung der vorgegebenen Fristen;
b) Nichtbeachtung der erteilten Anweisungen;
c) eingetretene organisatorische Änderungen oder Unmöglichkeit, den Auftrag zu erfüllen.

(8) Der Widerruf gemäß Abs. 7 bewirkt in den Fällen laut Buchst. a) und b) den Verlust der Zulage und im Fall laut Buchst. c) deren Auszahlung im Verhältnis zum bis dahin erreichten Ziel oder zur Dauer der durchgeführten Tätigkeit.

(9) Die Verwaltung teilt den Gewerkschaften vorab die Art der Tätigkeiten und die allgemeinen Kriterien für die Erteilung der neuen Aufträge und daraufhin die effektiv erteilten besonderen Aufträge mit.

Art. 80
Überstunden

(1) Der Bedienstete ist aufgrund besonderer Erfordernisse der Verwaltung verpflichtet, über die normale Arbeitszeit hinaus Dienst zu leisten, wobei er Anrecht auf die Vergütung für Überstunden hat.

(2) Die Modalitäten für die Handhabung der Überstunden, die Zeitabschnitte von mindestens 30 Minuten umfassen müssen, werden von den einzelnen Körperschaften eigenständig festgelegt.

(3) Der jährlich genehmigte Höchstbetrag für die Vergütung der Überstunden darf den Betrag nicht überschreiten, der 50 Stunden pro Jahr für einen jeden am 31. Dezember des Vorjahres im Dienst stehenden Bediensteten entspricht.

(4) Von dieser Grenze kann mit Beschluss des Regionalausschusses oder des Kammerausschusses, nach Mitteilung an die Gewerkschaften, bis zu 25% abgewichen werden.

(5) Jeder Abteilung oder gleichgestellten Organisationseinheit wird jährlich mit Beschluss des Regionalausschusses eine auf die jeweiligen Erfordernisse bezogene Anzahl von Überstunden zugewiesen, welche eventuell im Laufe des Jahres ergänzt werden kann.

(6) Die Führungskraft ermächtigt die ihm unterstehenden Ämter je nach den Diensterfordernissen zur Leistung von Überstunden innerhalb der Grenzen der der Organisationsstruktur zugewiesenen Mittel. Jeder Bedienstete darf jährlich höchstens 150 Überstunden leisten. Diese individuelle Höchstgrenze kann aufgrund außerordentlicher Erfordernisse nach Zustimmung der betroffenen Bediensteten und nach Mitteilung an die Gewerkschaften auf 300 Stunden angehoben werden.

Der Abs. 7 wird gestrichen.

(8) Im Falle von Zeitausgleich für Überstunden, die in der Nacht oder an Feiertagen oder an Feiertagen nachts geleistet werden, wird dem Bediensteten die

corrisposta la differenza fra il compenso orario per lavoro straordinario diurno e quello previsto per il lavoro straordinario festivo/notturno.

9. Il lavoro svolto dai dipendenti in commissioni, gruppi di lavoro, comitati costituiti dalla Giunta regionale o dalle Giunte camerali e l'attività di sorveglianza nell'espletamento di concorsi, al di fuori del normale servizio, non sono considerati ai fini del rispetto dei limiti di cui al comma 6. Per il computo del lavoro straordinario prestato il dipendente dovrà produrre certificazione attestante la durata della seduta. Analoga deroga è stabilita, relativamente alle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano, per l'attività di presenza in manifestazioni promozionali e di servizio a beneficio dell'utenza.

10. Il personale assegnato all'Ufficio di Gabinetto, alle Segreterie particolari degli Assessori, alla Presidenza e Segreteria Generale delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano può essere autorizzato a prestare lavoro straordinario nel limite massimo di 360 ore annue con esclusione dei segretari particolari del Presidente e degli Assessori.

11. Gli autisti possono essere autorizzati, per garantire i servizi d'istituto, a prestare lavoro straordinario in deroga al limite di cui al comma 6. Le ore straordinarie sono prioritariamente recuperate, in relazione alle esigenze di servizio, anche con il ricorso all'istituto della reperibilità di cui all'articolo 37 del presente testo coordinato.

12. Il personale addetto al servizio elettorale o chiamato a collaborare nel servizio medesimo può essere autorizzato, anche in deroga ai limiti di cui al comma 6, ad effettuare lavoro straordinario sino ad un massimo individuale di 80 ore mensili per il periodo intercorrente dalla data di emanazione del decreto che fissa il giorno della votazione al 30esimo giorno successivo alla data della votazione stessa.

13. Il lavoro straordinario autorizzato ai sensi dei commi 10, 11 e 12 non concorre a determinare i limiti di spesa di cui al comma 3.

14. Il compenso per lavoro straordinario è cumulabile con la missione effettuata oltre il normale orario di servizio, ivi compresi i tempi di viaggio, fino ad un limite massimo di quattro ore giornaliere, elevato ad otto per gli autisti.

15. La misura oraria del compenso per lavoro straordinario è pari ad 1/156 dello stipendio tabellare, dell'indennità integrativa speciale e dell'indennità di funzione fissa mensile spettanti, incluso il rateo di tredicesima mensilità delle anzidette voci retributive, maggiorata:

- del 20% per il lavoro straordinario diurno (prestato dalle ore 06.00 alle ore 22.00);
- del 35% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi e/o in orario notturno (dalle ore 22.00 alle ore 06.00 del giorno successivo).

Differenz zwischen der stündlichen Vergütung, die für tagsüber geleistete Überstunden zusteht, und der Stundenvergütung, die für an Feiertagen nachts geleistete Überstunden zusteht, entrichtet.

(9) Die von den Bediensteten geleistete Arbeit in Kommissionen, Arbeitsgruppen, Komitees, die vom Regionalausschuss oder von den Kammerausschüssen errichtet werden, und die Überwachung bei Wettbewerben außerhalb der normalen Arbeitszeit fallen nicht unter die Grenzen gemäß Abs. 6. Für die Berechnung der geleisteten Überstunden muss der Bedienstete die Unterlagen erbringen, aus denen die Sitzungsdauer hervorgeht. Dieselbe Ausnahme gilt bei den Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen für die Mitarbeit bei Werbeveranstaltungen und Kammerveranstaltungen für die Bürger.

(10) Das Personal, das dem Kabinettsamt, den Sekretariaten der Assessoren sowie dem Präsidium und dem Generalsekretariat der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen zugeteilt ist, kann mit Ausnahme der persönlichen Referenten des Präsidenten und der Assessoren zur Leistung von Überstunden bis zu höchstens 360 Stunden jährlich ermächtigt werden.

(11) Zur Gewährleistung der institutionellen Dienste können die Fahrer dazu ermächtigt werden, Überstunden über die Höchstgrenze laut Abs. 6 hinaus zu leisten. Die Überstunden sind unter Berücksichtigung der Diensterfordernisse so weit wie möglich auch durch den Bereitschaftsdienst laut Art. 37 des vorliegenden koordinierten Textes auszugleichen.

(12) Das dem Wahldienst zugeteilte Personal oder das Personal, das beauftragt wird, beim Wahldienst mitzuarbeiten, kann auch in Abweichung vom Abs. 6 in der Zeit zwischen dem Datum des Dekretes, mit dem der Wahltermin festgesetzt wird, und dem 30. Tag nach dem Wahltag zur Leistung von Überstunden bis zu höchstens 80 Stunden monatlich pro Person ermächtigt werden.

(13) Die im Sinne der Abs. 10, 11 und 12 genehmigten Überstunden werden bei der Festsetzung der Ausgabengrenzen laut Abs. 3 nicht berücksichtigt.

(14) Die Vergütung für Überstunden kann mit der Außendienstvergütung kumuliert werden, wenn der Außendienst über die normale Arbeitszeit hinaus, Fahrzeiten inbegriffen, geleistet wird, und zwar bis zu einem Höchstausmaß von vier Stunden täglich, das für die Fahrer auf acht Stunden angehoben wird.

(15) Der Stundensatz für Überstunden beträgt 1/156 der zustehenden Beträge des Tarifgehalts, der Sonderergänzungszulage und der festen monatlichen Funktionszulage, einschließlich des Anteils des dreizehnten Monatsgehalts in Bezug auf die vorgenannten Gehaltsposten, erhöht um:

- 20% für tagsüber (zwischen 06:00:00 und 22.00 Uhr) geleistete Überstunden;
- 35% für an Feiertagen und/oder nachts (von 22.00 bis 6.00 Uhr des darauf folgenden Tages) geleistete Überstunden.

Art. 81
Banca ore

1. E' istituita la banca ore nella quale rientra la flessibilità positiva mensile, con cumulo di mese in mese fino al limite massimo annuo di 60 ore e nel limite di 5 ore mensili senza autorizzazione da parte del superiore gerarchico; il suddetto limite è calcolato in proporzione per il personale che presta servizio a tempo parziale. Le Camere di Commercio di Trento e Bolzano, in sede di contrattazione decentrata, potranno stabilire delle deroghe per le attività da svolgersi fuori dal normale orario di servizio e, in particolare, in relazione alle attività di presenza a manifestazioni promozionali e di servizio a beneficio dell'utenza.

2. Le modalità di gestione sono definite autonomamente dai singoli Enti.

Art. 81
Stundenbank

(1) Es wird eine Stundenbank eingerichtet, in der Monat für Monat das monatliche Zeitguthaben bis zu maximal 60 Stunden im Jahr und 5 Stunden monatlich ohne vorherige Ermächtigung durch den Vorgesetzten angesammelt werden kann; besagte Höchstgrenzen werden für das Personal mit Teilzeitbeschäftigung verhältnismäßig berechnet. Die Handelskammern Trient und Bozen können mit dezentralen Tarifverhandlungen in Bezug auf die außerhalb der normalen Dienstzeit durchzuführenden Tätigkeiten – insbesondere für die Anwesenheit bei Promotionsveranstaltungen und Serviceveranstaltungen im Interesse der Nutzer – Ausnahmen festlegen.

(2) Die Modalitäten für die Handhabung der Stundenbank werden von den einzelnen Körperschaften eigenständig festgelegt.

Art. 82
Indennità per prestazioni fuori orario

1. Al personale che effettua le prestazioni di cui all'articolo 36 del presente testo coordinato compete, in aggiunta all'eventuale compenso per lavoro straordinario spettante, l'indennità per prestazioni fuori orario nella misura corrispondente a Euro 30,00 per ogni giornata.

2. Nel caso di cui all'articolo 36, comma 4, del presente testo coordinato l'indennità di cui al comma 1 è pari a Euro 40,00 per ogni giornata.

3. Nelle prestazioni di cui ai commi precedenti gli eventuali tempi di viaggio per il raggiungimento della sede di servizio ed il rientro alla propria abitazione sono considerati orario di servizio a tutti gli effetti nel limite di un'ora complessiva.

Art. 82
Zulage für Leistungen außerhalb der Arbeitszeit

(1) Dem Personal, das die Leistungen laut Art. 36 des vorliegenden koordinierten Textes erbringt, steht zusätzlich zur eventuellen Vergütung für Überstunden die Zulage für Leistungen außerhalb der Arbeitszeit im Ausmaß von 30,00 Euro für einen jeden Tag zu.

(2) Im Falle laut Art. 36 Abs. 4 des vorliegenden koordinierten Textes beträgt die Zulage laut Abs. 1 für einen jeden Tag 40,00 Euro.

(3) Bei den Leistungen laut den vorstehenden Absätzen wird die Zeit der eventuellen Anfahrt von der eigenen Wohnung zum Dienstsitz und umgekehrt für sämtliche Wirkungen bis zu höchstens einer Stunde als Arbeitszeit betrachtet.

Art. 83
Indennità di reperibilità

1. Per il servizio di reperibilità spetta un compenso orario pari a Euro 1,55. In caso di effettive prestazioni di lavoro durante il servizio di reperibilità spetta inoltre il compenso per lavoro straordinario.

Art. 83
Zulage für Bereitschaftsdienst

(1) Für den Bereitschaftsdienst steht eine Stundenvergütung von 1,55 Euro zu. Im Falle einer effektiven Dienstleistung während des Bereitschaftsdienstes steht außerdem die Vergütung für Überstunden zu.

Art. 84
Indennità di disagiata residenza

1. Agli impiegati dei gruppi linguistici tedesco e ladino che, assegnati a prestare servizio presso strutture, servizi o uffici centrali in Trento, risiedono nella provincia di Bolzano è corrisposta una indennità mensile di Euro 218,46, a titolo di rimborso delle spese di viaggio e delle maggiori spese derivanti dalla prestazione del lavoro fuori del luogo di residenza.

2. Resta confermata l'indennità di disagiata residenza di cui all'articolo 65, commi 2, 4 e 5, del

Art. 84
Entfernungszulage

(1) Den in der Provinz Bozen wohnhaften Bediensteten der deutschen und der ladinischen Sprachgruppe, die den Organisationsstrukturen, Diensteinheiten oder Zentralämtern in Trient zugeteilt sind, wird eine monatliche Zulage von 218,46 Euro als Rückerstattung der Fahrkosten sowie der höheren Kosten entrichtet, die durch die Arbeitsleistung außerhalb des Wohnsitzes entstehen.

(2) Die Entfernungszulage laut Art. 65 Abs. 2, 4 und 5 des Tarifvertrags vom 24. Juli 2001 wird nur für die

contratto collettivo 24 luglio 2001 limitatamente al personale che alla data di entrata in vigore del contratto collettivo 10 ottobre 2003 ne fruiva, nella misura massima in godimento, e qualora continuino a sussistere i presupposti per attribuirla.

3. L'indennità di cui al comma 1 e è corrisposta in ratei mensili, con esclusione delle giornate di assenza a qualsiasi titolo effettuate. L'indennità di cui al comma 2, a decorrere dal 01/10/2020, è corrisposta in via continuativa in ratei mensili, in ragione di 10/12 dell'importo annuo spettante a tale data.

4. Ai dipendenti che fruiscono del trasporto pubblico e che presentino richiesta preventiva è riconosciuto il rimborso del costo di abbonamento nella misura del 50% della spesa anche attraverso l'ottenimento di costi di abbonamento a prezzo inferiore a quello ordinario mediante la stipula di abbonamenti aziendali. Alla spesa si farà fronte in primis con l'utilizzo delle risorse risparmiate per la cessazione della corresponsione dell'indennità di disagiata residenza e per gli eventuali ulteriori oneri con risorse dell'amministrazione.

5. I dipendenti ai quali viene corrisposta l'indennità di cui al comma 1 e 2 possono optare per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 4.

Art. 85
Cumulabilità delle indennità

1. L'indennità di posizione, l'indennità di coordinamento e l'indennità per incarichi speciali non sono fra loro cumulabili.

2. Ai sostituti dei direttori può essere attribuita l'indennità di coordinamento o quella per incarichi speciali ma l'importo massimo complessivamente attribuibile non può superare il limite di cui all'articolo 78, comma 2, del presente testo coordinato.

Art. 86
Indennità rischio per conducenti di autoveicoli di proprietà dell'amministrazione

1. Ai conducenti di autoveicoli di proprietà dell'amministrazione o comunque in dotazione alla stessa compete un'indennità per il rischio insito nella specifica attività svolta, pari a Euro 0,06 per ogni chilometro percorso.

2. Il pagamento dell'indennità avrà luogo con cadenza annuale.

Art. 87
Indennità per servizi particolari

1. Limitatamente al tempo di effettiva prestazione, al personale che, provvisto delle necessarie competenze e capacità, è incaricato di servizi particolari quali la traduzione simultanea o di servizi non rientranti nelle mansioni del proprio profilo professionale, quali ad esempio attività di traduzione scritta, verbale o in

Bediensteten, die diese am Tag des Inkrafttretens des Tarifvertrags vom 10. Oktober 2003 bezogen, in dem ihnen zuerkannten Höchstbetrag aufrecht erhalten, sofern die erforderlichen Voraussetzungen noch bestehen.

(3) Die Zulage laut Abs. 1 wird in monatlichen Raten entrichtet; dabei werden die Tage ausgeschlossen, an denen die Bediensteten aus welchem Grund auch immer abwesend waren. Die Zulage laut Abs. 2 wird ab Beginn des Monats nach der Unterzeichnung dieses Abkommens in monatlichen Raten in Höhe von 10/12 des zu jenem Datum zustehenden Jahresbetrags ununterbrochen entrichtet.

(4) Den Bediensteten, die die öffentlichen Verkehrsmittel benutzen und vorab einen entsprechenden Antrag stellen, werden 50% der Abonnementskosten erstattet, und zwar auch mittels ermäßigter Abonnements, die für die Bediensteten mit den Transportunternehmen vereinbart werden. Die Ausgabe wird in erster Linie durch die Mittel gedeckt, die an der nicht mehr entrichteten Entfernungszulage eingespart werden; eventuelle zusätzliche Kosten werden durch Finanzmittel der Verwaltung gedeckt.

(5) Die Bediensteten, denen die Zulage laut Abs. 1 bzw. 2 entrichtet wird, können sich für die Anwendung der Bestimmungen gemäß Abs. 4 entscheiden.

Art. 85
Kumulierbarkeit der Zulagen

(1) Die Positionszulage, die Zulage für Koordinierungsaufgaben und die Zulage für besondere Aufträge sind nicht miteinander kumulierbar.

(2) Den Stellvertretern der Direktoren kann die Zulage für Koordinierungsaufgaben oder die Zulage für besondere Aufträge zuerkannt werden, der insgesamt zuweisbare Höchstbetrag darf jedoch die Grenze laut Art. 78 Abs. 2 des vorliegenden koordinierten Textes nicht überschreiten.

Art. 86
Gefahrenzulage für Fahrer von Kraftfahrzeugen der Verwaltung

(1) Den Fahrern von Kraftfahrzeugen, die Eigentum der Verwaltung sind oder die jedenfalls zum Fuhrpark der Verwaltung gehören, steht eine Zulage in Höhe von 0,06 Euro pro Kilometer für die Gefahren zu, die mit der Ausübung ihrer Tätigkeit verbunden sind.

(2) Die Zulage wird jährlich entrichtet.

Art. 87
Zulage für besondere Dienste

(1) Der Bedienstete, der - sofern er die erforderlichen Fachkenntnisse und Fähigkeiten besitzt - mit besonderen Diensten wie die Simultanübersetzung oder mit Diensten betraut wird, die nicht in den Aufgabenbereich seines Berufsbildes fallen, wie beispielsweise die schriftliche, mündliche oder

consecutivo, di docenza o altra attività individuata dalla contrattazione decentrata, per i quali al dipendente non è riconosciuta specifica indennità è corrisposto un compenso orario corrispondente all'importo per lavoro straordinario spettante ai dipendenti inseriti nella posizione economico-professionale C3 - livello iniziale.

konsekutive Übersetzung, Lehraufträge oder andere Tätigkeiten, die bei der dezentralen Vertragsverhandlung bestimmt werden und für welche ihm keine besondere Zulage zuerkannt ist, erhält - beschränkt auf die Zeit der effektiven Leistung des Dienstes - eine Stundenvergütung in Höhe des Betrags für Überstundenarbeit, wie sie den Bediensteten der Berufs- und Besoldungsklasse C3 - Anfangsstufe zusteht.

Art. 87 bis
Indennità per servizi particolari per il personale delle Camere di Commercio di Trento e di Bolzano

1. L'indennità di cui all'art. 87 spetta anche al personale delle Camere di Commercio di Trento e Bolzano che effettua servizi di vigilanza e di tutela della fede pubblica al di fuori delle sedi camerali e fuori delle fascie di presenza obbligatorie.
2. L'indennità può essere riconosciuta fino al limite massimo dell'ammontare degli introiti derivanti dall'espletamento dell'attività medesima.

Art. 87-bis
Zulage für besondere Dienste für das Personal der Handelskammern Trient und Bozen

(1) Die Zulage laut Art. 87 steht auch dem Personal der Handelskammern Trient und Bozen zu, das mit Kontrollen und dem Schutz des öffentlichen Glaubens außerhalb der Dienstsitze der Handelskammern sowie der Kernzeiten betraut ist.
(2) Die Zulage kann bis zum Höchstausmaß der Einnahmen zuerkannt werden, die aus der Durchführung dieser Tätigkeit erwachsen.

Art. 88
Indennità per centralinisti non vedenti

1. Ai centralinisti non vedenti è corrisposta l'indennità di mansione di cui all'articolo 9 della legge 29 marzo 1985, n. 113, nell'importo rideterminato in € 6,00.

Art. 88
Zulage für Telefonisten mit Sehbehinderung

(1) Den blinden Telefonisten wird die Funktionszulage laut Art. 9 Abs. 1 des Gesetzes vom 29. März 1985, Nr. 113 im neu festgesetzten Betrag von 6,00 Euro zuerkannt.

Art. 88 bis
Indennità di turno

1. Al personale che effettua il lavoro in turni, ai sensi dell'art. 35, comma 4, punto 4), è corrisposta, dalla data di sottoscrizione del presente accordo, una indennità pari a 10,00 euro per ciascun turno giornaliero.

2. Le prestazioni di lavoro straordinario e la volontaria flessibilità dell'orario d'obbligo non comportano il diritto all'indennità di cui al comma 1.

Art. 88-bis
Turnuszulage

(1) Dem Personal, das gemäß Art. 35 Abs. 4 Z. 4 Turnusdienst leistet, wird ab dem Datum der Unterzeichnung dieses Abkommens eine Zulage von 10,00 Euro für jeden täglichen Turnus entrichtet.

(2) Die Leistung von Überstunden und die freiwillige flexible Gliederung der Pflichtarbeitszeit geben kein Anrecht auf die Zulage laut Abs. 1.

Art. 89
Indennità di missione e trasferimento

1. Le indennità di missione e trasferimento spettanti al personale sono disciplinate nell'allegato L) al presente testo coordinato.

Art. 89
Vergütung für Außendienst und Versetzung an einen anderen Dienstsit

1. Die dem Personal zustehenden Vergütungen für Außendienst und Versetzung an einen anderen Dienstsitz werden in der Anlage L) zu diesem Vertrag geregelt.

CAPO III
PRODUTTIVITÀ

III. KAPITEL
PRODUKTIVITÄT

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

1. Allo scopo di valorizzare la capacità e la produttività

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

(1) Es wird ein „Fonds für die Produktivität und die

dei dipendenti e/o il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico è istituito un "Fondo per la produttività e la qualità della prestazione lavorativa".

2. Lo stesso è alimentato:

a) da una quota pari al 6% del trattamento economico riferito allo stipendio tabellare iniziale e all'indennità integrativa speciale dei dipendenti in servizio al 1. gennaio di ogni anno al netto degli oneri riflessi;

b) dalle risorse contrattuali che possano residuare una tantum, dai risparmi derivanti dalla cessazione della corresponsione dell'indennità per disagiata residenza e dal 50% delle eventuali somme non liquidate nell'anno precedente a quello di riferimento per la quota del Fondo di produttività;

c) dal 60% delle economie di gestione conseguite nell'anno di riferimento, che consistono nei minori oneri ottenuti dalla mancata sostituzione temporanea di personale. A tal fine si considerano tutte le assenze dal servizio, escluse le ferie, di durata superiore a 30 giorni annui. Deve essere attestato che detti risparmi non abbiano prodotto effetti negativi sulla quantità e qualità dei servizi resi agli utenti e che non siano dovuti all'affidamento di attività all'esterno. L'ammontare complessivo delle economie di gestione è contenuto entro il limite massimo dell'1% della retribuzione lorda dell'anno di riferimento;

d) dal 60% dell'importo corrispondente alla retribuzione individuale di anzianità non più corrisposta al personale cessato dal servizio a decorrere dal 1. gennaio 2018, compresa la quota di tredicesima mensilità. Detto importo, rapportato all'intero anno, confluisce stabilmente nel Fondo a partire dall'anno successivo alla cessazione dal servizio;

e) i risparmi di spesa conseguiti nell'anno di riferimento per le indennità di cui agli artt. 78 e 79 del presente testo coordinato rispetto agli stanziamenti complessivamente previsti.

3. Le risorse, decurtate dell'importo utilizzato dalla contrattazione decentrata di cui all'articolo 5 e delle somme corrisposte per l'indennità di turno di cui all'art. 88-bis, sono ripartite fra le strutture organizzative o loro articolazioni in ragione del personale assegnato applicando i parametri di cui all'allegato K), tenuto conto del periodo di assegnazione e della tipologia del rapporto di lavoro. A tal fine si escludono i periodi di assenza che abbiano dato luogo alla sostituzione con personale supplente. L'assegnazione delle risorse alla struttura opera entro il limite massimo annuo di 30 giorni di assenza non sostituita per ciascun dipendente.

3bis. Nei confronti dei dipendenti inseriti nel profilo professionale di "cancelliere esperto" delle posizioni economico-professionali B3, B4 e B4S si applica il

Qualität der Arbeitsleistung" eingerichtet, um die Fähigkeiten und die Produktivität der Bediensteten und/oder ihren Beitrag zur Leistungssteigerung in den Verwaltungen und zur Qualität des öffentlichen Dienstes zu fördern.

(2) Der Fonds setzt sich wie folgt zusammen:

a) aus einem Anteil von 6% der Besoldung bezogen auf das Anfangstarifgehalt und auf die Sonderergänzungszulage der zum 1. Jänner eines jeden Jahres im Dienst stehenden Bediensteten, abzüglich der Sozialbeiträge;

b) aus den eventuell nicht zur Gänze für die Finanzierung des Tarifvertrags verwendeten Mitteln, den Einsparungen aus der nicht mehr entrichteten Entfernungszulage sowie aus 50% der eventuellen Beträge, die im Jahr vor dem Bezugsjahr für den Anteil des Produktivitätsfonds nicht ausgezahlt wurden;

c) aus 60% der im Bezugsjahr erzielten Einsparungen, die aus der nicht vorgenommenen zeitweiligen Ersetzung von Personal resultieren. Dabei werden sämtliche Abwesenheiten vom Dienst - ausgenommen der Urlaub - berücksichtigt, die mehr als 30 Tage jährlich umfassen. Es ist nachzuweisen, dass genannte Einsparungen die Quantität und Qualität der Dienste am Bürger nicht beeinträchtigt haben und dass sie nicht auf die Erteilung externer Aufträge zurückzuführen sind. Der Gesamtbetrag der Einsparungen hält sich in den Grenzen von 1% der Bruttobesoldung im Bezugsjahr;

d) aus 60% des Betrags der Dienstalterszulage - einschließlich der dreizehnten Monatsrate -, die dem ab 1. Jänner 2018 aus dem Dienst ausgeschiedenen Personal nicht mehr entrichtet wird. Dieser auf Jahresbasis berechnete Betrag fließt ab dem Jahr nach dem Dienstaustritt ständig in den Fonds ein;

e) die im Bezugsjahr erzielten Einsparungen betreffend die Zulagen laut Art. 78 und 79 des vorliegenden koordinierten Textes im Verhältnis zu den vorgesehenen Gesamtansätzen.

(3) Die Mittel, die um den für die dezentralen Vertragsverhandlungen laut Art. 5 verwendeten Betrag und um die als Turnuszulage laut Art. 88-*bis* entrichteten Beträge gekürzt werden, werden unter die Organisationsstrukturen oder ihre Ämter je nach Anzahl des zugeteilten Personals unter Anwendung der Parameter laut Anlage K) sowie unter Berücksichtigung des Zeitraums der Zuteilung und der Art des Arbeitsverhältnisses aufgeteilt. Zu diesem Zweck werden die Abwesenheitszeiten ausgeschlossen, die durch die Einstellung von Ersatzpersonal gedeckt wurden. Für die Zuweisung der Mittel an die einzelnen Organisationsstrukturen ist pro Bediensteten eine Jahreshöchstgrenze von 30 Abwesenheitstagen ohne Ersetzung vorgesehen.

(3-bis) Auf die Bediensteten im Berufsbild „Kanzleibeamter/Kanzleibeamtin", Berufs- und Besoldungsklasse B3, B4 und B4S, wird der für den

coefficiente previsto per l'area C, sia ai fini del riparto delle risorse da assegnare ai rispettivi uffici giudiziari che per la determinazione del premio individuale.

4. Nel caso di costituzione, nell'ambito delle strutture organizzative o articolazioni, di nuove e distinte unità organizzative caratterizzate dallo svolgimento di specifiche competenze, le risorse assegnate possono essere ulteriormente suddivise, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali.

4 bis. Ai fini della determinazione del premio individuale, si considerano alla stregua di presenza in servizio:

- i permessi sindacali e per mandato politico;
- le assenze per ferie;
- il permesso retribuito previsto dall'articolo 34, comma 3, lettere a), b) ed e);
- l'assenza dovuta a causa di servizio o infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL;
- il congedo per maternità e paternità;
- i permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- i giorni di assenza per patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Azienda sanitaria.

5. La valutazione di cui ai precedenti commi, adeguatamente motivata, va sottoscritta per presa visione dal dipendente. Il dipendente ha titolo ad avere copia della valutazione a lui riferita e a prendere visione della valutazione attribuita ai colleghi della struttura/ufficio o ambito separato.

6. Qualora il dipendente dissenta dalla valutazione operata, entro dieci giorni dalla sua comunicazione può promuovere la procedura prevista dall'articolo 65, comma 13 del presente testo coordinato. Al termine della procedura, la valutazione, modificata o meno, diviene definitiva.

7. L'amministrazione darà evidenza alle Organizzazioni sindacali delle somme erogate e delle eventuali somme residue non distribuite nonché delle quote effettivamente attribuite.

8. L'erogazione del Fondo viene effettuata entro il mese di maggio, compatibilmente con il rispetto delle disposizioni di cui al comma 6.

9. Le modalità di riparto del fondo di produttività per il personale, incluso quello incaricato della direzione d'ufficio, sono stabilite dalle singole Amministrazioni previa consultazione con le organizzazioni sindacali.

Bereich C vorgesehene Koeffizient sowohl für die Zwecke der Aufteilung der den jeweiligen Gerichtsämtern zuzuweisenden Mittel als auch für die Festlegung der individuellen Prämie angewandt.

(4) Werden im Rahmen der Organisationsstrukturen oder deren Ämter neue und getrennte Organisationseinheiten errichtet, die spezifische Aufgaben ausführen, können die zugewiesenen Mittel nach Absprache mit den Gewerkschaften weiter aufgeteilt werden.

(4-bis). Zwecks Festlegung der individuellen Prämie gelten als Anwesenheit im Dienst:

- die Gewerkschaftsbeurlaubungen und Beurlaubungen wegen politischen Mandats;
- die Abwesenheiten wegen Urlaub;
- die bezahlte Beurlaubung laut Art. 34 Abs. 3 Buchst. a), b) und e);
- die dienstbedingten Abwesenheiten oder Abwesenheiten wegen eines von der INAIL anerkannten Arbeitsunfalls;
- der Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub;
- die Beurlaubungen laut Art. 33 Abs. 3 und 6 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104;
- die Abwesenheitstage wegen schwerer Krankheiten, die gemäß den Anweisungen des Sanitätsbetriebs lebenserhaltender und mit diesen vergleichbarer Therapien bedürfen.

(5) Die Bewertung laut obgenannten Absätzen muss angemessen begründet sein und vom Bediensteten zwecks Bestätigung der Einsichtnahme unterzeichnet werden. Der Bedienstete ist berechtigt, eine Kopie seiner Bewertung zu erhalten und in die Bewertung der Kollegen der Organisationsstruktur / des Amtes oder des getrennten Bereiches Einsicht zu nehmen.

(6) Ist der Bedienstete mit der abgegebenen Bewertung nicht einverstanden, so kann er innerhalb von zehn Tagen nach deren Mitteilung das Verfahren laut Art. 65 Abs. 12 dieses Vertrags einleiten. Nach Abschluss des Verfahrens ist die geänderte oder gleichbleibende Bewertung endgültig.

(7) Die Verwaltung teilt den Gewerkschaften die ausgezahlten Beträge und die eventuell nicht entrichteten Restbeträge sowie die effektiv zugewiesenen Anteile mit.

(8) Die Auszahlung der Beträge aus dem Fonds erfolgt innerhalb Mai, sofern dies mit den Bestimmungen laut Abs. 6 vereinbar ist.

(9) Die Modalitäten für die Aufteilung des Fonds für die Produktivität des Personals, einschließlich der mit der Leitung eines Amtes betrauten Bediensteten, werden von den einzelnen Verwaltungen nach vorheriger Beratung mit den Gewerkschaften festgelegt.

CAPO IV
DISPOSIZIONI VARIE

Art. 91
Trattamento economico nei casi di inquadramento in posizione economico-professionale diversa

1. Nel caso di passaggio fra le aree e dalle posizioni B1, B2 e B2S alla posizione economico-professionale superiore B3 al dipendente è attribuito il livello retributivo iniziale della nuova posizione economico-professionale; conserva inoltre la retribuzione individuale di anzianità in godimento, incrementata del maturato economico acquisito e del maturato in itinere.

2. Il maturato economico è pari alla differenza fra lo stipendio tabellare del livello retributivo in godimento alla data del passaggio ed il livello retributivo iniziale della corrispondente posizione economico-professionale cui è previsto l'accesso dall'esterno. Il maturato in itinere è pari al valore economico dell'anzianità maturata dalla data di attribuzione del livello retributivo nella posizione economico-professionale rivestita alla data del passaggio.

3. L'anzianità richiesta per la progressione di cui all'art. 64 del presente contratto decorre dalla data di conseguimento delle nuove posizioni economico-professionali (C1 - B3 - B1).

4. In caso di inquadramento in una posizione economico-professionale inferiore per inidoneità fisica, la retribuzione individuale di anzianità fruita dal dipendente è incrementata di un importo pari alla differenza di retribuzione fondamentale tra le due posizioni economico-professionali. Detta differenza sarà utilizzata a conguaglio nel caso di successivo passaggio a posizione economico-professionale superiore.

5. In occasione di inquadramento in una posizione economico-professionale inferiore a seguito di procedura concorsuale, sarà conservata solamente la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

6. Le disposizioni di cui ai commi precedenti, a richiesta del dipendente, si applicano anche al personale in servizio che è stato inquadrato nella posizione economico-professionale C1 o B3 o B1 successivamente al 1. luglio 1998. L'inquadramento economico ha effetto dal 1. agosto 2007 o dalla data di passaggio giuridico, se posteriore, ed assorbe l'eventuale anzianità pregressa riconosciuta nella nuova posizione.

Art. 92
Trattamento economico del funzionario incaricato delle funzioni di segretario del Presidente della Regione e degli Assessori

1. All'incaricato delle funzioni di segretario del Presidente della Regione e degli Assessori è attribuito, a decorrere dalla data di incarico, un compenso pari alla misura massima dell'indennità di posizione di cui all'art.

IV. KAPITEL
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 91
Besoldung im Falle der Einstufung in eine andere Berufs- und Besoldungsklasse

(1) Bei Bereichswechsel und beim Aufstieg von den Berufs- und Besoldungsklassen B1, B2 und B2S in die höhere Berufs- und Besoldungsklasse B3 wird dem Bediensteten die Anfangsbesoldung der neuen Berufs- und Besoldungsklasse zuerkannt; weiters behält er die bezogene Dienstalterszulage bei, die um den bereits zuerkannten Gesamtbetrag und den Teilbetrag für den laufenden Zeitraum erhöht wird.

(2) Der zuerkannte Gesamtbetrag entspricht der Differenz zwischen dem zum Zeitpunkt des Aufstiegs bezogenen Tarifgehalt und dem Gehalt der Anfangsstufe der entsprechenden Berufs- und Besoldungsklasse, für die der Zugang von außen vorgesehen ist. Der Teilbetrag für den laufenden Zeitraum entspricht dem wirtschaftlichen Wert des Dienstalters, das ab dem Datum der Zuerkennung der Gehaltsebene in der zum Zeitpunkt des Aufstiegs bekleideten Berufs- und Besoldungsklasse erreicht wurde.

3. Das für den Aufstieg laut Art. 64 des vorliegenden koordinierten Textes erforderliche Dienstalter läuft ab dem Datum der Erlangung der neuen Berufs- und Besoldungsklassen (C1 - B3 - B1).

(4) Im Falle der Einstufung in eine niedrigere Berufs- und Besoldungsklasse aufgrund körperlicher Untauglichkeit wird die vom Bediensteten bezogene Dienstalterszulage um einen Betrag erhöht, welcher der Differenz zwischen der Grundbesoldung der beiden Berufs- und Besoldungsklassen entspricht. Genannte Differenz wird im Falle eines späteren Aufstiegs in eine höhere Berufs- und Besoldungsklasse verrechnet.

(5) Bei der Einstufung in eine niedrigere Berufs- und Besoldungsklasse infolge eines Wettbewerbsverfahrens wird nur die bezogene Dienstalterszulage beibehalten.

(6) Die Bestimmungen laut den vorstehenden Absätzen werden auf Antrag des Bediensteten auch auf das im Dienst stehende Personal angewandt, das nach dem 1. Juli 1998 in die Berufs- und Besoldungsklasse C1 oder B3 oder B1 eingestuft wurde. Die wirtschaftliche Einstufung gilt ab dem 1. August 2007 oder ab dem Datum des dienstrechtlichen Aufstiegs, sofern dieser zu einem späteren Zeitpunkt erfolgte, und wird mit dem eventuell erreichten Dienstalter verrechnet, das für die neue Berufs- und Besoldungsklasse anerkannt wurde.

Art. 92
Besoldung des mit den Aufgaben eines persönlichen Referenten des Präsidenten der Region oder der Assessoren betrauten Beamten

(1) Der mit den Aufgaben eines persönlichen Referenten des Präsidenten der Region oder der Assessoren beauftragten Person wird ab dem Datum der Auftragserteilung eine Vergütung im Höchstausmaß der

77, con esclusione di ogni compenso per lavoro straordinario.

2. All'incaricato delle funzioni di segretario del Presidente della Regioni e degli Assessori assunto con contratto a tempo determinato, è attribuito, a decorrere dalla data di incarico, il trattamento economico corrispondente a quello iniziale spettante ai dipendenti appartenenti alla posizione economico-professionale C3, un compenso pari alla misura massima dell'indennità di posizione di cui all'articolo 77 del presente testo coordinato, con esclusione di ogni compenso per lavoro straordinario, nonché gli altri assegni accessori previsti dal contratto medesimo.

Art. 93
Trattamento economico del funzionario incaricato delle funzioni di capo di gabinetto o della direzione di una struttura organizzativa o della sostituzione del dirigente

1. Il trattamento economico del funzionario incaricato delle funzioni di capo di gabinetto o della direzione di una struttura organizzativa o della sostituzione del dirigente della stessa è definito nel contratto collettivo del personale dell'area dirigenziale.

Art. 94
Trattamento economico del personale in posizione di comando

1. Al personale comandato da altri enti è attribuito il trattamento economico accessorio di cui al presente testo coordinato, integrato, a titolo di indennità accessorie, qualora ricorrano le condizioni previste nella normativa di riferimento e purché non percepisca detti assegni o similari dall'ente di appartenenza, della quota fissa dell'indennità di funzione e dell'indennità di cui all'articolo 75 del presente testo coordinato.

2. Al personale regionale comandato presso altri enti, fatto salvo il rimborso da parte degli stessi, spetta oltre al trattamento economico fondamentale anche il trattamento economico accessorio di cui al presente testo coordinato, se richiesto dall'ente presso il quale il servizio viene prestato.

Art. 95
Riconoscimento servizi

1. Il servizio reso alle dipendenze dell'amministrazione regionale e delle Camere di Commercio di Trento e Bolzano è riconosciuto per intero ai fini giuridici e della progressione economica purché reso in posizioni economico-professionali pari o superiori a quella rivestita all'atto dell'assunzione a tempo indeterminato.

2. Il riconoscimento del servizio di cui al comma 1 è disposto a domanda ed ha effetto dalla data di

Positionszulage laut Art. 77, mit Ausnahme jeglicher Vergütung für Überstunden zuerkannt.

(2) Der mit den Aufgaben eines persönlichen Referenten des Präsidenten der Region oder der Assessoren beauftragten Person, die mit einem befristeten Vertrag eingestellt ist, werden ab dem Datum der Auftragserteilung die Besoldung entsprechend dem Anfangsgehalt der Bediensteten der Berufs- und Besoldungsklasse C3, eine Vergütung im Höchstausmaß der Positionszulage laut Art. 77 dieses Tarifvertrages, mit Ausnahme jeglicher Vergütung für Überstunden, sowie die weiteren zusätzlichen Besoldungselemente laut Vertrag zuerkannt.

Art. 93
Besoldung des Beamten, der mit den Aufgaben des Kabinettschefs oder der Direktion einer Organisationseinheit oder der Vertretung eines Leiters betraut ist

(1) Die Besoldung des Beamten, der mit den Aufgaben des Kabinettschefs oder der Direktion einer Organisationseinheit oder der Vertretung eines Leiters derselben betraut ist, wird im Tarifvertrag für die Führungskräfte festgesetzt.

Art. 94
Besoldung des abgeordneten Personals

(1) Dem von anderen Körperschaften abgeordneten Personal werden die zusätzlichen Besoldungselemente gemäß diesem Vertrag entrichtet, ergänzt - in Form von zusätzlichen Zulagen - durch den festen Anteil der Funktionszulage und der Zulage laut Art. 75 des vorliegenden koordinierten Textes, sofern die in den Bezugsbestimmungen vorgesehenen Voraussetzungen bestehen und sofern diesem die genannten oder ähnliche Bezüge nicht von der Herkunftskörperschaft entrichtet werden.

(2) Den Bediensteten der Region, die zu anderen Körperschaften abgeordnet sind, stehen außer der Grundbesoldung auch die zusätzlichen Besoldungselemente laut diesem Vertrag zu, sofern dies von der Körperschaft, bei der sie Dienst leisten, angefordert wird - unbeschadet der Rückzahlung seitens dieser.

Art. 95
Anerkennung von Dienstzeiten

(1) Der bei der Regionalverwaltung und bei den Handelskammern Trient und Bozen geleistete Dienst wird für die rechtlichen Zwecke und für die Zwecke der Gehaltsentwicklung zur Gänze anerkannt, sofern er in Berufs- und Besoldungsklassen geleistet wurde, die gleich hoch oder höher sind als die bei der Einstellung mit unbefristetem Arbeitsverhältnis bekleidete Berufs- und Besoldungsklasse.

(2) Die Anerkennung der Dienstzeiten laut Abs. 1 wird auf Antrag verfügt und ist ab dem Datum der

assunzione del dipendente a tempo indeterminato. Qualora la relativa domanda sia presentata decorsi sei mesi dalla data di assunzione a tempo indeterminato, gli effetti decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data di presentazione della medesima.

3. I costi dei riconoscimenti di cui al presente articolo gravano sul Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale.

Einstellung des Bediensteten mit unbefristetem Arbeitsverhältnis wirksam. Wird der Antrag nach sechs Monaten ab der Einstellung mit unbefristetem Arbeitsverhältnis eingereicht, ist die Anerkennung ab dem ersten Tag des Monats nach dem Einreichdatum des Antrags wirksam.

(3) Die sich aus der Anerkennung von Dienstzeiten laut diesem Artikel ergebenden Ausgaben gehen zu Lasten des Fonds für die Finanzierung der Klassifizierung des Personals.

Art. 96
Rimborso spese per acquisto dispositivi speciali di correzione

1. Ai fini dell'applicazione della normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, la spesa a carico dell'amministrazione per la dotazione di speciali dispositivi di correzione (lenti e montature) ai dipendenti cui tali dispositivi sono stati prescritti dal medico competente, viene fissata nell'importo relativo all'intero costo dei presidi ottici correttivi (lenti) e nell'importo massimo di Euro 160,00 del costo sostenuto per la montatura.

2. Il rimborso della spesa sostenuta dai dipendenti per l'acquisto degli speciali dispositivi di correzione sarà corrisposto, nei limiti stabiliti nel comma 1, previa presentazione della relativa documentazione comprovante l'avvenuta spesa.

Art. 96
Rückerstattung der Spesen für den Erwerb von speziellen Sehhilfen

(1) Für die Zwecke der Anwendung der geltenden Bestimmungen auf dem Sachgebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz wird die Ausgabe zu Lasten der Verwaltung für spezielle Sehhilfen (Brillengläser und -fassungen) für die Bediensteten, denen diese Vorrichtungen vom zuständigen Arzt verschrieben wurden, auf den Betrag der Gesamtkosten für die Sehhilfen (Brillengläser) und auf höchstens 160,00 Euro für die Brillenfassung festgesetzt.

(2) Die von den Bediensteten für den Erwerb der speziellen Sehhilfen bestrittenen Kosten werden in den im Abs. 1 festgesetzten Grenzen nach Vorlage der entsprechenden Ausgabenbelege rückerstattet.

Art. 97
Servizio alternativo di mensa

1. Il servizio alternativo di mensa in favore dei dipendenti è espletato da terzi gestori di servizi di ristorazione, la cui scelta avviene applicando le norme che disciplinano le procedure di appalto.

2. Al servizio alternativo di mensa possono accedere, esclusivamente al di fuori dell'orario di lavoro, solo i dipendenti effettivamente in servizio.

3. Possono accedere al servizio alternativo di mensa sia i dipendenti che effettuano un rientro pomeridiano che i dipendenti con orario medio giornaliero di almeno sei ore.

4. Il titolo per ottenere le prestazioni del servizio alternativo di mensa è rappresentato da un buono, che in applicazione di quanto stabilito dall'art. 5, comma 7 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, è confermato nell'importo massimo di 7,00 euro.

5. È esclusa qualsiasi forma di indennità monetaria sostitutiva, fatto salvo il rimborso forfetario di cui all'art. 3, commi 3 e 4, dell'allegato L).

6. I partecipanti ai tirocini formativi che si svolgono presso la Regione in applicazione di specifiche convenzioni possono usufruire del servizio alternativo di mensa.

7. Ulteriori modalità e criteri per l'utilizzo del servizio alternativo di mensa, qualora necessari, saranno diffusi

Art. 97
Alternativer Mensadienst

(1) Der alternative Mensadienst für die Bediensteten wird von gemäß den Bestimmungen über die Vergabeverfahren ausgewählten Dritten, die Lunch-Service anbieten, durchgeführt.

(2) Der alternative Mensadienst kann ausschließlich außerhalb der Arbeitszeit nur von den Bediensteten in Anspruch genommen werden, die effektiv im Dienst sind.

(3) Den Mensadienst können die Bediensteten, die am Nachmittag Ausgleichsstunden leisten, sowie die Bediensteten mit einer täglichen Durchschnittsarbeitszeit von mindestens 6 Stunden in Anspruch nehmen.

(4) Der alternative Mensadienst kann durch einen Bon in Anspruch genommen werden, der in Anwendung des Art. 5 Abs. 7 des GD vom 6. Juli 2012, Nr. 95 - umgewandelt mit Änderungen durch das Gesetz vom 7. August 2012, Nr. 135 - im Höchstwert von 7,00 Euro bestätigt wird.

(5) Jedweder Ersatz in Geld ist ausgeschlossen, unbeschadet der Pauschalrückzahlung laut Art. 3 Abs. 3 und 4 der Anlage L).

(6) Die Teilnehmer von Praktika, die von der Region in Anwendung spezifischer Vereinbarungen durchgeführt werden, können den alternativen Mensadienst in Anspruch nehmen.

(7) Weitere eventuell erforderlichen Modalitäten und Kriterien für die Inanspruchnahme des alternativen

dall'amministrazione con atto a carattere generale.

8. Nel rispetto delle condizioni e dei limiti previsti dai commi precedenti, in alternativa alla prestazione di servizi sostitutivi di mensa aziendali, l'amministrazione può optare per un servizio di mensa diffusa attraverso l'utilizzo di card elettroniche o analogo strumento disponibile sottoforma di app.

Art. 98
Abbigliamento di servizio

1. Fermo restando quanto previsto dal d.lgs. 81/2008, l'amministrazione fornisce gratuitamente al personale, tenuto conto del profilo professionale di appartenenza e delle mansioni effettivamente esercitate, l'abbigliamento di servizio necessario, ove tale personale sia obbligato ad indossarlo. A tale fine è considerato abbigliamento di servizio:

a) l'uniforme, contrassegnata dal distintivo di qualifica;
b) la divisa, contrassegnata dal distintivo di servizio;
c) c) l'abbigliamento di lavoro.

2. L'assegnazione dell'abbigliamento di servizio non costituisce integrazione del trattamento economico.

3. L'abbigliamento di protezione ed i dispositivi di protezione individuale prescritti dalle norme antinfortunistiche spettano di diritto e vengono assegnati d'ufficio. Il loro uso è obbligatorio.

4. Nei cantieri di lavoro, nelle officine, nei magazzini e laboratori vengono messi a disposizione del personale, oltre all'abbigliamento di protezione, equipaggiamenti ed indumenti per l'esecuzione di lavori specifici o particolarmente disagiati.

5. L'amministrazione di appartenenza provvede ad individuare l'abbigliamento necessario ed a stabilire le modalità di gestione, coinvolgendo le Organizzazioni sindacali. Il personale ha comunque l'obbligo di curare la pulizia e la conservazione dell'abbigliamento di servizio. Il mancato rispetto di tale obbligo può comportare l'irrogazione di una sanzione disciplinare.

Art. 99
Copertura assicurativa

1. L'amministrazione stipula polizze assicurative per il personale contro i rischi di responsabilità civile verso terzi nonché contro qualsiasi altro rischio connesso alle mansioni, ivi comprese le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie promosse da terzi.

CAPO V
DISPOSIZIONI IN MATERIA
DI ONERI RISARCITORI

Mensadienstes werden von der Verwaltung mit Rundschreiben mitgeteilt.

(8) Unter Beachtung der in den vorstehenden Absätzen vorgesehenen Bedingungen und Grenzen kann die Verwaltung anstatt der Bereitstellung eines alternativen Mensadienstes für einen Mensadienst optieren, der mittels Verwendung elektronischer Cards oder ähnlicher über eine App verfügbarer Instrumente funktioniert.

Art. 98
Dienstkleidung

(1) Unbeschadet der Bestimmungen laut GvD Nr. 81/2008 stellt die Verwaltung dem zum Tragen einer Dienstkleidung verpflichteten Personal unter Berücksichtigung des jeweiligen Berufsbildes und der effektiv ausgeübten Aufgaben unentgeltlich die notwendige Dienstkleidung zur Verfügung. Zu diesem Zweck gilt als Dienstkleidung:

a) die Uniform mit Rangabzeichen,
b) die Amtskleidung mit Dienstabzeichen,
c) die Arbeitskleidung.

(2) Die Zuweisung der Dienstkleidung stellt in keiner Weise eine Ergänzung der Besoldung dar.

(3) Die Schutzkleidung und die Schutzausrüstung, die von den Unfallverhütungsvorschriften vorgesehen sind, stehen von Rechts wegen zu und werden von Amts wegen zugewiesen. Das Tragen derselben ist Pflicht.

(4) Auf den Bauhöfen, in den Werkstätten, Lagern und Labors werden außer der Schutzkleidung Ausrüstungsgegenstände und Kleidungsstücke für besondere oder besonders beschwerliche Arbeiten bereitgestellt.

(5) Die jeweilige Verwaltung bestimmt die notwendige Dienstbekleidung und den Umgang damit, wobei die Gewerkschaften einbezogen werden. Das Personal ist verpflichtet, für die Reinigung und die Instandhaltung der Dienstkleidung zu sorgen. Die Nichteinhaltung dieser Pflicht kann auch die Verhängung einer Disziplinarstrafe zur Folge haben.

Art. 99
Versicherungsschutz

(1) Die Verwaltung schließt Haftpflichtversicherungen für das Personal sowie Versicherungen gegen sämtliche sonstigen Risiken ab, die mit der Ausübung der beruflichen Tätigkeit in Zusammenhang stehen. Dazu gehören u.a. auch eventuelle Folgen gerichtlicher Klagen von Seiten Dritter.

V. KAPITEL
BESTIMMUNGEN BETREFFEND
DIE ERSTATTUNG VON BETRÄGEN

Art. 100
Interessi e rivalutazione monetaria

1. Al personale cui siano liquidati emolumenti spettanti in dipendenza del rapporto di lavoro e della cessazione del medesimo sono corrisposti gli interessi legali a decorrere dal 120esimo giorno successivo alla data di maturazione del credito principale, ovvero dalla scadenza del termine previsto ai sensi dell'articolo 3 della legge regionale 31 luglio 1993, n. 13. L'importo dovuto a titolo di interessi legali è portato in detrazione delle somme spettanti a titolo di rivalutazione monetaria.

2. Se la liquidazione dell'importo è subordinata alla presentazione di domanda o di documentazione anche di competenza di altri enti, il termine di cui al comma 1 inizia a decorrere dalla data ultima di ricevimento degli atti necessari da parte dei competenti uffici.

3. Qualora il diritto alla corresponsione degli emolumenti sorga in base a norma di legge o di contratto con effetto retroattivo, la data di maturazione del corrispondente titolo va riferita alla data di entrata in vigore della legge o del contratto, fatto salvo quanto disposto al comma 2.

4. Per le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano i termini previsti dai commi precedenti vanno considerati al netto del tempo necessario per l'eventuale verifica di legittimità.

5. Gli interessi legali e la rivalutazione monetaria sono corrisposti d'ufficio. Alla liquidazione degli oneri risarcitori non si provvede per importi lordi fino a Euro 20,00.

Art. 101
Modalità di calcolo
degli oneri risarcitori

1. Gli interessi legali o la rivalutazione monetaria sono calcolati sulle somme dovute, al netto delle ritenute previdenziali, assistenziali ed erariali e sono dovuti fino alla data di emissione del corrispondente titolo di pagamento. È escluso l'anatocismo.

2. La rivalutazione monetaria è calcolata in base agli indici ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie di operai e impiegati.

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

Art. 102
Integrazione del trattamento di fine servizio/rapporto

1. A decorrere dal 1. gennaio 2001 l'integrazione regionale del trattamento di fine servizio/rapporto spettante al personale è determinata secondo quanto disposto dall'articolo 2120 del codice civile e dal presente

Art. 100
Zinsen und Inflationsausgleich

(1) Dem Personal, dem aufgrund des Arbeitsverhältnisses und dessen Beendigung Bezüge entrichtet werden, werden ab dem 120. Tag nach Entstehen des Anspruchs auf den Hauptbetrag oder bei Ablauf der Frist im Sinne des Art. 3 des Regionalgesetzes vom 31. Juli 1993, Nr. 13 die entsprechenden gesetzlichen Zinsen ausgezahlt. Die geschuldeten gesetzlichen Zinsen werden von den als Inflationsausgleich zustehenden Beträgen abgezogen.

(2) Ist für die Auszahlung des Betrages ein Gesuch erforderlich oder müssen Unterlagen auch anderer Körperschaften eingereicht werden, so läuft die Frist laut Abs. 1 ab dem Tag, an dem die letzte der notwendigen Unterlagen bei den zuständigen Ämtern eingelangt ist.

(3) Entsteht der Anspruch auf die Entrichtung von Bezügen aufgrund einer Gesetzesbestimmung oder eines Vertrags rückwirkend, so ist für diesen Anspruch - unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 2 - auf das Datum des Inkrafttretens des Gesetzes oder des Vertrags Bezug zu nehmen.

(4) Was die Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen anbelangt, zählt die für die Überprüfung der eventuellen Gesetzmäßigkeit notwendige Zeit nicht für die Berechnung der Fristen gemäß den vorstehenden Absätzen.

(5) Die gesetzlichen Zinsen und der Inflationsausgleich werden von Amts wegen entrichtet. Die Rückerstattung erfolgt nur für Beträge von über 20,00 Euro brutto.

Art. 101
Modalitäten für die Berechnung
der rückzuerstattenden Beträge

(1) Die gesetzlichen Zinsen bzw. der Inflationsausgleich werden auf die geschuldeten Beträge, abzüglich der Sozialbeiträge und der Steuerabzüge, berechnet, und stehen bis zum Datum der Ausstellung der entsprechenden Zahlungsanweisung zu. Die Kapitalisierung der Zinsen ist ausgeschlossen.

(2) Der Inflationsausgleich erfolgt auf der Grundlage des ISTAT-Indexes der Verbraucherpreise für Haushalte von Arbeitern und Angestellten.

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

Art. 102
Ergänzung zur Dienstabfertigung/Abfertigung

(1) Ab 1. Jänner 2001 wird die regionale Ergänzung zu der dem Personal zustehenden Dienstabfertigung/Abfertigung gemäß den im Art. 2120 des Zivilgesetzbuches und in dem vorliegenden

testo coordinato.

2. Il trattamento di fine di servizio complessivamente spettante ai singoli dipendenti alla data del 1. gennaio 2001, calcolato con le modalità di cui all'articolo 59 dell'accordo sindacale del 5 aprile 1996 ed in base alla retribuzione utile prevista all'articolo 70 del presente testo coordinato, con esclusione dell'indennità di direzione, si cumula a tutti gli effetti, per i periodi successivi, con il trattamento di cui all'articolo 2120 del codice civile. Il trattamento di fine rapporto, al netto delle quote di TFR complessivamente destinate a Laborfonds nonché dell'intero ammontare delle anticipazioni liquidate nell'anno, è rivalutato in base alle disposizioni dell'articolo 2120, commi 4 e 5, del codice civile. Ai fini dell'integrazione regionale del TFR la rivalutazione è determinata al lordo dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 11, comma 3, del d.lgs. 47/ 2000.

3. Dal trattamento di fine servizio/rapporto di cui al comma 2 è detratto il trattamento di fine servizio comunque denominato di competenza, per i medesimi servizi e periodi utili, dell'INPS - Gestione Dipendenti pubblici.

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'INPS-Gestione Dipendenti pubblici, con le modalità di cui all'articolo 104 del presente contratto. Le anticipazioni concesse fino al 1. agosto 2001 (data di entrata in vigore del contratto collettivo 24 luglio 2001) sono detratte nell'importo liquidato dal TFR maturato alla cessazione del rapporto di lavoro.

5. A decorrere dal 1 gennaio 2021 nei confronti del lavoratore in regime di trattamento di fine rapporto INPS cessano di trovare applicazione dalla medesima decorrenza le norme di cui ai precedenti commi 1, 2 e 3.

6. Nei casi di cui al comma precedente sono fatti salvi gli effetti prodotti sino al 31 dicembre 2020. L'integrazione del trattamento di fine servizio/rapporto maturata a tale data sarà rivalutata sino alla data di cessazione dal servizio, in conformità a quanto previsto dall'art. 2120 del codice civile.

Art. 103
Determinazione del trattamento di fine rapporto

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

- indennità di missione e di trasferimento;
- rimborsi spese di missione;
- indennità di disagiata residenza;
- compensi in natura;

koordinierten Text enthaltenen Bestimmungen festgesetzt.

(2) Die den einzelnen Bediensteten zum 1. Jänner 2001 insgesamt zustehende Dienstabfertigung - berechnet gemäß den Modalitäten laut Art. 59 des Tarifabkommens vom 5. April 1996 und aufgrund der zu berücksichtigenden Bezüge laut Art. 70 dieses Vertrags, mit Ausnahme der Direktionszulage - wird für sämtliche Wirkungen für die darauf folgenden Zeiträume mit der Abfertigung gemäß Art. 2120 des Zivilgesetzbuches kumuliert. Die Abfertigung - abzüglich der insgesamt für Laborfonds bestimmten Anteile und des Gesamtbetrags der im Jahr ausgezahlten Vorschüsse - wird aufgrund der Bestimmungen laut Art. 2120 Abs. 4 und 5 des Zivilgesetzbuches aufgewertet. Für die Zwecke der regionalen Ergänzung zur Abfertigung ist bei der Aufwertung die Ersatzsteuer laut Art. 11 Abs. 3 des GvD Nr. 47/2000 mit einbezogen.

(3) Von der Dienstabfertigung/Abfertigung laut Abs. 2 wird die wie auch immer benannte Dienstabfertigung abgezogen, die für die betreffenden Dienste und Zeiträume in den Zuständigkeitsbereich des NISFS/INPS - Verwaltung Öffentliche Bedienstete fällt.

(4) Zwecks 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 des NISFS/INPS - Verwaltung Öffentliche Bedienstete fallenden Dienstabfertigung gemäß den Modalitäten laut Art. 104 dieses Vertrags anzahlen. Die bis zum 1. August 2001 (Tag des Inkrafttretens des Tarifvertrags vom 24. Juli 2001) vorgestreckten Beträge werden von der zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehenden Abfertigung abgezogen.

(5) Ab dem 1. Jänner des Jahres nach Unterzeichnung dieses Tarifvertrags gelten für die Bediensteten mit NISF/INPS-Abfertigung ab demselben Datum die Bestimmungen laut den vorstehenden Abs. 1, 2 und 3 nicht mehr.

(6) In den Fällen laut vorstehendem Absatz bleiben die bis zum 31. Dezember des Jahres der Unterzeichnung dieses Tarifvertrags entfalteten Wirkungen unberührt. Die bis zu diesem Tag erreichte Ergänzung zur Dienstabfertigung/Abfertigung wird bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses gemäß den Bestimmungen laut Art. 2120 des Zivilgesetzbuchs aufgewertet.

Art. 103
Festsetzung der Abfertigung

(3) Die Abfertigung wird in Übereinstimmung mit Art. 2 Abs. 8 des Gesetzes vom 8. August 1995, Nr. 335 mit Bezug auf sämtliche den Bediensteten zustehenden Besoldungselemente festgesetzt, mit Ausnahme der:

- Vergütung für Außendienst und Verlegung des Dienstsitzes;
- Rückerstattung der im Außendienst bestrittenen Kosten;
- Entfernungszulage;
- Naturalbezüge;
- Vergütung für nicht in Anspruch genommenen

- indennità sostitutiva di ferie non godute;

- indennità di mancato preavviso;

- interessi legali e rivalutazione monetaria;
- assegno per il nucleo familiare.

2. Nel computo della retribuzione utile rientrano comunque le retribuzioni percepite dal dipendente, direttamente dall'amministrazione regionale, durante il periodo di comando o la messa a disposizione di altri enti.

3. In relazione alla eventuale corresponsione di retribuzioni relative ad anni precedenti a quello di erogazione si provvede comunque al calcolo della relativa quota di TFR con riferimento ai criteri di accantonamento previsti dall'INPS. Sono in ogni caso esclusi dal computo gli emolumenti relativi a periodi di lavoro anteriori al 1. gennaio 2001.

4. Nei casi di successione di rapporti di lavoro presso l'amministrazione, sia a tempo indeterminato che determinato, alla erogazione dell'integrazione del TFR si provvede in caso di cessazione dal servizio con interruzione effettiva del rapporto di almeno un giorno.

5. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per passaggio del dipendente ad altro ente pubblico si provvede al pagamento dell'integrazione del TFR, pari alla differenza fra quanto complessivamente maturato a titolo di TFR presso l'amministrazione e quanto maturato presso l'INPS, secondo la relativa normativa.

6. La risoluzione del rapporto di lavoro comporta la corresponsione al dipendente dell'integrazione regionale del trattamento di fine servizio/rapporto.

6bis. Al personale cui spetta l'integrazione regionale di cui al comma precedente può essere anticipato, a richiesta, il trattamento di fine servizio/rapporto complessivamente spettante dall'INPS-Gestione Dipendenti pubblici. Il TFS/R a carico dell'INPS è corrisposto alla cessazione dal servizio, fatti salvi eventuali differimenti dei termini di pagamento previsti dalla vigente normativa regionale, per un importo non superiore al 90% di quanto complessivamente maturato ed è conguagliato, a saldo, ad avvenuta validazione della posizione previdenziale da parte del medesimo Istituto.

6ter. Alla rideterminazione del trattamento di fine servizio/rapporto non si provvede per importi lordi fino a Euro 100,00.

7. L'amministrazione subentra al personale interessato nelle rispettive ragioni creditizie nei confronti dell'INPS per il recupero dell'IPS e del TFR anticipati. A tal fine i dipendenti rilasciano apposita procura speciale irrevocabile di delega a riscuotere.

8. Per quanto riguarda le modalità di calcolo del TFR nel caso di sospensione dell'attività lavorativa, si fa riferimento alla vigente normativa dell'INPS - Gestione Dipendenti pubblici.

Urlaub
- Entschädigung bei Nichteinhalten der Kündigungsfrist;
- gesetzlichen Zinsen und des Inflationsausgleichs;
- Familienzulage.

(2) Bei der Festsetzung der zu berücksichtigenden Besoldung werden jedenfalls die Bezüge einbezogen, die der Bedienstete während einer Abordnung oder einer Zurverfügungstellung an andere Körperschaften direkt von der Regionalverwaltung bezogen hat.

(3) Was die eventuelle Entrichtung von Bezügen anbelangt, die sich auf die Jahre vor dem Entrichtungsjahr beziehen, wird der Abfertigungsanteil jedenfalls nach den vom NISF/INPS für die Rückstellungen vorgesehenen Kriterien berechnet. Beträge für Dienstzeiten vor dem 1. Jänner 2001 sind auf jeden Fall von der Berechnung ausgeschlossen.

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

(5) Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Übergang des Bediensteten zu einer anderen öffentlichen Körperschaft wird die Ergänzung zur Abfertigung entrichtet, die der Differenz zwischen der insgesamt bei der Verwaltung und der beim NISF/INPS angereiften Abfertigung gemäß den einschlägigen Bestimmungen entspricht.

(6) Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bewirkt die Entrichtung der regionalen Ergänzung zur Dienstabfertigung/Abfertigung an den Bediensteten.

(6-*bis*) Dem Personal, dem die regionale Ergänzung laut vorstehendem Absatz zusteht, kann auf Antrag die insgesamt zu Lasten des NISF/INPS – Verwaltung der öffentlichen Bediensteten zustehende Dienstabfertigung/ Abfertigung vorgestreckt werden. Die Dienstabfertigung/Abfertigung zu Lasten des NISF/INPS wird, unbeschadet des eventuell in den geltenden Regionalbestimmungen vorgesehenen Aufschubs der Zahlungsfristen, beim Ausscheiden aus dem Dienst in Höhe von höchstens 90% des insgesamt anfallenden Betrags entrichtet und nach Bestätigung der Rentenposition seitens des NISF/INPS mit dem Restbetrag verrechnet.

(6-*ter*) Von der Neuberechnung der Dienstabfertigung/Abfertigung wird bei Bruttobeträgen bis zu 100,00 Euro abgesehen.

(7) Für das betroffene Personal nimmt die Verwaltung die Eintreibung der vorgestreckten Dienstprämie und Abfertigung beim NISF/INPS vor. Zu diesem Zweck haben die Bediensteten eine eigene unwiderrufliche Inkassovollmacht auszustellen.

(8) Im Falle der Unterbrechung der Arbeitstätigkeit sind für die Berechnung der Abfertigung die Modalitäten laut den geltenden Bestimmungen des NISFS/INPS - Verwaltung Öffentliche Bedienstete anzuwenden.

Art. 104
Anticipazione del trattamento di fine rapporto

1. Ai dipendenti con almeno otto anni di effettivo servizio presso l'amministrazione può essere concesso, a richiesta, una anticipazione sul trattamento di fine rapporto spettante di importo non superiore all' 80% di quanto maturato all'atto della domanda.

2. L'anticipazione del TFR è concessa in base alle modalità ed ai criteri di cui all'allegato M).

3. L'importo di detta anticipazione viene detratto dalla liquidazione definitiva spettante alla cessazione dal servizio.

4. A partire dal 1 ottobre 2020, per il personale dell'Ente Regione, la riproposizione di una nuova domanda di anticipazione del TFR può essere effettuata dal dipendente per non più di tre volte nel corso del rapporto d'impiego e, comunque, a distanza di almeno cinque anni dalla precedente liquidazione, fatta salva in ogni caso la deroga per le richieste di cui alla motivazione stabilita dalla lett. a) dell'art. 2, dell'allegato M).

5. Non possono essere accolte le domande dei dipendenti dimissionari o che saranno collocati a riposo d'ufficio entro la fine dell'anno successivo alla data di presentazione della domanda.

6. L'anticipazione è esigibile entro la fine del secondo anno successivo a quello in cui è stato disposto l'impegno della corrispondente spesa.

Art. 104
Vorschuss auf die Abfertigung

(1) Den Bediensteten, die mindestens acht Jahre effektiven Dienst bei der Verwaltung geleistet haben, kann auf Antrag ein Vorschuss auf die zustehende Abfertigung im Ausmaß von höchstens 80% des bei der Einreichung des Gesuches angereiften Betrags gewährt werden.

(2) Der Vorschuss auf die Abfertigung wird aufgrund der Modalitäten und Kriterien laut Anlage M) gewährt.

(3) Der Betrag des genannten Vorschusses wird von der endgültigen, bei Beendigung des Dienstverhältnisses zustehenden Abfertigung abgezogen.

(4) Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrags dürfen die Bediensteten der Region höchstens dreimal im Laufe ihres Dienstverhältnisses einen neuerlichen Vorschuss auf die Abfertigung beantragen, wobei die vorherige Auszahlung mindestens fünf Jahre zurückliegen muss, mit Ausnahme auf jeden Fall der Anträge laut Art. 2 Buchst. a) der Anlage M.

(5) Anträge von Bediensteten, die gekündigt haben oder die bis zum Ende des Jahres nach jenem, in dem der Antrag gestellt wurde, von Amts wegen in den Ruhestand versetzt werden, können nicht berücksichtigt werden.

(6) Der Vorschuss ist bis zum Ende des zweiten Jahres nach der Zweckbindung der entsprechenden Ausgabe zahlbar.

Art. 105
Previdenza complementare

1. Il personale assunto con contratto a tempo indeterminato e determinato può aderire al Fondo regionale dei lavoratori dipendenti per la previdenza complementare denominato Laborfonds.

2. Le modalità di adesione al Fondo, di permanenza nel Fondo ed ogni altra facoltà esercitabile dal dipendente sono disciplinate dallo statuto e dagli accordi costitutivi del Fondo stesso. L'adesione a Laborfonds può essere esercitata dal dipendente fin dal momento dell'assunzione.

3. L'amministrazione contribuisce al finanziamento del Fondo nella misura dell'1,0% del trattamento economico con riferimento alla base retributiva utilizzata per il calcolo del TFR.

4. Tale contributo è dovuto a favore dei lavoratori che abbiano espresso volontà di adesione al Fondo la cui contribuzione è pari ad un ulteriore 1%. A scelta del dipendente ed a proprio carico può essere versata una contribuzione aggiuntiva a scaglioni dell'1% della medesima retribuzione. Nei confronti del lavoratore di cui al comma 5 del precedente art. 102, la contribuzione a carico dell'Amministrazione da destinare al fondo di previdenza complementare è pari all'1,5% della base retributiva utile ai fini del TFR.

5. Il finanziamento del Fondo avviene anche mediante una quota di TFR, annualmente maturato:

a) pari al 25%, per i dipendenti in servizio con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre

Art. 105
Zusatzvorsorge

(1) Das mit unbefristetem oder befristetem Vertrag eingestellte Personal kann sich beim regionalen Zusatzrentenfonds der Arbeitnehmer, Laborfonds genannt, eintragen.

(2) Die Modalitäten für den Beitritt zum Fonds und die Mitgliedschaft im Fonds sowie jedes weitere Recht des Bediensteten sind in der Satzung und in den Gründungsvereinbarungen des Fonds festgesetzt. Die Bediensteten können dem Laborfonds ab ihrer Einstellung beitreten.

(3) Die Verwaltung trägt mit 1,0% der Besoldung mit Bezug auf die Besoldungsgrundlage, die für die Berechnung der Abfertigung berücksichtigt wird, zur Finanzierung des Fonds bei.

(4) Dieser Beitrag ist für die Arbeitnehmenden zu zahlen, die dem Fonds beigetreten sind und die ebenfalls einen Beitrag in Höhe von 1% der Besoldung entrichten. Die Bediensteten können eine zusätzliche Beitragszahlung zu ihren Lasten in Stufen von jeweils 1% der Besoldung beschließen. Für die im Art. 102 Abs. 5 genannten Bediensteten beträgt der Beitrag der Verwaltung zur Finanzierung des Zusatzrentenfonds 1,5% der Besoldungsgrundlage, die für die Berechnung der Abfertigung berücksichtigt wird.

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

a) 25% für das zum 31. Dezember 2000 mit unbefristetem Vertrag im Dienst stehende Personal;

2000;

b) pari al 100%, per i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato dal 31 maggio 2000, ovvero assunti a tempo indeterminato dal 1. gennaio 2001.

6. L'amministrazione versa a proprio carico l'intera quota iniziale di iscrizione al Fondo di previdenza complementare.

7. Per il personale in regime di TFR-INPS aderente al Fondo la cessazione del contributo previdenziale a proprio carico ai fini dell'indennità premio di servizio comporta la modifica della retribuzione imponibile ai fini previdenziali e fiscali.

8. Con la cessazione dal servizio viene meno il diritto del dipendente all'accredito della contribuzione a Laborfonds sugli emolumenti erogati successivamente alla cessazione, quali arretrati contrattuali, fondo produttività e simili, indipendentemente dal riscatto presso il Fondo della posizione individuale.

9. Con decorrenza dal 1. gennaio 2024 il contributo a carico del datore di lavoro è aumentato di un punto percentuale qualora il contributo a carico del dipendente ammonti almeno al tre per cento.

10. La modifica dell'aliquota contributiva da parte del dipendente deve essere chiesta entro la data del 31 dicembre del relativo anno a valere dal 1. gennaio dell'anno successivo alla domanda.

Art. 106
Adeguamento dei trattamenti integrativi pensionistici

1. I trattamenti integrativi attribuiti ai dipendenti collocati a riposo ovvero ai loro superstiti sono aggiornati, con l'applicazione della perequazione automatica delle pensioni, quale determinata dal Casellario centrale delle pensioni a norma dell'articolo 34 della legge 23 dicembre 1998, n. 448 (Finanziaria 1999).

2. Nei confronti dei dipendenti dispensati dal servizio per inabilità assoluta e permanente a qualsiasi proficuo lavoro ovvero a qualsiasi attività lavorativa, nonché nei confronti dei superstiti aventi titolo in base alla normativa INPDAP alla pensione indiretta, spetta l'assegno integrativo di pensione con le modalità previste dall'articolo 26 della legge regionale 26 aprile 1972, n. 10.

3. L'assegno di cui al comma 2 è determinato con riferimento al trattamento economico previsto per la posizione economico-professionale A1 - livello iniziale. L'assegno medesimo è aggiornato con le modalità previste al comma 1.

4. Per quanto non disciplinato dal presente articolo trova applicazione la normativa INPDAP.

L'art. 107 - Trattamento integrativo a carico delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura di Trento e di Bolzano - è soppresso con effetto dal 1° gennaio 2020.

b) 100% für die ab 31. Mai 2000 mit befristetem Vertrag eingestellten Bediensteten oder für die ab 1. Jänner 2001 mit unbefristetem Vertrag eingestellten Bediensteten.

(6) Die Gebühr für die Einschreibung in den Zusatzrentenfonds geht voll zu Lasten der Verwaltung

(7) Für das dem Fonds beigetretene Personal mit NISFS/INPS Abfertigung bringt die Einstellung des Vorsorgebeitrags, der vom Bediensteten für die Zwecke der Dienstprämie entrichtet wird, die Änderung des für vorsorge- und steuerrechtliche Zwecke besteuerbaren Gehalts mit sich.

(8) Mit Beendigung des Dienstverhältnisses verliert der Bedienstete, das Recht auf die Beitragszahlung an Laborfonds für die nach dem Dienstaustritt entrichteten Bezüge - wie Nachzahlungen, Fonds für die Produktivität oder Ähnliches - unabhängig vom Rückkauf der individuellen Position beim Fonds.

(9) Mit Wirkung vom 1. Jänner 2024 wird der Beitrag zu Lasten des Arbeitgebers um einen Prozentpunkt erhöht, sofern der Beitrag zu Lasten des Bediensteten mindestens 3 % beträgt.

(10) Die Änderung des Beitragssatzes seitens des Bediensteten muss innerhalb 31. Dezember des Jahres beantragt werden und gilt ab 1. Jänner des darauffolgenden Jahres.

Art. 106
Anpassung der Rentenergänzungen

(1) Die den Bediensteten im Ruhestand oder deren Hinterbliebenen zuerkannten Ergänzungsbeträge werden unter Anwendung des automatischen Rentenausgleichs, der aufgrund des Art. 34 des Gesetzes vom 23. Dezember 1998, Nr. 448 (Finanzgesetz 1999) im zentralen Rentenregister festgesetzt wurde, aktualisiert.

(2) Die Rentenergänzung gemäß Art. 26 des Regionalgesetzes vom 26. April 1972, Nr. 10 steht den Bediensteten, die wegen vollständiger und dauernder Untauglichkeit weder eine produktive Tätigkeit noch irgendeine Tätigkeit ausüben können des Dienstes enthoben wurden, und den Hinterbliebenen zu, die aufgrund der INPDAP/NFAÖV-Bestimmungen Anspruch auf die übertragene Rente haben.

(3) Die Ergänzung laut Abs. 2 wird auf der Grundlage der Besoldung für die Anfangsstufe der Berufs- und Besoldungsklasse A1 berechnet. Die genannte Ergänzung wird gemäß den Modalitäten laut Abs. 1 aktualisiert.

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

Der Art. 107 - Ergänzungsbeträge zu Lasten der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen - wird mit Wirkung vom 1. Jänner 2020 gestrichen.

Art. 108
Trattamento di fine rapporto e di previdenza dei dipendenti delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura di Trento e di Bolzano

1. A decorrere dal 1. gennaio 2001 il trattamento di fine rapporto è corrisposto dall'amministrazione secondo quanto disposto dall'articolo 2120 del codice civile e dal presente testo coordinato.

2. Il trattamento di fine servizio spettante ai singoli dipendenti alla data del 1. gennaio 2001, calcolato con le modalità di cui all'articolo 2 della legge regionale 22 maggio 1980, n. 8 e dell'articolo 62 dell'accordo sindacale 5 aprile 1996, si cumula a tutti gli effetti, per i periodi successivi, con il trattamento di cui all'articolo 2120 del codice civile. Si applicano altresì le disposizioni dell'articolo 2120, commi 4 e 5, del codice civile.

3. A decorrere dalla data di cessazione del contributo previdenziale obbligatorio a carico del dipendente regionale ai fini dell'indennità premio di servizio INPDAP non è più dovuto dai dipendenti camerali il contributo di cui all'articolo 3, comma 2, della LR 3 novembre 1973, n. 18.

4. Alla liquidazione del TFR si provvede entro 90 giorni dalla cessazione, fatti salvi eventuali differimenti dei termini di pagamento previsti dalla vigente normativa regionale.

Art. 108
Abfertigung und Vorsorgeleistungen an die Bediensteten der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen

(1) Ab 1. Jänner 2001 entrichtet die Verwaltung die Abfertigung gemäß den im Art. 2120 des Zivilgesetzbuches und in diesem Vertrag vorgesehenen Bestimmungen.

(2) Die den einzelnen Bediensteten zum 1. Jänner 2001 zustehende Dienstabfertigung, berechnet gemäß den Modalitäten laut Art. 2 des Regionalgesetzes vom 22. Mai 1980, Nr. 8 und Art. 62 des Tarifabkommens vom 5. April 1996, wird für die darauf folgenden Zeiträume für sämtliche Wirkungen mit den Beträgen laut Art. 2120 des Zivilgesetzbuches kumuliert. Weiters finden die Bestimmungen des Art. 2120 Abs. 4 und 5 des Zivilgesetzbuches Anwendung.

(3) Mit der Einstellung des obligatorischen Vorsorgebeitrages für die INPDAP/NFAÖV-Dienstprämie, der zu Lasten der Regionalbediensteten geht, haben die Bediensteten der Handelskammern den Beitrag laut Art. 3 Abs. 2 des Regionalgesetzes vom 3. November 1973, Nr. 18 nicht mehr zu leisten.

(4) Die Auszahlung der Abfertigung erfolgt – unbeschadet des eventuell in den geltenden Regionalbestimmungen vorgesehenen Aufschubs der Zahlungsfristen – innerhalb von 90 Tagen ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

CAPO VII
DISTINTE DISPOSIZIONI PER IL PERSONALE AMMINISTRATIVO DEGLI UFFICI GIUDIZIARI TRANSITATO NEI RUOLI DELLA REGIONE

Art. 108 bis
Assistenza al magistrato in udienza

1. Spetta al dipendente impegnato per l'assistenza, con compiti di verbalizzazione o interpretariato per l'attività svolta nelle udienze penali, civili, per l'attività del Pubblico Ministero e del Giudice per l'udienza preliminare, la seguente indennità:

a) per periodi da due a quattro ore - 7,70 euro;
b) per periodo da quattro a sei ore - 11,00 euro;

c) per periodi superiori alle sei ore - 14,30 euro.

2. La predetta indennità è aumentata del 10% nell'ipotesi di verbalizzazione senza fonoregistrazione.

3. Spetta al dipendente impegnato per la chiamata delle cause all'udienza penale la seguente indennità:

a) per periodi da due a quattro ore - 5,25 euro;
b) per periodo da quattro a sei ore - 6,83 euro;
c) per periodi superiori alle sei ore - 8,40 euro.

VII. KAPITEL
SPEZIFISCHE BESTIMMUNGEN FÜR DAS IN DEN STELLENPLAN DER REGION ÜBERGEGANGENE VERWALTUNGSPERSONAL DER GERICHTSÄMTER

Art. 108-bis
Unterstützung des Richters bei den Verhandlungen

(1) Den Bediensteten, die die Tätigkeit im Rahmen der straf- und zivilrechtlichen Verhandlungen, die Tätigkeit des Staatsanwalts und jene des Richters der Vorverhandlung mit den Aufgaben eines Protokollführers oder eines Dolmetschers unterstützen, steht folgende Zulage zu:

a) für Zeiträume von zwei bis vier Stunden: 7,70 Euro;
b) für Zeiträume von vier bis sechs Stunden: 11,00 Euro;
c) für Zeiträume von mehr als sechs Stunden: 14,30 Euro.

(2) Genannte Zulage wird um 10% erhöht, wenn das Protokoll ohne Tonaufnahme abgefasst wird.

(3) Den Bediensteten, die die Rechtssachen bei strafrechtlichen Verhandlungen aufrufen, steht folgende Zulage zu:

a) für Zeiträume von zwei bis vier Stunden: 5,25 Euro;
b) für Zeiträume von vier bis sechs Stunden: 6,83 Euro;
c) für Zeiträume von mehr als sechs Stunden: 8,40

Art. 108 ter
Assistenza per l'audizione a distanza

1. Spetta al personale chiamato a svolgere le attività di cui al comma 1 dell'art. 147 bis disp. att. c.p.p. nel luogo ove la persona sottoposta all'esame di trova un'indennità di 78,47 euro per ogni esame effettivamente svolto. Nell'ipotesi d'impegno di più unità di personale l'importo va attribuito a ciascuna unità in misura proporzionale alla durata della prestazione.

Art. 108 quater
Servizio di relazioni con il pubblico

1. Al personale addetto in via esclusiva agli uffici relazioni con il pubblico presso gli Uffici giudiziari con un numero di personale in organico non inferiore a 50 unità è attribuita un'indennità di 5,00 euro per ogni giornata di presenza sul lavoro.

Art. 108 quinquies
Indennità di maneggio lavori

1. L'indennità per il maneggio di valori spetta soltanto al personale che in forza di provvedimento formale è addetto in via continuativa ad un servizio che comporti maneggio di denaro o valori.

2. Essa è fissata nelle seguenti misure giornaliere lorde:

Importo medio annuo maneggio valori non inferiore a	619.748,28 euro	1.549.370,70 euro	3.098.741,39 euro
Importo indennità per la terza area	0,98 euro	1,26 euro	1,64 euro
Importo indennità per la seconda area	0,70 euro	0,98 euro	1,36 euro

Art. 108 sexies
Indennità per guida automezzi blindati

1. Al personale addetto alla conduzione di automezzi blindati e dedicati al trasporto di magistrati per periodi non inferiori a sei ore spetta un'indennità giornaliera di 6 euro. Nelle 6 ore devono intendersi compresi i tempi di attesa e le soste.

Art. 108 septies
Decorrenza e cumulo delle indennità

1. Le indennità di cui al presente capo trovano applicazione dal 1. gennaio 2018, sono corrisposte soltanto per i giorni di effettiva presenza e sono

Euro.

Art. 108-ter
Unterstützung bei der Fernvernehmung

(1) Dem Personal, das mit der Ausübung der Tätigkeiten laut Art. 147-bis Abs. 1 der Durchführungsbestimmungen zur Strafprozessordnung am Ort, wo sich die zu vernehmende Person befindet, betraut wird, steht eine Zulage in Höhe von 78,47 Euro für jede tatsächlich durchgeführte Vernehmung zu. Werden dafür mehrere Personen eingesetzt, so ist der Betrag für jede proportional zur Dauer der Arbeitsleistung zuzuerkennen.

Art. 108-quater
Beziehungen zur Öffentlichkeit

(1) Dem Personal, das ausschließlich den Ämtern für die Beziehungen zur Öffentlichkeit bei Gerichtsämtern mit mindestens 50 Planstellen zugeteilt ist, wird eine Zulage in Höhe von 5,00 Euro für jeden Tag Anwesenheit am Arbeitsplatz zuerkannt.

Art. 108-quinquies
Zulage für die Handhabung von Wertsachen

(1) Die Zulage für die Handhabung von Wertsachen steht ausschließlich dem Personal zu, dass kraft einer formellen Maßnahme ununterbrochen einem Dienst zugeteilt ist, der die Handhabung von Geld oder Wertsachen vorsieht.

(2) Es werden nachstehende Bruttotagessätze festgesetzt:

Durchschnittlicher Mindestjahresbetrag Handhabung von Wertsachen	619.748,28 Euro	1.549.370,70 Euro	3.098.741,39 Euro
Zulage für den dritten Bereich	0,98 Euro	1,26 Euro	1,64 Euro
Zulage für den zweiten Bereich	0,70 Euro	0,98 Euro	1,36 Euro

Art. 108 sexies
Zulage für Fahrer von gepanzerten Fahrzeugen

(1) Das Personal, das für einen Zeitraum von mindestens sechs Stunden gepanzerte Fahrzeuge für die Beförderung von Richtern fährt, steht eine Tageszulage von 6 Euro zu. Zu den sechs Stunden zählen auch Wartezeiten und Zwischenhalte.

Art. 108-septies
Wirkungsdatum und Häufung von Zulagen

(1) Die Zulagen laut diesem Kapitel gelten ab 1. Jänner 2018 und werden nur für die Tage der tatsächlichen Anwesenheit entrichtet, wobei bis

cumulabili fino ad un massimo di due.

2. Ove si verifichino le condizioni per il diritto a più di due indennità, vengono liquidate quelle meglio retribuite.

Art. 108 octies
Passaggi all'interno dell'area per i dipendenti degli uffici giudiziari inquadrati nei ruoli regionali con decorrenza 1° gennaio 2018 - Disposizioni di prima applicazione

1. In prima applicazione e in via transitoria, nei confronti del personale amministrativo degli uffici giudiziari del distretto transitati nei ruoli regionali con decorrenza 1. gennaio 2018 ed in possesso dei requisiti indicati al comma 2, è garantita l'indizione di procedure selettive per il passaggio, all'interno dell'area e con decorrenza dal 1. gennaio 2018, dalla posizione economico-professionale attribuita all'atto dell'inquadramento a quella immediatamente successiva non contingentata.

2. Alle procedure selettive accede il personale in possesso, alla data del 1° gennaio 2018, dei requisiti stabiliti dall'art. 64, comma 4 e dall'allegato H) del presente testo coordinato. A tali fini viene considerata utile l'anzianità di servizio maturata nel profilo professionale presso l'ente di provenienza come equiparato alla posizione economico professionale riconosciuta in sede di inquadramento.

3. Le procedure selettive consistono in una prova scritta preceduta da un corso di formazione, la cui durata ed il cui programma sono stabiliti dal provvedimento di indizione delle procedure selettive. Il provvedimento di indizione stabilirà i titoli che, se puntualmente comprovati, potranno esonerare, in tutto in parte, il candidato dallo svolgimento del corso di formazione.

4. Hanno titolo a conseguire l'accesso alla posizione economica superiore i candidati che in occasione della prova di cui al comma 3 ottengono un punteggio pari o superiore al 60% del punteggio massimo raggiungibile.

5. Qualora la differenza fra il trattamento economico fondamentale in godimento presso il Ministero della Giustizia all'atto del passaggio nei ruoli regionali - con riferimento alle sole voci fisse e continuative, non correlate allo specifico profilo d'impiego - ed il trattamento economico fondamentale previsto dal presente testo coordinato - con riferimento allo stipendio tabellare, indennità integrativa speciale, retribuzione individuale di anzianità e indennità di funzione fissa e variabile - spettante a seguito dell'inquadramento nella nuova posizione economico professionale, livello iniziale, conseguita a seguito dei passaggi interni, sia inferiore al 7%, si provvederà all'attribuzione di un assegno personale non riassorbibile per garantire l'incremento retributivo del 7%.

5bis. L'anzianità di servizio superiore ai dieci anni maturata nel profilo professionale presso l'ente di provenienza, come equiparata alla posizione economico professionale riconosciuta in sede di inquadramento presso la Regione, verrà computata nella nuova posizione professionale acquisita nel limite del 33,3% (1

höchstens zwei Zulagen kumulierbar sind.

(2) Besteht ein Anspruch auf mehr als zwei Zulagen, so werden die höher ausfallenden entrichtet.

Art. 108-octies
Bereichsinterner Aufstieg der mit Wirkung vom 1. Jänner 2018 in die regionalen Stellenpläne eingestuften Bediensteten der Gerichtsämter - Bestimmungen zur erstmaligen Anwendung

(1) Bei erstmaliger Anwendung und übergangsweise wird für das mit Wirkung vom 1. Jänner 2018 in die regionalen Stellenpläne eingestufte Verwaltungspersonal der Gerichtsämter des Sprengels im Besitz der Voraussetzungen laut Abs. 2 die Ausschreibung der Auswahlverfahren für den bereichsinternen Aufstieg mit Wirkung vom 1. Jänner 2018 von der Berufs- und Besoldungsklasse der Einstufung in die nächsthöhere nicht kontingentierte Berufs- und Besoldungsklasse gewährleistet.

(2) Zu den Auswahlverfahren sind die Bediensteten zugelassen, die zum 1. Jänner 2018 die Voraussetzungen laut Art. 64 Abs. 4 und Anlage H) des vorliegenden koordinierten Textes erfüllen. Zu diesem Zweck wird das im Berufsbildder Herkunftskörperschaft erreichte Dienstalter gemäß der bei der Einstufung in die Berufs- und Besoldungsklasse erfolgten Gleichstellung berücksichtigt.

(3) Die Auswahlverfahren bestehen aus einer schriftlichen Prüfung mit vorheriger Schulung, deren Dauer und Programm in der Maßnahme zur Ausschreibung des Auswahlverfahrens festgelegt werden. In der Ausschreibungsmaßnahme werden die Bewertungsunterlagen festgelegt, die - sofern regelmäßig belegt - den Bewerber ganz oder teilweise von der Teilnahme an der Schulung befreien.

(4) Die Bewerber, die die Prüfung laut Abs. 3 mit einer Punktzahl von mindestens 60% der Höchstpunktzahl bestehen, haben Anrecht auf Zugang zur nächsthöheren Berufs- und Besoldungsklasse.

(5) Sollte die Differenz zwischen der beim Justizministerium bezogenen Grundbesoldung zum Zeitpunkt der Einstufung in die regionalen Stellenpläne - mit Bezug ausschließlich auf die festen und ununterbrochenen, nicht mit der spezifischen Berufsklasse zusammenhängenden Posten - und der in diesem Tarifvertrag vorgesehenen Grundbesoldung - mit Bezug auf das Tarifgehalt, die Sonderergänzungszulage, die Dienstalterszulage, die Funktionszulage (fester und veränderlicher Anteil) -, die nach der Einstufung in die Anfangsstufe der neuen durch den internen Aufstieg erreichten Berufs- und Besoldungsklasse zusteht, weniger als 7% betragen, so wird eine persönliche nicht verrechenbare Zulage zuerkannt, um die Gehaltsaufbesserung in Höhe von 7% zu gewährleisten.

(5-bis) Das im Berufsbild bei der Herkunftskörperschaft erreichte Dienstalter von über zehn Jahren wird aufgrund der bei der Einstufung in den Stellenplan der Region zuerkannten Berufs- und Besoldungsklasse erfolgten Gleichstellung für die dienstrechtliche Zwecke (für den weiteren internen Aufstieg) und für die weitere Gehaltsentwicklung in der

anno ogni 3 anni di anzianità) ai fini giuridici (per i successivi passaggi interni) e dell'ulteriore progressione economica. A tal fine i singoli candidati, con l'assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato, dovranno rinunciare espressamente e definitivamente all'anzianità non riconosciuta dal presente comma. In caso di mancato superamento della selezione il riconoscimento di anzianità di cui al presente comma potrà esser fatto valere anche in occasione della selezione successiva.

6. Per quanto non disposto dal presente articolo trovano applicazione le altre disposizioni concernenti i passaggi interni previste dal presente testo coordinato.

7. Le procedure selettive dovranno essere indette entro la fine del mese di dicembre 2020 ed essere concluse entro la fine del mese di maggio 2021.

Art. 108 nonies
Emolumento percentuale
personale UNEP

1. Ai funzionari Unep e ufficiali in servizio negli Uffici NEP del distretto di Trento è corrisposto, di norma entro 90 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione del Ministero della Giustizia indicante i relativi importi, l'emolumento - percentuale previsto dall'art. 122, comma 1 punto 2), del D.P.R. 15 dicembre 1959, n. 1229.

Capo VIII
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Art. 109
Adesione al fondo sanitario integrativo

1. A decorrere dal 1. gennaio 2024 al personale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato ed Agricoltura di Trento e di Bolzano, vengono garantite forme integrative di assistenza al sistema sanitario pubblico, tramite l'iscrizione ai Fondi sanitari integrativi Sanifonds e Sanipro.

2. L'iscrizione è effettuata d'ufficio dall'Amministrazione, in base alla provincia di residenza anagrafica del dipendente, e qualora tale criterio non risulti applicabile, in base alla provincia in cui il dipendente presta servizio, come di seguito precisato:

- iscrizione d'ufficio a Sanifonds nel caso in cui il dipendente risieda in un comune della provincia di Trento, ovvero, se residente al di fuori della Regione Trentino Alto Adige, nel caso in egli/ella sia assegnato/a ad un ufficio regionale collocato in provincia di Trento
- iscrizione d'ufficio a Sanipro nel caso in cui il dipendente risieda in un comune della provincia di Bolzano ovvero, se residente al di fuori della Regione

neuen Berufs- und Besoldungsklasse bis zu 33% (1 Jahr je 3 Jahre Dienstalter) berücksichtigt. Zu diesem Zweck muss jeder Bewerber mit dem Beistand der Gewerkschaft, bei der er eingeschrieben oder die von ihm beauftragt wurde, ausdrücklich und endgültig auf das gemäß diesem Absatz nicht angerechnete Dienstalter verzichten. Bei Nichtbestehen des Auswahlverfahrens kann die Anerkennung des Dienstalters laut diesem Absatz auch bei dem darauf folgenden Auswahlverfahren geltend gemacht werden.

(6) Für die in diesem Artikel nicht geregelten Fälle finden die weiteren in diesem Tarifvertrag für den internen Aufstieg vorgesehenen Bestimmungen Anwendung.

(7) Die Auswahlverfahren müssen bis Ende Dezember 2020 ausgeschrieben und bis Ende Mai 2021 abgeschlossen sein.

Art. 108 nonies
Prozentuales Besoldungselement
für das Personal der Ämter für Zustellungen,
Vollstreckungen und Proteste (UNEP)

(1) Den höheren Beamten der Ämter für Zustellungen, Vollstreckungen und Proteste (UNEP) und den bei den entsprechenden Ämtern im Sprengel Trient dienstleistenden Gerichtsvollziehern wird das prozentuale Besoldungselement laut Art. 122 Abs. 1 Z. 2) des DPR vom 15. Dezember 1959, Nr. 1229 in der Regel binnen 90 Tagen nach Erhalt der Mitteilung des Justizministeriums mit den diesbezüglichen Beträgen entrichtet.

VIII. Kapitel
BESTIMMUNGEN IN SACHEN ERGÄNZENDE GESUNDHEITSVERSORGUNG

Art. 109
Beitritt zum ergänzenden Gesundheitsfonds

(1) Ab dem 1. Jänner 2024 werden dem Personal der Autonomen Region Trentino-Südtirol und der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen durch die Einschreibung bei den ergänzenden Gesundheitsfonds Sanifonds und Sanipro den öffentlichen Gesundheitsdienst ergänzende Formen der Gesundheitsversorgung zur Verfügung gestellt.

(2) Für die Einschreibung sorgt die Verwaltung von Amts wegen je nach der Provinz, in der der Bedienstete wohnhaft ist oder – sofern dieses Kriterium nicht anwendbar ist – je nach der Provinz, in der der Bedienstete Dienst leistet, und zwar wie folgt:

- Einschreibung von Amts wegen bei Sanifonds, wenn der Bedienstete in einer Gemeinde der Provinz Trient wohnhaft ist bzw. außerhalb der Region Trentino-Südtirol den Wohnsitz hat und einem Regionalamt in der Provinz Trient zugeteilt ist;
- Einschreibung von Amts wegen bei Sanipro, wenn der Bedienstete in einer Gemeinde der Provinz Bozen wohnhaft ist bzw. außerhalb der Region Trentino-Südtirol den Wohnsitz hat und einem Regionalamt in der Provinz

Trentino Alto Adige, nel caso in cui egli/ella sia assegnato/a ad un ufficio regionale collocato in provincia di Bolzano.

3. Nel caso di modifica della residenza anagrafica (da un comune della provincia di Trento ad uno della provincia di Bolzano o viceversa, ovvero da un comune fuori Regione ad un comune sito nella Regione Trentino Alto Adige), si provvederà d'ufficio alla modifica del Fondo di iscrizione, con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno successivo all'acquisizione della comunicazione di variazione di residenza.

4. A seguito dell'iscrizione di cui al precedente comma 2 e conformemente alle regole risarcitorie contenute nel Piano sanitario previsto dal Fondo sanitario, il dipendente avrà diritto al rimborso delle spese sanitarie sostenute a partire dal 1 gennaio 2024.

5. Viene iscritto d'ufficio, secondo le modalità di cui ai precedenti commi, il personale a tempo indeterminato e il personale a tempo determinato titolare di un contratto di durata almeno trimestrale.

6. Al dipendente con rapporto di lavoro part-time si applica il medesimo regime previsto per il personale a tempo pieno.

Art. 110
Contribuzione

1. La Regione Trentino Alto Adige e le Camere di Commercio I.A.A. di Trento e Bolzano provvedono, secondo i criteri, modalità, importi e tempistica stabiliti da ciascuno dei due Fondi, al versamento delle quote di contribuzione individuali.

2. Le parti danno atto che la quota di contribuzione non ha carattere retributivo, ed è assoggettata al contributo di solidarietà a carico del datore di lavoro nella misura del 10% (art. 9 bis decreto legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito nella legge 1 giugno 1991 n. 166).

Art. 111
Norma finale

1. Per gli aspetti non disciplinati nei precedenti articoli si rinvia a quanto stabilito dall'Accordo costitutivo, dallo Statuto e dal Regolamento attuativo dei Fondi sanitari integrativi Sanifonds e Sanipro, inclusa anche l'eventuale iscrizione dei familiari al Fondo in cui il dipendente è iscritto, che sarà comunque di natura volontaria e con costo a carico di quest'ultimo".

Bozen zugeteilt ist.

(3) Im Falle eines Wohnsitzwechsels (von einer Gemeinde der Provinz Trient in eine Gemeinde der Provinz Bozen oder umgekehrt oder von einer Gemeinde außerhalb der Region in eine Gemeinde in der Region Trentino-Südtirol) wird die Einschreibung beim Gesundheitsfonds von Amts wegen mit Wirkung vom 1. Jänner des Jahres nach der Meldung des Wohnsitzwechsels geändert.

(4) Nach der Einschreibung laut vorstehendem Abs. 2 haben die Bediensteten gemäß der Rückerstattungsregelung des im Gesundheitsfonds vorgesehenen Leistungsplans Anspruch auf die Erstattung der ab 1. Jänner 2024 bestrittenen Gesundheitskosten.

(5) Das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis und das Personal mit einem befristeten Arbeitsvertrag von mindestens drei Monaten wird gemäß den Modalitäten laut den vorstehenden Absätzen von Amts wegen eingeschrieben.

(6) Für die Bediensteten mit Teilzeitbeschäftigung gilt dieselbe Regelung wie für die Bediensteten mit Vollzeitbeschäftigung.

Art. 110
Beitragszahlung

(1) Die Region Trentino-Südtirol und die Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen überweisen die individuellen Beitragsquoten gemäß den von den beiden Gesundheitsfonds jeweils festgelegten Kriterien, Modalitäten, Beträgen und Fristen.

(2) Die Parteien bestätigen, dass die Beitragsquote kein Besoldungselement darstellt und dem Solidaritätsbeitrag zu Lasten des Arbeitgebers in Höhe von 10% unterliegt (Art. 9-*bis* des Gesetzesdekrets vom 29. März 1991, Nr. 103, umgewandelt in das Gesetz vom 1. Juni 1991, Nr. 166).

Art. 111
Schlussbestimmung

(1) Für die in den vorstehenden Artikeln nicht geregelten Aspekte – einschließlich der eventuellen Einschreibung von Familienangehörigen beim Gesundheitsfonds des Bediensteten, die in jedem Fall freiwillig ist und zu dessen Lasten geht – wird auf die Gründungsurkunde, die Satzung und die Geschäftsordnung der ergänzenden Gesundheitsfonds Sanifonds und Sanipro verwiesen.".

TITOLO V
NORME TRANSITORIE E FINALI

1. Le modificazioni introdotte agli articoli del capo I "Sistema di classificazione" del titolo IV, nonché all'Allegato H) hanno decorrenza 1. agosto 2007.

2. Le disposizioni di cui agli articoli 36, 75, 82 e 90 del presente testo coordinato entrano in vigore dal 1. gennaio 2008, con la seguente precisazione:

- per gli articoli 36 e 82 del presente testo coordinato le eventuali disposizioni in materia contenute nei contratti decentrati cessano di avere efficacia dalla medesima data.

3. Le disposizioni degli articoli 52, 77, 78, 79, 80, 84, 86, 87 e 102 del presente testo coordinato entrano in vigore dal 1. gennaio 2009 con la seguente precisazione:

- per l'articolo 77 del presente testo coordinato la rideterminazione dell'assegno di cui al comma 4 ha effetto dal 1. gennaio 2009 ed opera in relazione agli incarichi di direzione resi dal 1. gennaio 2000. Con effetto dal 1. gennaio 2009 l'assegno personale pensionabile attribuito per l'incarico di sostituzione del direttore ai sensi dei commi 7 e 8 dell'articolo 60 del contratto collettivo 24 luglio 2001, qualora di ammontare inferiore ad Euro 50,00 mensili, è inglobato nella retribuzione individuale di anzianità.

4. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 64 del presente testo coordinato si applicano a decorrere dal 1. luglio 2010; i commi 2 e 3 sopra citati si applicano immediatamente solo alle procedure selettive indette in prima applicazione per l'inquadramento nelle posizioni economico-professionali di nuova istituzione B2S e B4S.

5. La disposizione di cui al comma 6 dell'art. 65 del presente accordo ha effetto dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del medesimo accordo. Dalla medesima decorrenza la retribuzione individuale di anzianità in godimento è ridotta dell'importo già corrisposto a titolo di maggiorazione del 5%, in applicazione della medesima previgente disposizione contrattuale.

6. Il comma 2 dell'art. 75 è soppresso a decorrere dal 1. gennaio 2024. Il comma 3 bis dell'art. 75 ha effetto dal 1. gennaio 2024.

7. Alla copertura dei costi connessi all'inglobamento della quota variabile dell'indennità di funzione si provvede con i risparmi costituiti dal 40% della retribuzione individuale di anzianità già corrisposta al personale cessato dal servizio nel biennio 2020/2021, compresa la quota di tredicesima mensilità.

8. Per i vincitori delle procedure selettive, indette dal Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 21-quater del D.L. 27 giugno 2015, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2015, n. 132, già inquadrati, alla data del passaggio in Regione, nel profilo di funzionario giudiziario, l'anzianità per partecipare alle selezioni

V. TITEL
ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

(1) Die Änderungen zu den Artikeln des IV. Titels I. Kapitel „Klassifizierung" sowie zur Anlage H) gelten mit Wirkung vom 1. August 2007.

(2) Die Bestimmungen laut Art. 36, 75, 82 und 90 des vorliegenden koordinierten Textes treten ab dem 1. Jänner 2008 mit folgender Präzisierung in Kraft:

- Was die Art. 36 und 82 des vorliegenden koordinierten Textes anbelangt, gelten die einschlägigen Bestimmungen laut den dezentralen Verträgen ab genanntem Datum nicht mehr.

(3) Die Bestimmungen der Art. 52, 77, 78, 79, 80, 84, 86, 87 und 102 des vorliegenden koordinierten Textes treten ab dem 1. Jänner 2009 mit folgender Präzisierung in Kraft:

- Was den Art. 77 des vorliegenden koordinierten Textes anbelangt, gilt die Neufestsetzung der Zulage laut Abs. 4 mit Wirkung vom 1. Jänner 2009 und bezieht sich auf die Direktionsaufträge ab 1. Jänner 2000. Mit Wirkung vom 1. Jänner 2009 wird die für eine Vertretung des Direktors im Sinne des Art. 60 Abs. 7 und 8 des Tarifvertrags vom 24. Juli 2001 zuerkannte ruhegeldfähige persönliche Zulage in die Dienstalterszulage einbezogen, sofern sich das Ausmaß auf weniger als 50,00 Euro monatlich beläuft.

(4) Die Bestimmungen laut Art. 64 Abs. 2 und 3 des vorliegenden koordinierten Textes finden ab dem 1. Juli 2010 Anwendung; die obgenannten Abs. 2 und 3 finden unmittelbar nur auf die bei Erstanwendung ausgeschriebenen Auswahlverfahren für die Einstufung in die neuen Berufs- und Besoldungsklassen B2S und B4S Anwendung.

(5) Die Bestimmung laut Art. 65 Abs. 6 dieses Abkommens gilt ab dem ersten Tag des Monats nach dessen Unterzeichnung. Ab demselben Datum wird die bezogene Dienstalterszulage um den Betrag reduziert, der bereits als 5%-Erhöhung in Anwendung der diesbezüglichen vorher geltenden tarifvertraglichen Bestimmung entrichtet wurde.

(6) Der Art. 75 Abs. 2 wird mit Wirkung vom 1. Jänner 2024 gestrichen. Der Art. 75 Abs. 3-*bis* gilt ab dem 1. Jänner 2024.

(7) Die Ausgaben in Zusammenhang mit der Einverleibung des veränderlichen Anteils der Funktionszulage werden durch die Einsparungen gedeckt, die aus 40 % der dem im Zweijahreszeitraum 2020-2021 aus dem Dienst ausgeschiedenen Personal bereits entrichteten Dienstalterszulage, einschließlich der dreizehnten Monatsrate, bestehen.

(8) Für die Gewinner der vom Justizministerium im Sinne des Art. 21-*quater* des GD vom 27. Juni 2015, Nr. 83 – umgewandelt mit Änderungen durch das Gesetz vom 6. August 2015, Nr. 135 – eingeleiteten Auswahlverfahren, die zum Zeitpunkt des Übergangs zur Region im Berufsbild Höherer Beamter/Höhere Beamtin

interne di cui all'art. 64 del presente contratto per l'accesso alla posizione economico-professionale C2, è ridotta di anni quattro.

9. Con effetto dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo competono al personale degli Uffici dei Giudici di Pace le indennità di assistenza di cui agli articoli 108bis e 108ter.

10. L'anzianità di servizio superiore ai dieci anni maturata nel profilo professionale presso l'ente di provenienza, come equiparata alla posizione economico professionale riconosciuta in sede di inquadramento presso la Regione, per effetto della mobilità inter-Enti di cui all'art. 31 del C.C.R.L., verrà computata nella nuova posizione professionale acquisita, a seguito del superamento delle procedure selettive per il passaggio all'interno dell'area, nel limite del 33,3% (1 anno ogni 3 anni di anzianità), ai fini giuridici (per i successivi passaggi interni) e dell'ulteriore progressione economica. In caso di mancato superamento della prima selezione utile il riconoscimento di anzianità di cui al presente comma potrà essere fatto valere anche in occasione della selezione successiva. La presente disposizione trova applicazione a partire dalle procedure selettive indette successivamente alla sottoscrizione del presente contratto.

11. Gli effetti economici conseguenti al riconoscimento dell'anzianità di cui all'art. 95 entrano in vigore dal 1. gennaio 2019.

12. L'indennità redazionale spettante al giornalista pubblico in servizio è ridotta, a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo, dell'importo corrispondente all'aumento retributivo connesso all'inglobamento della quota variabile dell'indennità di funzione.

für Rechtspflege bereits eingestuft waren, wird das erforderliche Dienstalter für die Teilnahme an den Auswahlverfahren laut Art. 64 dieses Tarifvertrags für den Zugang zur Berufs- und Besoldungsklasse C2 um vier Jahre reduziert.

(9) Ab dem ersten Tag des Monats nach Unterzeichnung dieses Tarifabkommens stehen dem Personal der Friedensgerichte die Zulagen für die Unterstützung des Richters laut den Art. 108-*bis* und 108-*ter* zu.

(10) Das im Berufsbild bei der Herkunftskörperschaft erreichte Dienstalter von über zehn Jahren wird aufgrund der bei der Einstufung in den Stellenplan der Region infolge der Mobilität zwischen Körperschaften laut Art. 31 des Tarifvertrags zuerkannten Berufs- und Besoldungsklasse in der neuen, nach Bestehen der Auswahlverfahren für den bereichsinternen Aufstieg erworbenen Berufs- und Besoldungsklasse für die dienstrechtlichen Zwecke (für den weiteren internen Aufstieg) und für die weitere Gehaltsentwicklung bis zu 33,3% (1 Jahr je 3 Jahre Dienstalter) berücksichtigt. Bei Nichtbestehen des ersten Auswahlverfahrens kann die Anerkennung des Dienstalters laut diesem Absatz auch bei dem darauf folgenden Auswahlverfahren geltend gemacht werden. Diese Bestimmung wird auf die Auswahlverfahren angewandt, die nach Unterzeichnung dieses Tarifvertrags ausgeschrieben werden.

(11) Die besoldungsrechtlichen Wirkungen infolge der Anerkennung des Dienstalters gemäß Art. 95 treten ab 1. Jänner 2019 in Kraft.

(12) Die Redaktionszulage, die dem im Dienst stehenden Journalisten im öffentlichen Dienst zusteht, wird ab dem ersten Tag des Monats nach Unterzeichnung dieses Abkommens um den Betrag der Gehaltserhöhung gekürzt, die sich aus der Einverleibung des veränderlichen Anteils der Funktionszulage ergibt.

ACCORDO CONCERNENTE LE DISTINTE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI VOLTE A DEFINIRE IL TRATTAMENTO GIURIDICO ED ECONOMICO DEI GIORNALISTI OPERANTI PRESSO LA REGIONE AUTONOMA TRENTINO - ALTO ADIGE E DELLE CAMERE DI COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI TRENTO E BOLZANO

Art. 1
Campo di applicazione e decorrenza

1. Il presente accordo stabilisce, nell'ambito del Contratto collettivo *riguardante il personale dell'area non dirigenziale della Regione autonoma Trentino - Alto Adige e delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e Bolzano*, le distinte disposizioni per i giornalisti della Regione autonoma Trentino Alto Adige e delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e Bolzano assunti ai sensi dell'art. 18, co. 5, L.r. 9 novembre 1983, n. 15, da ultimo modificato dalla L.r. 17 maggio 2011, n. 4.

2. Il presente accordo si applica ai giornalisti in servizio alla data di sottoscrizione dello stesso presso la Regione Trentino - Alto Adige o le Camere di Commercio di Trento e Bolzano con le specificazioni indicate nei successivi articoli, nonché nei confronti del personale che sarà assunto presso gli enti medesimi nei profili professionali istituiti ai sensi dell'art. 2.

3. Gli effetti del presente accordo decorrono dall'1 novembre 2019, salvo quanto diversamente disposto nei singoli articoli.

4. Per quanto non disciplinato da questo accordo trovano applicazione, in quanto compatibili, le disposizioni del CCRL di data 1 dicembre 2008 e ss.mm. del personale dell'area non dirigenziale della Regione autonoma Trentino Alto Adige e delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e Bolzano. In relazione al lavoro agile (*smart working*) trovano applicazione le disposizioni contenute nell'art. 26ter del CCRL - area non dirigenziale - introdotto con l'Accordo di data 30 settembre 2020.

5. La legge su "*Ordinamento della professione giornalistica*" di data 3 febbraio 1963, n. 69 e ss.mm., garantisce l'autonomia professionale dei giornalisti e fissa i contenuti della loro deontologia professionale.

6. La legge n. 150 del 7 giugno 2000 e ss.mm. stabilisce norme di principio in ordine alla disciplina delle attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni.

ABKOMMEN BETREFFEND DIE GESONDERTEN VERTRAGSBESTIMMUNGEN ZUR FESTLEGUNG DER DIENST- UND BESOLDUNGSRECHTLICHEN BEHANDLUNG DER BEI DER REGION TRENTINO - SÜDTIROL UND DER HANDELS-, INDUSTRIE-, HANDWERKS- UND LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN TRIENT UND BOZEN TÄTIGEN JOURNALISTEN

Art. 1
Anwendungsbereich und Wirkungsdatum

1. Durch dieses Abkommen werden die gesonderten Vertragsbestimmungen für die gemäß Art. 18 Abs. 5 des RG vom 9. November 1983, Nr. 15 - zuletzt geändert durch RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4 - eingestellten Journalisten der Autonomen Region Trentino-Südtirol und der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen im Rahmen des Tarifvertrags betreffend das nicht im Führungsrang eingestufte Personal der Autonomen Region Trentino-Südtirol und der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen festgelegt.

2. Dieses Abkommen gilt für die am Tag der Unterzeichnung bei der Autonomen Region Trentino-Südtirol und den Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen im Dienst stehenden Journalisten gemäß den in den nachstehenden Artikeln enthaltenen Detailbestimmungen sowie für das bei denselben Körperschaften in den Berufsbildern laut Art. 2 später eingestellte Personal.

3.Die Wirkungen dieses Abkommen gelten ab 1. November 2019, soweit in den einzelnen Artikeln nichts anderes bestimmt ist.

4.Für alle in diesem Abkommen nicht geregelten Aspekte gelten, soweit vereinbar, die Bestimmungen des Tarifvertrags vom 1. Dezember 2008 i.d.g.F. betreffend das nicht im Führungsrang eingestufte Personal der Autonomen Region Trentino-Südtirol und der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen. Hinsichtlich des agilen Arbeitens (*Smart Working*) gelten die durch das Abkommen vom 30. September 2020 eingeführten Bestimmungen laut Art. 26-*ter* des Tarifvertrags für das nicht im Führungsrang eingestufte Personal.

5. Das Gesetz über die Ordnung des Journalistenberufs vom 3. Februar 1963, Nr. 69 i.d.g.F. gewährleistet die berufliche Autonomie der Journalisten und legt deren Berufsgrundsätze fest.

6. Das Gesetz vom 7. Juni 2000, Nr. 150 i.d.g.F. legt Grundsatzbestimmungen in Bezug auf die Informations- und Kommunikationstätigkeit der öffentlichen Verwaltungen fest.

Art. 2
Istituzione dei profili professionali
di giornalista pubblico

1. Sono istituiti i profili professionali di "giornalista pubblico" e di "giornalista pubblico esperto" collocati nel sistema di classificazione professionale del personale della Regione Trentino Alto Adige nell'Area funzionale C, rispettivamente Posizione economico - professionale C1 e C2, per l'accesso alle quali sono richiesti i requisiti previsti dal vigente ordinamento professionale per l'accesso alle predette posizioni dell'area funzionale C.

2. Nel caso in cui l'iscrizione all'ordine dei giornalisti non sia accompagnata dal possesso dei titoli richiesti per l'accesso all'area funzionale C, l'assunzione avverrà in area funzionale B, profilo professionale di "giornalista pubblico diplomato", posizione economico - professionale B3, purché il giornalista risulti in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso a tale area funzionale e posizione economico -professionale.

3. Le declaratorie dei profili professionali istituiti con il presente articolo sono stabilite con provvedimento dell'Ente ai sensi dell'art. 5, co. 5, della L.r. 21 luglio 2000, n. 3.

Art. 3
Orario di lavoro e riposo settimanale

1. I giornalisti assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura di appartenenza, assicurando in ogni caso la propria presenza per non meno di 36 ore settimanali, accertate mediante efficaci controlli di tipo automatico e garantendo, su richiesta, una fascia minima obbligatoria di presenza collocata, di norma, in un arco temporale di distribuzione dell'orario giornaliero non superiore a dieci ore. L'orario di lavoro settimanale è articolato su cinque o sei giorni secondo quanto previsto nei contratti individuali.

2. Il giornalista ha diritto ad un giorno di riposo settimanale ed alle ferie secondo quando previsto dal CCRL.

Art. 4
Aggiornamento culturale e professionale

1. L'Amministrazione promuove la partecipazione dei giornalisti a corsi di aggiornamento, seminari, iniziative culturali - professionali attinenti le loro specifiche competenze.

2. L'Amministrazione favorisce l'assolvimento degli obblighi della formazione continua prevista per gli iscritti all'Ordine, considerando servizio a tutti gli effetti la partecipazione ai corsi aventi contenuto di carattere deontologico.

3. Per gli aspetti relativi alle modalità di svolgimento e di partecipazione all'attività di formazione si rinvia a quanto previsto all'art. 52 "*Formazione*" del CCRL di data 1 dicembre 2008 e ss.mm..

Art. 2
Einführung der Berufsbilder
der Journalisten im öffentlichen Dienst

1. Im Berufsklassifizierungssystem des Personals der Region Trentino-Südtirol werden im Funktionsbereich C die Berufsbilder „Journalist im öffentlichen Dienst" und „Fachjournalist im öffentlichen Dienst" in der Berufs- und Besoldungsklasse C1 bzw. C2 eingeführt, für deren Zugang die Anforderungen der aktuellen Berufsordnung für den Zugang zu den oben genannten Berufs- und Besoldungsklassen im Funktionsbereich C gelten.

2. Wenn die Eintragung in die Journalistenkammer nicht mit dem Besitz der für den Zugang zum Funktionsbereich C erforderlichen Qualifikationen einhergeht, erfolgt die Einstellung im Funktionsbereich B, Berufsbild „Journalist mit Oberschulabschluss im öffentlichen Dienst", Berufs- und Besoldungsklasse B3, sofern der Journalist die Voraussetzungen für den Zugang zu diesem Funktionsbereich und dieser Berufs- und Besoldungsklasse erfüllt.

3. Die Aufgabenbeschreibungen für die durch diesen Artikel eingeführten Berufsbilder werden mit Maßnahme der Körperschaft im Sinne des Art. 5 Abs. 5 des RG vom 21. Juli 2000, Nr. 3 festgelegt.

Art. 3
Wöchentliche Arbeits- und Ruhezeit

1. Die Journalisten gewährleisten ihre Anwesenheit im Dienst und organisieren ihre Arbeitszeit flexibel, um den Erfordernissen der Organisationsstruktur, der sie angehören, gerecht zu werden, wobei sie in jedem Fall ihre Anwesenheit für nicht weniger als 36 Stunden pro Woche zusichern, die durch wirksame automatische Kontrollen festgestellt werden, und auf Anfrage eine obligatorische Mindestanwesenheit garantieren, die in der Regel in einem Zeitrahmen von höchstens zehn Stunden pro Tag liegt. Die wöchentliche Arbeitszeit ist entsprechend den jeweiligen Individualverträgen auf fünf oder auf sechs Arbeitstage verteilt.

2. Den Journalisten stehen ein Ruhetag pro Woche sowie die im Tarifvertrag vorgesehenen Urlaubstage zu.

Art. 4
Kulturelle und fachliche Fortbildung

1. Die Verwaltung fördert die Teilnahme der Journalisten an Fortbildungskursen, Seminaren sowie kulturellen und berufsbezogenen Initiativen, die ihre spezifischen Berufskompetenzen betreffen.

2. Die Verwaltung unterstützt die Erfüllung der von der Berufskammer für die eingetragenen Journalisten vorgesehenen ständigen Weiterbildungspflicht und betrachtet die Teilnahme an Kursen mit deontologischem Charakter für sämtliche Wirkungen als geleisteten Dienst.

3. Bezüglich der Aspekte betreffend den Durchführungsmodus und die Teilnahme an Fortbildungen wird auf den Art. 52 „Weiterbildung" des Tarifvertrags vom 1. Dezember 2008 i.d.g.F. verwiesen.

Art. 5
Retribuzione fondamentale

1. La retribuzione fondamentale del personale destinatario del presente accordo è costituita dalle voci indicate nell'allegata tabella 1).

Art. 6
Indennità redazionale

1. Ai giornalisti destinatari di questo accordo assunti ai sensi dell'art. 18, co. 5, L.r. 9 novembre 1983, n. 15, da ultimo modificato dalla L.r. 17 maggio 2011, n. 4, è attribuita un'indennità redazionale da corrispondere per dodici mensilità con le modalità di cui ai seguenti commi.

2. La misura annua lorda dell'indennità di cui al comma 1 è stabilita dall'Ente all'atto dell'assunzione ed è compresa tra un minimo del 20% ed un massimo del 50% della retribuzione annua complessiva su tredici mensilità costituita dalle voci indicate nell'allegata Tabella 1).

3. Nei confronti dei giornalisti assunti ai sensi dell'art. 18, co. 5, L.r. 9 novembre 1983, n. 15, da ultimo modificato dalla L.r. 17 maggio 2011, n. 4 con esperienza professionale presso un Ente pubblico di almeno dieci anni alla data del 31 ottobre 2019, l'Ente potrà motivatamente applicare un'indennità redazionale, per dodici mensilità, compresa tra un minimo del 20% ed un massimo del 75% della retribuzione annua complessiva su tredici mensilità, purché il relativo ammontare non determini un trattamento economico complessivo superiore a quello in godimento al giornalista al 31 ottobre 2019.

4. L'indennità redazionale è ridotta nella misura di 1/12 dell'importo annuo attribuito nel caso di assenze (escluse le ferie, gli infortuni, il congedo obbligatorio di maternità) superiori a 30 giorni continuativi e per ogni periodo multiplo. L'indennità redazionale è incompatibile con l'attribuzione dell'indennità di posizione, dell'indennità di funzione - parte variabile, del premio di produttività, dei compensi per lavoro straordinario e di ogni altra indennità accessoria.

5. Il personale a tempo indeterminato o in comando, qualora incaricato delle funzioni di giornalista, rimane inquadrato nel profilo professionale e nella posizione economico professionale di appartenenza con attribuzione dell'indennità redazionale calcolata sulla base della retribuzione annua complessiva su tredici mensilità in godimento ed aggiunta al trattamento fondamentale fruito. L'incarico di giornalista avrà una durata non superiore a quella della Giunta in carica.

Art. 7
Previdenza dei giornalisti

1. Ai fini del trattamento previdenziale ed assistenziale i giornalisti sono iscritti all'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani (I.N.P.G.I.) secondo le previsioni dell'art. 38 della legge 5 agosto 1981, n. 416,

Art. 5
Grundbesoldung

1. Die Grundbesoldung des unter dieses Abkommen fallenden Personals setzt sich aus den Posten laut beiliegender Tabelle 1) zusammen.

Art. 6
Redaktionszulage

1. Den unter dieses Abkommen fallenden gemäß Art. 18 Abs. 5 des RG vom 9. November 1983, Nr. 15 - zuletzt geändert durch RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4 - eingestellten Journalisten wird eine Redaktionszulage gewährt, die für zwölf Monate gemäß den nachstehenden Modalitäten entrichtet wird.

2. Der jährliche Bruttobetrag der Zulage laut Abs. 1 wird von der Körperschaft zum Zeitpunkt der Einstellung festgelegt und reicht von mindestens 20 % bis höchstens 50 % der jährlichen Gesamtbesoldung für dreizehn Monate, die sich aus den in der beiliegenden Tabelle 1) angegebenen Posten zusammensetzt.

3. Den gemäß Art. 18 Abs. 5 des RG vom 9. November 1983, Nr. 15 - zuletzt geändert durch RG vom 17. Mai 2011, Nr. 4 -, eingestellten Journalisten mit einer mindestens zehnjährigen Berufserfahrung bei einer öffentlichen Körperschaft zum 31. Oktober 2019 kann die Körperschaft aufgrund einer Begründung eine Redaktionszulage für zwölf Monate gewähren, die zwischen mindestens 20 % und höchstens 75 % der jährlichen Gesamtbesoldung für dreizehn Monate liegt, sofern der entsprechende Betrag nicht zu einer höheren Gesamtbesoldung als der vom Journalisten zum 31. Oktober 2019 bezogenen führt.

4. Die Redaktionszulage wird bei Abwesenheiten (ausgenommen Urlaub, Unfälle, obligatorischer Mutterschaftsurlaub) von mehr als 30 aufeinanderfolgenden Tagen und für jeden Zeitraum, der ein Vielfaches einer solchen Abwesenheit beträgt, um jeweils ein Zwölftel des zugewiesenen Jahresbetrages gekürzt. Die Redaktionszulage ist mit der Gewährung der Positionszulage, der Funktionszulage - veränderlicher Teil, der Produktivitätsprämie, des Entgelts für Überstunden und jedem sonstigen zusätzlichen Besoldungselement unvereinbar.

5. Die Bediensteten mit unbefristetem Arbeitsverhältnis und die abgeordneten Bediensteten, die mit den Aufgaben eines Journalisten betraut werden, behalten ihr Berufsbild und ihre Berufs- und Besoldungsklasse bei und erhalten zusätzlich zu ihrer Grundbesoldung eine Redaktionszulage, die auf der Grundlage ihrer jährlichen Gesamtbesoldung für dreizehn Monate berechnet wird. Der Auftrag als Journalist darf die Amtszeit der Regionalregierung nicht überschreiten.

Art. 7
Sozialversicherung für Journalisten

1. Für die Zwecke der Sozialversicherung werden die Journalisten beim Nationalen Institut für die Vorsorge für Journalisten (INPGI) gemäß den Bestimmungen des Art. 38 des Gesetzes vom 5. August 1981, Nr. 416 -

come sostituito dall'art. 76 della legge 23.12.2000, n. 388.

Art. 8
Cassa autonoma di assistenza integrativa dei giornalisti italiani

1. L'iscrizione per adesione dei giornalisti destinatari di questo accordo alla Cassa autonoma di assistenza integrativa dei giornalisti italiani (ora Casagit Salute Società Nazionale di Mutuo Soccorso) avviene senza oneri a carico dell'Amministrazione. Al fine di agevolare le operazioni gestionali a carico del personale, la quota di contribuzione volontaria del dipendente e la quota di servizio (0,30%) per i giornalisti che hanno già rilasciato le deleghe o che le conferiranno in futuro sono versate direttamente dall'ente con trattenuta sulla retribuzione dell'interessato. A decorrere dal mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo viene a cessare il versamento della quota datore di lavoro.

Art. 9
Norma finale

1. Le parti firmatarie di questo accordo si impegnano ad incontrarsi, con l'intervento della Federazione nazionale della Stampa italiana, all'esito della definizione in sede ARAN della "*apposita sequenza contrattuale*" inerente la "*specifica regolazione di raccordo*" del lavoro giornalistico del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni locali al fine di verificare in sede regionale l'armonizzazione con la nuova disciplina prevista a livello nazionale, se di miglior favore.

2. L'intervento della Federazione nazionale della Stampa italiana (FNSI) - così come previsto dall'art. 9, comma 5, della legge 150/2000 - sarà garantito in tutte le negoziazioni afferenti il personale appartenenti al profilo professionale di giornalista.

Art. 10
Fondo Pensione Complementare dei Giornalisti italiani

1. L'iscrizione al Fondo Pensione Complementare dei Giornalisti Italiani e la relativa contribuzione a carico ente e dipendente cessano a decorrere dal mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo.

ersetzt durch Art. 76 des Gesetzes vom 23. Dezember 2000, Nr. 388 - eingetragen.

Art. 8
Autonome Zusatzfürsorgekasse der italienischen Journalisten

1. Der Beitritt der unter dieses Abkommen fallenden Journalisten zur Autonomen Zusatzfürsorgekasse der italienischen Journalisten (Cassa autonoma di assistenza integrativa dei giornalisti italiani, nunmehr: Casagit-Salute Società Nazionale di Mutuo Soccorso) erfolgt ohne Ausgaben zu Lasten der Verwaltung. Um den Verwaltungsaufwand für das Personal zu erleichtern, werden der freiwillige Beitrag des Bediensteten und die Servicegebühr (0,30 %) für die Journalisten, die bereits Vollmachten erteilt haben oder in Zukunft erteilen werden, direkt von der Körperschaft überwiesen und von der jeweiligen Besoldung einbehalten. Ab dem Monat nach der Unterzeichnung dieses Abkommens wird die Zahlung des Arbeitgeberanteils eingestellt.

Art. 9
Schlussbestimmung

1. Die Unterzeichner dieser Vereinbarung verpflichten sich, - nach der Festlegung durch die Agentur für Kollektivvertragsverhandlungen der öffentlichen Verwaltungen (ARAN) der „*spezifischen Vertragsabfolge*" bezüglich der „*spezifischen Anschlussregelung*" für die Journalistenarbeit im Gesamtstaatlichen Tarifvertrag für den Bereich der lokalen Körperschaften - unter Beteiligung der Federazione nazionale della Stampa italiana zusammenzutreffen, um auf regionaler Ebene die Harmonisierung mit der neuen gesamtstaatlichen Regelung zu überprüfen, falls diese günstiger ist.

2. Die gemäß Art. 9 Abs. 5 des Gesetzes Nr. 150/2000 vorgesehene Beteiligung der Federazione nazionale della Stampa italiana (FNSI) an allen Vertragsverhandlungen betreffend das Personal im Berufsbild eines Journalisten wird gewährleistet.

Art. 10
Zusatzrentenfonds für italienische Journalisten

1. Die Mitgliedschaft beim Zusatzrentenfonds der italienischen Journalisten und die entsprechenden Beitragszahlungen zulasten der Körperschaft und der Bediensteten werden ab dem Monat nach der Unterzeichnung dieses Abkommens eingestellt.

ALLEGATO TABELLA 1)

RETRIBUZIONE FONDAMENTALE SPETTANTE AL GIORNALISTA PUBBLICO A DECORRERE DAL 1.11.2019

POSIZIONE ECONOMICO PROFESSIONALE (LIVELLO INIZIALE)	PROFILO PROFESSIONALE	STIPENDIO TABELLARE (MISURA ANNUA) EURO	INDENNITÀ INTEGRATIVA SPECIALE (MISURA ANNUA) EURO	INDENNITÀ DI FUNZIONE (MISURA MENSILE) EURO
C2	Giornalista pubblico esperto	21.687,12	6.696,00	120,00
C1	Giornalista pubblico	18.203,52	6.696,00	120,00
B3	Giornalista pubblico diplomato	15.929,16	6.516,00	102,00

NB: spetta inoltre l'indennità di bilinguismo e trilinguismo come previsto dall'art. 75 del CCRL 1.12.2008 e ss.mm.

ANLAGE TABELLE 1)

DEN JOURNALISTEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST AB 1.11.2019 ZUSTEHENDE GRUNDBESOLDUNG

BERUFS- UND BESOLDUNGS-KLASSE (ANFANGSSTUFE)	BERUFSBILD	TARIFGEHALT (JAHRES-BETRAG) EURO	SONDER-ERGÄNZUNGS-ZULAGE (JAHRES-BETRAG) EURO	FUNKTIONS-ZULAGE (MONATSBETRAG) EURO
C2	Fachjournalist im öffentlichen Dienst	21.687,12	6.696,00	120,00
C1	Journalist im öffentlichen Dienst	18.203,52	6.696,00	120,00
B3	Journalist mit Oberschulabschluss im öffentlichen Dienst	15.929,16	6.516,00	102,00

NB: Weiters steht die Zwei- bzw. Dreisprachigkeitszulage gemäß Art. 75 des Tarifvertrags vom 1.12.2008 i.d.g.F. zu.

ALLEGATO TABELLA 1)

RETRIBUZIONE FONDAMENTALE SPETTANTE AL GIORNALISTA PUBBLICO A DECORRERE DAL 1.01.2020

POSIZIONE ECONOMICO PROFESSIONALE (LIVELLO INIZIALE)	PROFILO PROFESSIONALE	STIPENDIO TABELLARE (MISURA ANNUA) EURO	INDENNITÀ INTEGRATIVA SPECIALE (MISURA ANNUA) EURO	INDENNITÀ DI FUNZIONE (MISURA MENSILE) EURO
C2	Giornalista pubblico esperto	21.987,84	6.696,00	120,00
C1	Giornalista pubblico	18.469,08	6.696,00	120,00
B3	Giornalista pubblico diplomato	16.167,84	6.516,00	102,00

NB: spetta inoltre l'indennità di bilinguismo e trilinguismo come previsto dall'art. 75 del CCRL 1.12.2008 e ss.mm.

ANLAGE TABELLE 1)

DEN JOURNALISTEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST AB 1.01.2020 ZUSTEHENDE GRUNDBESOLDUNG

BERUFS- UND BESOLDUNGS-KLASSE (ANFANGSSTUFE)	BERUFSBILD	TARIFGEHALT (JAHRES-BETRAG) EURO	SONDER-ERGÄNZUNGS-ZULAGE (JAHRES-BETRAG) EURO	FUNKTIONS-ZULAGE (MONATSBETRAG) EURO
C2	Fachjournalist im öffentlichen Dienst	21.987,84	6.696,00	120,00
C1	Journalist im öffentlichen Dienst	18.469,08	6.696,00	120,00
B3	Journalist mit Oberschulabschluss im öffentlichen Dienst	16.167,84	6.516,00	102,00

NB: Weiters steht die Zwei- bzw. Dreisprachigkeitszulage gemäß Art. 75 des Tarifvertrags vom 1.12.2008 i.d.g.F. zu.

ALLEGATO TABELLA 1)

RETRIBUZIONE FONDAMENTALE SPETTANTE AL GIORNALISTA PUBBLICO A DECORRERE DAL 1.01.2021

POSIZIONE ECONOMICO PROFESSIONALE (LIVELLO INIZIALE)	PROFILO PROFESSIONALE	STIPENDIO TABELLARE (MISURA ANNUA) EURO	INDENNITÀ INTEGRATIVA SPECIALE (MISURA ANNUA) EURO	INDENNITÀ DI FUNZIONE (MISURA MENSILE) EURO
C2	Giornalista pubblico esperto	22.764,00	6.696,00	120,00
C1	Giornalista pubblico	19.164,00	6.696,00	120,00
B3	Giornalista pubblico diplomato	16.788,00	6.516,00	102,00

NB: spetta inoltre l'indennità di bilinguismo e trilinguismo come previsto dall'art. 75 del CCRL 1.12.2008 e ss.mm.

ANLAGE TABELLE 1)

DEN JOURNALISTEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST AB 1.01.2021 ZUSTEHENDE GRUNDBESOLDUNG

BERUFS- UND BESOLDUNGS-KLASSE (ANFANGSSTUFE)	BERUFSBILD	TARIFGEHALT (JAHRES-BETRAG) EURO	SONDER-ERGÄNZUNGS-ZULAGE (JAHRES-BETRAG) EURO	FUNKTIONS-ZULAGE (MONATSBETRAG) EURO
C2	Fachjournalist im öffentlichen Dienst	22.764,00	6.696,00	120,00
C1	Journalist im öffentlichen Dienst	19.164,00	6.696,00	120,00
B3	Journalist mit Oberschulabschluss im öffentlichen Dienst	16.788,00	6.516,00	102,00

NB: Weiters steht die Zwei- bzw. Dreisprachigkeitszulage gemäß Art. 75 des Tarifvertrags vom 1.12.2008 i.d.g.F. zu.

ALLEGATO TABELLA 1)

RETRIBUZIONE FONDAMENTALE SPETTANTE AL GIORNALISTA PUBBLICO A DECORRERE DAL 1.11.2023

POSIZIONE ECONOMICO PROFESSIONALE (LIVELLO INIZIALE)	PROFILO PROFESSIONALE	STIPENDIO TABELLARE (MISURA ANNUA) EURO	INDENNITÀ INTEGRATIVA SPECIALE (MISURA ANNUA) EURO	INDENNITÀ DI FUNZIONE (MISURA MENSILE) EURO
C2	Giornalista pubblico esperto	22.764,00	6.696,00	252,00
C1	Giornalista pubblico	19.164,00	6.696,00	252,00
B3	Giornalista pubblico diplomato	16.788,00	6.516,00	216,00

NB: spetta inoltre l'indennità di bilinguismo e trilinguismo come previsto dall'art. 75 del CCRL 1.12.2008 e ss.mm.

ANLAGE TABELLE 1)

DEN JOURNALISTEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST AB 1.11.2023 ZUSTEHENDE GRUNDBESOLDUNG

BERUFS- UND BESOLDUNGS-KLASSE (ANFANGSSTUFE)	BERUFSBILD	TARIFGEHALT (JAHRES-BETRAG) EURO	SONDER-ERGÄNZUNGS-ZULAGE (JAHRES-BETRAG) EURO	FUNKTIONS-ZULAGE (MONATSBETRAG) EURO
C2	Fachjournalist im öffentlichen Dienst	22.764,00	6.696,00	252,00
C1	Journalist im öffentlichen Dienst	19.164,00	6.696,00	252,00
B3	Journalist mit Oberschulabschluss im öffentlichen Dienst	16.788,00	6.516,00	216,00

NB: Weiters steht die Zwei- bzw. Dreisprachigkeitszulage gemäß Art. 75 des Tarifvertrags vom 1.12.2008 i.d.g.F. zu.

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

Allegato A)

NORME DI GARANZIA SUL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 1
Servizi pubblici essenziali

1. I servizi pubblici da considerare essenziali sono i seguenti:
a) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
b) servizio elettorale;
c) gestione e manutenzione degli impianti, per quanto attiene alla sicurezza degli stessi;
d) l'erogazione di assegni e di indennità con funzione di sostentamento.

2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, con le modalità di cui all'articolo 2 del presente allegato, la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

a) sicurezza e funzionamento degli impianti a ciclo continuo;
b) servizio elettorale: nei 30 giorni precedenti alla scadenza dei termini previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
c) pagamento degli stipendi, delle pensioni, delle indennità sociali e l' adeguamento delle rendite previdenziali;
d) registrazione brevetti;
e) certificazione per l'esportazione e l'importazione temporanea di merce (carnet ATA-TIR);
f) certificazione per lo sdoganamento limitatamente alle merci deperibili.

Le prestazioni di cui alle lettere e) e f) sono garantite limitatamente alle scadenze di legge, ove previste.

Art. 2
Prestazioni indispensabili
e contingenti di personale

1. Le prestazioni indispensabili per garantire la

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

Anlage A)

BESTIMMUNGEN ZUR AUFRECHTERHALTUNG DER WESENTLICHEN ÖFFENTLICHEN DIENSTE

Art. 1
Wesentliche öffentliche Dienste

(1) Die nachstehend angeführten öffentlichen Dienste gelten als wesentlich:
a) Schutz der persönlichen Freiheit und der öffentlichen Sicherheit;
b) Wahldienst;
c) Wartung und Instandhaltung der Anlagen, was deren Sicherheit anbelangt;
d) Auszahlung von Zulagen und Beihilfen zum Lebensunterhalt.

(2) Im Rahmen der wesentlichen Dienste laut Abs. 1 wird gewährleistet, dass die nachstehenden unerlässlichen Tätigkeiten gemäß den Modalitäten nach Art. 2 dieser Anlage zur Wahrung von verfassungsrechtlichen Werten und Rechten nicht unterbrochen werden:
a) Sicherheit und Betrieb der Anlagen im Dauerbetrieb;

b) Wahldienst: in den 30 Tagen vor dem Verfall der in den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Fristen, um die ordnungsgemäße Abwicklung der Wahlen zu gewährleisten;
c) Zahlung von Gehältern, Pensionen, Sozialleistungen und Rentenerhöhungen;

d) Patentregistrierung;
e) Bescheinigung für die zeitweilige Aus- und Einfuhr von Waren (Carnet ATA-TIR);
f) Verzollungsbescheinigung beschränkt auf verderbliche Waren.

Die Arbeitsleistungen laut den Buchst. e) und f) werden beschränkt auf die gesetzlichen Fristen gewährleistet, sofern diese vorgesehen sind.

Art. 2
Unerlässliche Dienstleistungen
und Personalkontingent

(1) Die Arbeitsleistungen, die für die Gewährleistung

continuità dei servizi di cui all'articolo 1 del presente allegato sono individuate, insieme ai relativi contingenti di personale, con le procedure di cui ai commi successivi.

2. Per ciascuna amministrazione, entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del presente testo coordinato, con le Organizzazioni sindacali titolate alla contrattazione sono individuati i contingenti numerici di personale necessari a garantire la continuità delle prestazioni indispensabili ad assicurare l'erogazione dei servizi di cui all'articolo 1 del presente allegato.

3. L'accordo di cui al comma 2 ha validità quadriennale; nelle more della loro definizione restano in vigore le norme derivanti dai precedenti accordi della stessa materia.

4. In conformità agli accordi di cui ai commi precedenti, i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o sedi di lavoro in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero. I nominativi sono comunicati alle Organizzazioni sindacali ed ai singoli interessati entro il quinto giorno precedente alla data dello sciopero. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

5. Fino a quando non sarà diversamente stabilito, in applicazione dei commi precedenti il contingente di personale necessario per garantire il servizio elettorale è pari al numero individuato negli ordini di servizio emessi in occasione della precedente omogenea consultazione elettorale.

Art. 3
Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le Organizzazioni sindacali che indicono azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui all'articolo 1 del presente allegato sono tenute a darne comunicazione alle amministrazioni interessate con un preavviso non inferiore a 15 giorni, precisando in particolare la motivazione e la durata dell'astensione dal lavoro.

In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le Organizzazioni sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle amministrazioni, al fine di restituire affidabilità al servizio per il periodo temporale interessato dallo sciopero stesso.

2. La proclamazione e la revoca degli scioperi relativi alle vertenze di comparto devono essere comunicate alla Presidenza della Giunta Regionale e alle Presidenze delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano.

Nei casi in cui lo sciopero incida su servizi resi all'utenza, le amministrazioni sono tenute a trasmettere agli organi di stampa ed alle reti radiotelevisive di maggiore

der Kontinuität der Dienste laut Art. 1 dieser Anlage unerlässlich sind, werden zusammen mit dem entsprechenden Personalkontingent aufgrund der in den nachstehenden Absätzen angeführten Richtlinien festgesetzt.

(2) Für jede Verwaltung wird innerhalb dreißig Tagen nach Inkrafttreten des vorliegenden koordinierten Textes zusammen mit den zur Vertragsverhandlung berechtigten Gewerkschaften das für die Gewährleistung der Kontinuität der unerlässlichen Dienste gemäß Art. 1 dieser Anlage notwendige Personalkontingent vereinbart.

(3) Die Vereinbarung gemäß Abs. 2 hat eine Gültigkeitsdauer von vier Jahren; in Erwartung der endgültigen Festsetzung bleiben die Bestimmungen der vorhergehenden Vereinbarungen in Bezug auf denselben Sachbereich in Kraft.

(4) In Übereinstimmung mit den Vereinbarungen gemäß den vorstehenden Absätzen bestimmen die für die Tätigkeit der einzelnen Ämter oder Dienstsitze Verantwortlichen anlässlich jeden Streiks die Namen der im oben genannten Kontingent einbezogenen Personen, die verpflichtet sind, die unerlässlichen Dienstleistungen zu erbringen, und somit von der Streikteilnahme ausgeschlossen sind. Die Namen werden den Gewerkschaften sowie den einzelnen Betroffenen fünf Tage vor dem Streik mitgeteilt. Das betroffene Personal hat innerhalb des Tages nach der Mitteilung das Recht, ihre Absicht auszudrücken, am Streik teilzunehmen, wobei es um entsprechende Ersetzung ansucht, falls dies möglich ist.

(5) Sofern nicht anders verfügt wird, ist das zur Gewährleistung des Wahldienstes nötige Personalkontingent in Anwendung der vorhergehenden Absätze aufgrund der in den Dienstanweisungen bestimmten Anzahl festzusetzen, die für die vorhergehenden Wahlen gleicher Art aufgestellt wurden.

Art. 3
Streikdurchführung

(1) Die Gewerkschaften, die Streikaktionen ausrufen, welche die Dienste laut Art. 1 dieser Anlage einbeziehen, sind verpflichtet, an die betroffenen Verwaltungen mindestens 15 Tage vorher eine entsprechende Mitteilung ergehen zu lassen, in welcher insbesondere der Grund sowie die Dauer der Arbeitsniederlegung anzugeben sind.
Wird ein bereits ausgerufener Streik widerrufen, so haben die Gewerkschaften die Verwaltungen unverzüglich darüber in Kenntnis zu setzen, damit der Dienst im entsprechenden Zeitraum geregelt werden kann.

(2) Die Ausrufung und der Widerruf von Streiks bei Streitfällen in Bezug auf die einzelnen Tarifbereiche ist dem Präsidium des Regionalausschusses und dem jeweiligen Präsidium der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen mitzuteilen.
Hat der Streik Auswirkungen auf die Allgemeinheit, so sind die entsprechenden Verwaltungen verpflichtet, den im betroffenen Gebiet bedeutendsten Presseorganen

diffusione nell'area interessata dallo sciopero una comunicazione circa i tempi, le modalità e l'eventuale revoca dell'azione di sciopero. Le amministrazioni si assicurano che i predetti organi di informazione garantiscano all'utenza una informazione chiara, esauriente e tempestiva dello sciopero, anche relativamente alla frequenza e alle fasce orarie di trasmissione dei messaggi.

3. Non possono essere indetti scioperi:

a) di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative; gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferito a ciascun turno;
b) in caso di scioperi distinti nel tempo, con intervalli inferiori alle ventiquattro ore tra un'azione di sciopero e l'altra;
c) articolati per servizi e reparti, o per posizioni economico-professionali, di una medesima unità lavorativa, con svolgimento in giornate successive consecutive.

4. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
a) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali e referendarie;
b) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali provinciali e comunali, per i rispettivi ambiti territoriali;
c) nei giorni dal 23 dicembre al 3 gennaio;
d) nei giorni di pagamento di stipendi e pensioni;
e) nella giornata precedente o susseguente alla proclamazione di scioperi di carattere generale.

5. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale.

Art. 4
Sanzioni

1. In caso di inosservanza delle disposizioni di cui alla legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata con legge 11 aprile 2000, n. 83, e di quelle contenute nel presente testo coordinato, si applicano gli articoli 4 e 9 della predetta legge 146/1990 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 5
Applicabilità dell'accordo

1. Le norme di cui al presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali.

2. Le stesse norme non si applicano nelle vertenze

sowie Rundfunk- und Fernsehanstalten eine Mitteilung über die Dauer, die Modalitäten und den eventuellen Widerruf der Streikaktion zukommen zu lassen. Die Verwaltungen haben sich zu vergewissern, dass die genannten Medien die Bürger klar, vollständig und unverzüglich über den Streik informieren, und zwar auch was die Zahl und Uhrzeit der entsprechenden Nachrichten anbelangt.

(3) Bei der Streikausrufung ist Folgendes zu berücksichtigen:
a) Streiks dürfen am Anfang jeder gewerkschaftlichen Auseinandersetzung nur einen Arbeitstag dauern und später nicht mehr als zwei Arbeitstage umfassen; Streiks, die weniger als einen Tag dauern, sind in einem durchgehenden Zeitraum bezogen auf jeden Turnus durchzuführen;
b) im Falle von zeitlich getrennt stattfindenden Streiks müssen die Unterbrechungen zwischen den Streikaktionen mindestens vierundzwanzig Stunden betragen;
c) im Rahmen einer selben Einheit dürfen keine Streiks ausgerufen werden, die nach Diensten oder Bereichen oder nach Berufs- und Besoldungsklassen gegliedert sind und an aufeinander folgenden Tagen stattfinden.

(4) In den nachstehenden Zeiträumen dürfen keine Streiks ausgerufen werden:
a) in den fünf Tagen vor und nach der Abhaltung der Europawahlen, Parlamentswahlen und Referenden;
b) in den fünf Tagen vor und nach der Abhaltung der Landtags- und Gemeindewahlen in Bezug auf die jeweiligen Gebiete;
c) zwischen dem 23. Dezember und dem 3. Jänner;
d) an den Tagen der Gehalts- und Rentenzahlung;
e) am Tag vor oder nach der Ausrufung eines Generalstreikes.

(5) Streiks jeder Art, die ausgerufen wurden oder im Gange sind, werden unverzüglich abgesagt oder unterbrochen, falls außerordentliche und besonders schwerwiegende Umstände oder Naturkatastrophen eintreten sollten.

Art. 4
Sanktionen

(1) Bei Nichtberücksichtigung der Bestimmungen des Gesetzes vom 12. Juni 1990, Nr. 146, geändert durch das Gesetz vom 11. April 2000, Nr. 83, und derjenigen, die in diesem Vertrag enthalten sind, gelten die Art. 4 und 9 des genannten Gesetzes Nr. 146/1990 mit seinen späteren Änderungen und Ergänzungen.

Art. 5
Anwendungsbereich der Vereinbarung

(1) Die Bestimmungen gemäß dieser Vereinbarung gelten für die Gewerkschaftstätigkeit bezüglich Reformen, Forderungen und Tarifverhandlungen.

(2) Die genannten Bestimmungen gelten nicht bei

relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale, o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 6
Pubblicità dell'accordo

1. Le amministrazioni hanno l'obbligo di adottare ogni utile iniziativa al fine di garantire la massima pubblicità del presente accordo. In particolare, le stesse amministrazioni sono tenute a rendere pubblico il presente accordo in ogni sede che abbia rapporti con l'utenza.

Allegato B)

CODICE DI COMPORTAMENTO
Delibera n. 25 dd. 5 febbraio 2014

Art. 1
Disposizioni di carattere generale
e ambito di applicazione

1. Il presente codice di comportamento definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta e si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato nonché, in quanto compatibili, al personale di altri enti in servizio presso la Regione.

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

3. Le disposizioni in esso contenute sono estese, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e d'incarichi nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell' amministrazione. A tal fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, vengono inserite apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice.

4. Agli organi istituzionali si applicano le disposizioni per essi vigenti.

Art. 2
Principi generali

1. Il personale osserva la Costituzione e lo Statuto Speciale, servendo la Repubblica e la Regione con

Auseinandersetzungen betreffend den Schutz der Verfassungswerte und Verfassungsordnung sowie bei Auseinandersetzungen wegen schwerwiegender Verletzung der Unversehrtheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer.

Art. 6
Offenkundigkeit der Vereinbarung

(1) Die jeweiligen Verwaltungen sind verpflichtet, jede für die größtmögliche Offenkundigkeit dieser Vereinbarung nützliche Maßnahme zu ergreifen. Die genannten Verwaltungen sind insbesondere verpflichtet, diese Vereinbarung in allen Amtssitzen mit Parteienverkehr bekannt zu geben.

Anlage B)

VERHALTENSREGELN
Beschluss Nr. 25 vom 5. Februar 2014

Art. 1
Allgemeine Bestimmungen

(1) Mit diesen Verhaltensregeln werden die Mindestpflichten an Sorgfalt, Loyalität, Unparteilichkeit und korrektem Verhalten festgelegt. Sie werden auf das Personal mit unbefristetem und befristetem Arbeitsverhältnis und, sofern vereinbar, auf das bei der Region Dienst leistende Personal anderer Körperschaften angewandt.

(2) Die Bestimmungen hinsichtlich der strafund zivilrechtlichen Haftung sowie der Verwaltungs- und Rechnungshaftung der öffentlichen Bediensteten bleiben unberührt.

(3) Diese Verhaltensregeln gelten auch, sofern vereinbar, für sämtliche Mitarbeiter und Berater, mit jedwedem Vertrag oder Auftrag und aus welchem Rechtstitel auch immer, für die Amtsinhaber und die Beauftragten sowie für die Mitarbeiter, aus welchem Rechtstitel auch immer, von Unternehmen, die zugunsten der öffentlichen Verwaltung Güter liefern, Dienstleistungen erbringen oder Arbeiten durchführen. Zu diesem Zweck werden in den Aufträgen oder in den Verträgen, die eine Zusammenarbeit, eine Beratung oder Dienstleistung zum Inhalt haben, Bestimmungen oder Klauseln für die Auflösung oder Verwirkung des Rechtsverhältnisses für den Fall eingefügt, dass die in diesen Verhaltensregeln vorgesehenen Pflichten verletzt werden.

(4) Auf die institutionellen Organe finden die diesbezüglich geltenden Bestimmungen Anwendung.

Art. 2
Grundsätze

(1) Die Bediensteten befolgen die Verfassung und das

disciplina e onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il personale svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

2. Il personale rispetta altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.

3. Il personale non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine dell'amministrazione. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

4. Il personale esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il personale assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

6. Il personale dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Art. 3
Regali, compensi e altre utilità

1. Il personale non chiede, né sollecita, in alcun caso, per sé o per altri, regali o altre utilità.

2. Il personale non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali.

3. Il personale non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il

Sonderstatut, dienen der Republik und der Region mit Disziplin und Ehre und richten sich in ihrem Verhalten nach den Grundsätzen der guten Führung und der Unparteilichkeit der Verwaltung. Die Bediensteten üben ihre Aufgaben unter Beachtung des Gesetzes aus und verfolgen dabei das öffentliche Interesse, ohne ihre Stellung oder die ihnen zugewiesenen Befugnisse zu missbrauchen.

(2) Die Bediensteten beachten weiters die Grundsätze der Integrität, Korrektheit, des guten Glaubens, der Verhältnismäßigkeit, Sachlichkeit, Transparenz, Billigkeit und Sachangemessenheit. Sie handeln unabhängig und unparteiisch und enthalten sich im Falle eines Interessenskonfliktes.

(3) Die Bediensteten verwenden die Informationen, über die sie aufgrund ihres Amtes verfügen, nicht für private Zwecke und vermeiden Situationen und Verhaltensweisen, die für die korrekte Erfüllung der Aufgaben hinderlich sind und den Interessen oder dem Ansehen der Verwaltung schaden können. Vorrechte und öffentliche Befugnisse dürfen ausschließlich für die Zielsetzungen im Interesse der Allgemeinheit ausgeübt werden, für die sie erteilt wurden.

(4) Die Bediensteten richten ihre Verwaltungstätigkeit an den Kriterien der größtmöglichen Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Wirksamkeit aus. Der Umgang mit den öffentlichen Mitteln zur Durchführung der Verwaltungstätigkeit muss nach dem Grundsatz der Kosteneindämmung erfolgen, ohne dabei die Qualität der Ergebnisse zu beeinträchtigen.

(5) In den Beziehungen zu den Adressaten der Verwaltungstätigkeit garantieren die Bediensteten bei gleichen Voraussetzungen deren volle Gleichbehandlung. Sie enthalten sich zudem willkürlicher Handlungen, die auf die Adressaten der Verwaltungstätigkeit negative Auswirkungen haben oder in Bezug auf Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Volkszugehörigkeit, genetische Merkmale, Sprache, Religion, Glauben, persönliche und politische Überzeugung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Behinderung, sozialen und gesundheitlichen Zustand, Alter und sexuelle Ausrichtung oder in Bezug auf andere Faktoren diskriminierend sind.

(6) Die Bediensteten zeigen in den Beziehungen zu den anderen Verwaltungen ihre volle Bereitschaft zur Zusammenarbeit und gewährleisten unter Einhaltung der geltenden Bestimmungen den Austausch und die Weiterleitung von Informationen und Daten, auch in digitaler Form.

Art. 3
Geschenke und Ähnliches

(1) Die Bediensteten erbitten und fordern auf keinen Fall weder für sich noch für andere Geschenke oder sonstige Vorteile.

(2) Die Bediensteten nehmen weder für sich noch für andere Geschenke oder sonstige Vorteile an, mit Ausnahme der üblichen Geschenke geringen Wertes im Rahmen der gängigen Höflichkeitsformen und der internationalen Gewohnheiten.

(3) Die Bediensteten nehmen für sich selbst oder für andere weder direkt noch indirekt von den ihnen untergeordneten Mitarbeitern Geschenke oder sonstige

personale non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.

4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, a cura dello stesso personale cui siano pervenuti, sono immediatamente messi a disposizione dell'amministrazione per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.

5. Il personale non accetta incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

6. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il/la responsabile della struttura/ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

Art. 4
Partecipazioni ad associazioni
e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il personale comunica tempestivamente al superiore gerarchico la propria adesione o appartenenza ad associazioni o organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. Il personale non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né esercita pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Art. 5
Comunicazione degli interessi finanziari
e conflitti d'interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il personale all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il superiore gerarchico di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona**,** o suoi parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto ipredetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Vorteile an, es sei denn, es handelt sich um Geschenke geringen Wertes. Die Bediensteten bieten ihren Vorgesetzten weder direkt noch indirekt Geschenke oder sonstige Vorteile an, es sei denn, es handelt sich um übliche Geschenke geringen Wertes.

(4) Die Bediensteten stellen Geschenke und sonstige Vorteile, die sie außerhalb der aufgrund dieses Artikels erlaubten Fälle erhalten, der Verwaltung zur Verfügung, damit diese zurückgegeben oder für institutionelle Zwecke verwendet werden können.

(5) Die Bediensteten weisen Aufträge zur Zusammenarbeit mit privaten Rechtssubjekten zurück, die bedeutsame wirtschaftliche Interessen an Entscheidungen oder Tätigkeiten ihres Amtes haben bzw. im Laufe der vorhergehenden zwei Jahre hatten.

(6) Um das Ansehen und die Unparteilichkeit der Verwaltung zu wahren, überwacht die/der Verantwortliche der Organisationseinheit/des Amtes die korrekte Anwendung dieses Artikels.

Art. 4
Mitgliedschaft bei Vereinigungen
und anderen Organisationen

(1) Im Einklang mit den geltenden Bestimmungen des Vereinsrechts teilen die Bediensteten ihrem Vorgesetzten umgehend ihren Beitritt zu bzw. ihre Mitgliedschaft in Vereinigungen oder Organisationen - unabhängig von deren vertraulichem Charakter - mit, deren Interessen mit der Amtstätigkeit in Konflikt treten könnten. Dieser Absatz gilt nicht für den Beitritt zu Parteien oder Gewerkschaften.

(2) Die Bediensteten zwingen andere Bedienstete nicht zum Beitritt zu Vereinigungen oder Organisationen, noch üben sie zu diesem Zweck Druck aus, indem sie Karrierevorteile versprechen oder Karrierenachteile in Aussicht stellen.

Art. 5
Mitteilung von finanziellen Interessen
und Interessenkonflikte

(1) Unbeschadet der in Gesetzen oder Verordnungen vorgesehenen Transparenzpflicht, informieren die Bediensteten, sobald sie dem Amt zugewiesen werden, ihren Vorgesetzten schriftlich über alle direkten oder indirekten, wie auch immer vergüteten bestehenden oder im vorhergehenden Dreijahreszeitraum bestandenen Verhältnisse der Zusammenarbeit mit privaten Rechtssubjekten. Dabei muss angegeben werden,

a) ob sie selbst oder ihre Verwandten bis zum vierten Grad oder Verschwägerten bis zum zweiten Grad, der Ehepartner oder die im selben Haushalt lebende Person noch finanzielle Beziehungen mit dem Rechtssubjekt unterhalten, mit dem die zuvor genannten Verhältnisse der Zusammenarbeit bestanden;
b) ob die genannten Verhältnisse zu Rechtssubjekten bestanden haben oder bestehen, die - beschränkt auf den zugewiesenen Aufgabenbereich - ein

2. Il personale si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti entro il quarto grado, di affini entro il secondo grado oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Art. 6
Obbligo di astensione

1. Il personale si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti entro il quarto grado, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il personale si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il superiore gerarchico.

Art. 7
Prevenzione della corruzione

1. Il personale rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il personale rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

Art. 8
Trasparenza e tracciabilità

1. Il personale assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle pubbliche amministrazioni secondo le disposizioni normative

Interesse an den Tätigkeiten und Entscheidungen des Amtes haben.

(2) Die Bediensteten enthalten sich der in ihren Aufgabenbereich fallenden Entscheidungen und Tätigkeiten, die - auch potenziell - im Konflikt mit persönlichen Interessen oder Interessen des Ehepartners, der im selben Haushalt lebenden Personen, der Verwandten bis zum vierten Grad oder der Verschwägerten bis zum zweiten Grad oder der Personen, mit denen sie gewöhnlich verkehren, stehen. Der Konflikt kann jedwede Interessen, auch nicht vermögensrechtlicher Natur, betreffen, z. B. das Interesse, politischem oder gewerkschaftlichem Druck oder dem Druck der Vorgesetzten nachzugeben.

Art. 6
Enthaltungspflicht

(1) Die Bediensteten enthalten sich der Mitwirkung bei Entscheidungen oder Tätigkeiten, welche die eigenen Interessen oder die Interessen Verwandter bis zum vierten Grad und Verschwägerter bis zum zweiten Grad, des Ehepartners oder der im selben Haushalt lebenden Personen oder die Interessen von Personen betreffen könnten, mit denen sie gewöhnlich verkehren, oder jene von Personen oder Organisationen, mit denen sieoder ihre Ehepartner einen Streitfall anhängig haben oder schwer verfeindet sind, bzw. mit denen bedeutende Gläubiger- oder Schuldnerverhältnisse bestehen, sowie die Interessen von Personen oder Organisationen, die sie als Vormund, Beistand/Kurator, Bevollmächtigter oder Agent vertreten, jene von Körperschaften von anerkannten oder auch nicht anerkannten Vereinen, von Komitees, Gesellschaften oder Betriebsstätten, in denen sie Verwalter, Geschäftsführer oder Leiter sind. Die Bediensteten enthalten sich außerdem in jedem anderen Fall, in dem schwerwiegende Gründe vorliegen, die eine Mitwirkung als unschicklich erscheinen lassen. Über die Enthaltung entscheidet der Vorgesetzte.

Art. 7
Vorbeugung der Korruption

(1) Die Bediensteten beachten die Maßnahmen zur Vorbeugung von Vergehen in der Verwaltung. Insbesondere beachten sie die Vorschriften des Plans zur Korruptionsvorbeugung und arbeiten mit dem Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung zusammen. Unbeschadet der Pflicht zur Anzeige bei der Gerichtsbehörde, melden die Bediensteten ihrem Vorgesetzten eventuelle Vergehen in der Verwaltung, von denen sie Kenntnis erhalten haben.

Art. 8
Transparenz und Nachvollziehbarkeit

(1) Die Bediensteten gewährleisten die Erfüllung der laut den geltenden Bestimmungen für die öffentlichen Verwaltungen vorgesehenen Transparenzpflichten, indem

vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dal personale deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

Art. 9
Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il personale non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10
Comportamento in servizio

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il personale, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Il personale utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. Il personale utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione. Il personale utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

Art. 11
Rapporti con il pubblico

1. Il personale in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge o altro supporto identificativo messo a disposizione dall'amministrazione, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza del personale, opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica, opera nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non sia competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima

sie bei der Verarbeitung, Erfassung und Übermittlung der auf der offiziellen Webseite zu veröffentlichenden Daten bestmöglich zusammenarbeiten.

(2) Die von den Bediensteten durchgeführten getroffenen Entscheidungen müssen auf jedem Fall anhand angemessener Dokumentation nachvollziehbar und jederzeit wiederholbar sein.

Art. 9
Verhalten in den privaten Beziehungen

(1) Die Bediensteten dürfen in den privaten, auch außerhalb der Arbeit bestehenden Beziehungen zu Amtspersonen in Ausübung ihrer Funktionen die Position, die sie in der Verwaltung bekleiden, weder ausnutzen noch erwähnen, um daraus einen ihnen nicht zustehenden Nutzen zu ziehen. Sie dürfen kein Verhalten einnehmen, welches dem Ansehen der Verwaltung schaden könnte.

Art. 10
Verhalten im Dienst

(1) Unbeschadet der Einhaltung der für Verwaltungsverfahren vorgesehenen Fristen dürfen die Bediensteten durch ihr Verhalten die ihnen obliegenden Tätigkeiten oder Entscheidungen nicht verzögern oder auf andere abwälzen, außer es liegen gerechtfertigte Gründe vor.

(2) Die Bediensteten nehmen die wie auch immer benannten Erlaubnisse zum Fernbleiben von der Arbeit unter Beachtung der Gesetzesund Verordnungsbestimmungen sowie der Tarifverträge in Anspruch.

(3) Die Bediensteten verwenden das Material, die Gerätschaften sowie die Telematik- und Telefondienste des Amtes, die ihnen zur Ausübung ihrer Tätigkeit zur Verfügung stehen, unter Beachtung der von der Verwaltung gesetzten Grenzen. Die Bediensteten benützen die ihnen von der Verwaltung zur Verfügung gestellten Fahrzeuge ausschließlich zur Ausübung ihrer dienstlichen Aufgaben und befördern keine verwaltungsfremden Personen, es sei denn, dies geschieht aus Dienstgründen.

Art. 11
Beziehungen zur Öffentlichkeit

(1) Die Bediensteten mit Beziehungen zur Öffentlichkeit müssen ein von der Verwaltung zur Verfügung gestelltes sichtbar angebrachtes Namensschild oder ein anderes Erkennungszeichen tragen, unbeschadet anderer Dienstanweisungen aus Gründen der Sicherheit des Personals; sie handeln dienstbereit, korrekt, höflich und zuvorkommend und beantworten die Korrespondenz, die Telefonanrufe und die E-Mails so ausführlich und sorgfältig wie möglich. Sind die Bediensteten aufgrund ihrer Funktion oder ihres Tätigkeitsbereiches nicht für ein Anliegen zuständig, so leiten sie die betreffende Person an den zuständigen Beamten bzw. an das zuständige Amt der

amministrazione. Il personale, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altro personale del quale ha la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il personale rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche. Il personale rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde senza ritardo ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il personale si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione.

3. Il personale che svolge la propria attività lavorativa in settori che forniscono servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi. Il personale opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi referenti e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

4. Il personale non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'ufficio per le relazioni con il pubblico. Rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la propria competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti della propria amministrazione.

5. Il personale osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non sia competente a provvedere in merito alla richiesta cura, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente della medesima amministrazione.

Art. 12
Disposizioni particolari per dirigenti e direttori/direttrici d'ufficio

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si

Verwaltung weiter. Unbeschadet der Bestimmungen über das Amtsgeheimnis geben die Bediensteten Auskunft über Fragen zum eigenen Verhalten und zum Verhalten von Bediensteten, für die sie verantwortlich sind oder die sie koordinieren. Die Bediensteten führen ihre Aufgaben und die Bearbeitung der Akten in chronologischer Reihenfolge aus, außer es treten andere Diensterfordernisse ein oder die Verwaltung legt eine andere Reihenfolge fest. Die Bediensteten dürfen sich ihren Dienstverpflichtungen nicht mit Begründungen allgemeiner Art entziehen. Sie müssen die Termine mit den Bürgerinnen und Bürgern einhalten und deren Beschwerden unverzüglich beantworten.

(2) Die Bediensteten enthalten sich von Äußerungen in der Öffentlichkeit, die dem Ansehen der Verwaltung schaden können. Unbeschadet bleibt das Recht zur Meinungsäußerung und zur Verbreitung von Informationen zum Schutz von Gewerkschaftsrechten.

(3) Die Bediensteten in Verwaltungsbereichen, welche Dienstleistungen für die Öffentlichkeit erbringen, sorgen für die Beachtung der Qualitäts- und Quantitätsstandards, die von der Verwaltung unter anderem in den Dienstleistungschartas vorgeschrieben werden. In Ausübung ihrer Tätigkeit gewährleisten die Bediensteten die Dienstkontinuität, ermöglichen es den Nutzerinnen und Nutzern, unter verschiedenen Leistungsträgern zu wählen, und informieren über die Modalitäten der Leistungserbringung und über das Qualitätsniveau.

(4) Die Bediensteten dürfen, außer in den zulässigen Fällen, keine Verpflichtungen eingehen und weder eigene noch fremde, das Amt betreffende Entscheidungen oder Handlungen vorwegnehmen. In den in Gesetzesoder Verordnungsbestimmungen betreffend den Zugang zu den Verwaltungsunterlagen vorgesehenen Fällen erteilen sie Informationen und Auskünfte über laufende oder abgeschlossene Akte und Verwaltungsvorgänge und weisen die Interessierten stets darauf hin, dass sie auch die Dienste des Amtes für die Beziehungen zur Öffentlichkeit in Anspruch nehmen können. Im Rahmen ihrer Zuständigkeit und unter Einhaltung der Bestimmungen über den Zugang zu den Verwaltungsunterlagen und in den Verordnungen der eigenen Verwaltung stellen sie Kopien oder Auszüge von Akten oder Dokumenten aus.

(5) Die Bediensteten beachten das Amtsgeheimnis und die einschlägigen Gesetzesbestimmungen über den Schutz und die Verarbeitung personenbezogener Daten. Bei mündlicher Anfrage nach nicht zugänglichen und dem Amtsgeheimnis unterliegenden Informationen, Akten und Dokumenten informieren sie die antragstellende Person über die Ablehnungsgründe. Sind sie für eine Anfrage nicht zuständig, so sorgen sie aufgrund der verwaltungsinternen Bestimmungen für deren Weiterleitung an das zuständige Amt der Verwaltung.

Art. 12
Besondere Bestimmungen für Führungskräfte und Amtsdirektorinnen/Amtsdirektoren

(1) Unbeschadet der Anwendung der anderen in diesen Verhaltensregeln enthaltenen Bestimmungen gelten die Bestimmungen dieses Artikels für die

applicano ai/alle dirigenti, ai direttori/alle direttrici d'ufficio e, limitatamente ai commi 2, 4, 5, 6 e 9, al personale incaricato delle funzioni di coordinamento presso gli uffici del Giudice di Pace.

2. I soggetti indicati al comma 1 svolgono con diligenza le funzioni ad essi spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, perseguono gli obiettivi assegnati e adottano un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. Il/la dirigente, prima di assumere le proprie funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo/a in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente oppure persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Fornisce all'amministrazione le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

4. I soggetti indicati al comma 1 assumono atteggiamenti leali e trasparenti e adottano un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Curano altresì, che le risorse assegnate alla struttura/ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

5. I soggetti indicati al comma 1 curano, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura/ufficio a cui sono preposti o che coordinano, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra il personale, assumono iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

6. I soggetti indicati al comma 1 assegnano l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a loro disposizione. Affidano gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

7. I/le dirigenti e i direttori/le direttrici d'ufficio effettuano la valutazione del personale di competenza con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti; forniscono tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dalla struttura/ufficio alla/al quale sono preposti/e.

8. I/le dirigenti e i direttori/le direttrici d'ufficio intraprendono con tempestività le iniziative necessarie ove vengano a conoscenza di un illecito, attivano e

Führungskräfte, die Amtsdirektorinnen/Amtsdirektoren und - beschränkt auf die Abs. 2, 4, 5, 6 und 9 - für das bei den Friedensgerichten mit Koordinierungsaufgaben betraute Personal.

(2) Die unter Abs. 1 angeführten Personen üben die ihnen aufgrund des erteilten Auftrags obliegenden Aufgaben mit Sorgfalt aus, verfolgen die ihnen vorgegebenen Ziele und zeigen ein für die Erfüllung des Auftrags angemessenes Organisationsverhalten.

(3) Vor der Übernahme ihres Amtes teilt die Führungskraft der Verwaltung ihre Aktienbeteiligungen und anderweitigen finanziellen Interessen mit, die sie in Ausübung ihrer öffentlichen Funktion in einen Interessenskonflikt bringen könnten; ferner erklärt sie, ob Verwandte bis zum vierten Grad oder Verschwägerte bis zum zweiten Grad, der Ehepartner oder die im selben Haushalt lebende Person oder die Personen, mit denen sie gewöhnlich verkehren, politische, berufliche oder wirtschaftliche Tätigkeiten ausüben, aufgrund derer sie in häufigem Kontakt mit dem zu leitenden Amt stehen oder in die Entscheidungen oder Tätigkeiten des Amtes einbezogen sind. Die Führungskraft informiert die Verwaltung über die eigene Vermögenslage und stellt die gesetzlich vorgesehenen jährlichen Einkommenssteuererklärungen der natürlichen Personen zur Verfügung.

(4) Die unter Abs. 1 angeführten Personen nehmen eine loyale und transparente Haltung ein und verhalten sich beispielhaft und unparteiisch im Umgang mit den Kollegen, den Mitarbeitern sowie mit den Adressaten der Verwaltungstätigkeit. Sie sorgen außerdem dafür, dass die ihrer Organisationseinheit/ihrem Amt zugewiesenen Ressourcen ausschließlich für institutionelle Zwecke und keinesfalls für persönliche Bedürfnisse verwendet werden.

(5) Die unter Abs. 1 angeführten Personen sorgen im Rahmen der verfügbaren Ressourcen für ein angenehmes Arbeitsumfeld in der Organisationseinheit/ dem Amt, der/dem sie vorstehen oder die/das sie koordinieren. Sie begünstigen den freundlichen und respektvollen Umgang zwischen den Mitarbeitern und ergreifen Maßnahmen zur Steigerung des Informationsaustauschs, zur Fort- und Weiterbildung des Personals, zur Einbindung und zur Aufwertung der geschlechts- und alterspezifischen Unterschiede und jener betreffend die persönlichen Umstände.

(6) Die unter Abs. 1 angeführten Personen beauftragen das ihnen zur Verfügung stehende Personal mit der Bearbeitung der Akten unter Beachtung eines ausgewogenen Arbeitspensums sowie dessen Fähigkeiten, Begabungen und Professionalität. Zusatzaufträge sind auf der Grundlage der Professionalität und, soweit möglich, nach dem Rotationsprinzip zu erteilen.

(7) Die Führungskräfte und die Amtsdirektorinnen/ Amtsdirektoren beurteilen das ihnen untergeordnete Personal unparteiisch unter Einhaltung der vorgegebenen Anweisungen und Fristen. Sie liefern sämtliche erforderlichen Informationen für eine umfassende Bewertung der von ihrer Organisationseinheit/ihrem Amt erzielten Ergebnisse.

(8) Erhalten die Führungskräfte und die Amtsdirektorinnen/Amtsdirektoren Kenntnis von einem unerlaubten Verhalten, so ergreifen sie unverzüglich die

concludono, se competenti, il procedimento disciplinare, ovvero segnalano tempestivamente l'illecito alla struttura competente per i procedimenti disciplinari, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvedono ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui ricevano segnalazione di un illecito da parte del personale, adottano ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare.

9. I soggetti indicati al comma 1 nei limiti delle loro possibilità, evitano che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e al personale possano diffondersi. Favoriscono la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione.

Art. 13
Contratti ed altri atti negoziali

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il personale non ricorre a mediazione di terzi, nÈ corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, nÈ per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui l'amministrazione abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. Il personale 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 o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il personale abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, lo stesso si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. Il personale che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il superiore gerarchico.

notwendigen Maßnahmen, indem sie die in ihre Zuständigkeit fallenden Disziplinarverfahren einleiten und abschließen oder der für Disziplinverfahren zuständigen Stelle unverzüglich Bericht erstatten und bei Bedarf mit dieser zusammenarbeiten. Je nach Zuständigkeit sorgen sie unverzüglich für die Anzeige bei der Strafgerichtsbehörde oder für die Meldung an den Rechnungshof. Falls sie von Mitarbeitern über ein unerlaubtes Verhalten informiert werden, treffen sie sämtliche gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen zum Schutze der meldenden Person, um die unrechtmäßige Preisgabe deren Identität im Disziplinarverfahren zu vermeiden.

(9) Die unter Abs. 1 angeführten Personen vermeiden, sofern möglich, dass unwahre Informationen über die Organisation, die Tätigkeiten und das Personal verbreitet werden. Sie begünstigen die Verbreitung der Kenntnis über bewährte Vorgehensweisen und gute Beispiele, um das Vertrauen in die Verwaltung zu stärken.

Art. 13
Verträge und sonstige Rechtsgeschäfte

(1) Bei Abschluss von Vereinbarungen, Rechtsgeschäften und Verträgen für die Verwaltung sowie bei der Durchführung derselben dürfen die Bediensteten nicht die Vermittlung Dritter in Anspruch nehmen. Sie dürfen auch niemandem Vorteile dafür verschaffen oder versprechen, dass eine Vermittlungstätigkeit ausgeübt oder der Abschluss oder die Durchführung des Vertrags erleichtert wurde bzw. wird. Dieser Absatz findet keine Anwendung, wenn die Verwaltung entschieden hat, eine professionelle Vermittlungstätigkeit in Anspruch zu nehmen.

(2) Die Bediensteten dürfen für die Verwaltung keine Vergabe-, Liefer-, Dienstleistungs-, Finanzierungs- oder Versicherungsverträge mit Unternehmen abschließen, mit denen sie in den zwei vorhergehenden Jahren private Verträge abgeschlossen oder von denen sie im selben Zeitraum sonstige Vorteile erhalten haben. Davon ausgenommen sind die im Sinne des Art. 1342 des Zivilgesetzbuchs abgeschlossenen Verträge. Falls die Verwaltung Vergabe-, Liefer-, Dienstleistungs-, Finanzierungs- oder Versicherungsverträge mit Unternehmen abschließt, mit denen die Bediensteten in den zwei vorhergehenden Jahren private Verträge abgeschlossen oder von welchen sie im selben Zeitraum sonstige Vorteile erhalten haben, enthalten sich die betreffenden Bediensteten jeglicher Beteiligung an Entscheidungen und jeglicher Tätigkeit bei der Durchführung des Vertrags und verfassen darüber eine Niederschrift, die in den Unterlagen des Amtes aufbewahrt werden muss.

(3) Schließen die Bediensteten Vereinbarungen, Rechtsgeschäfte oder Verträge privatrechtlicher Natur, mit Ausnahme der im Sinne des Art. 1342 des Zivilgesetzbuchs abgeschlossenen Verträge, mit natürlichen Personen oder juristischen Personen des Privatrechtes ab, mit denen sie in den zwei vorhergehenden Jahren für die Verwaltung Vergabe-, Liefer-, Dienstleistungs-, Finanzierungs- oder Versicherungsverträge abgeschlossen haben, so müssen

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il/la dirigente, questi/a informa il proprio sostituto/la propria sostituta.

5. Il personale che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Art. 14
Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. I/le responsabili di struttura/ufficio svolgono attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del presente codice in collaborazione con la struttura competente per i procedimenti disciplinari e con il/la Responsabile della prevenzione della corruzione anche in conformità alle previsioni contenute nel relativo piano adottato dall'amministrazione.

2. La struttura competente per i procedimenti disciplinari cura l'aggiornamento del codice di comportamento, l'esame delle segnalazioni di violazione del medesimo nonché la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate.

3. Il/la Responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza del codice di comportamento mediante la pubblicazione nel sito Internet istituzionale e provvede alle comunicazioni all'Autorità nazionale anticorruzione previste dalla legge.

4. Le strutture o uffici di competenza provvedono, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o all'atto del conferimento di incarico o della nomina, all'informazione in merito al contenuto del presente codice e alla sua pubblicazione. In prima applicazione gli stessi provvedono, per la parte di competenza, alla pubblicazione del codice nelle apposite sezioni del sito dedicate all'informazione del personale, nonché alla trasmissione del codice tramite e-mail al personale indicato all'articolo 1, comma 1 e ai soggetti indicati all'articolo 1, comma 3.

5. Al personale sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

Art. 15
Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente codice, nonché dei

sie ihren Vorgesetzten schriftlich davon in Kenntnis setzen.

(4) Betreffen die in den Abs. 2 und 3 angeführten Sachverhalte eine Führungskraft, so muss diese ihre Vertreterin/ihren Vertreter davon in Kenntnis setzen.

(5) Die Bediensteten, die von an Rechtsgeschäften mit der Verwaltung beteiligten natürlichen oder juristischen Personen mündliche oder schriftliche Vorhaltungen in Bezug auf die Tätigkeit des Amts oder der Mitarbeiter erhalten, müssen umgehend ihren Vorgesetzten in der Regel schriftlich darüber informieren.

Art. 14
Aufsicht, Monitoring und Fortbildung

(1) Die Verantwortlichen von Organisationseinheiten/ Ämtern beaufsichtigen und überwachen die Einhaltung dieser Verhaltensregeln in Zusammenarbeit mit der für die Disziplinarverfahren zuständigen Organisationseinheit und mit der/dem Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung, auch im Einklang mit den Bestimmungen des entsprechenden von der Verwaltung angewandten Plans.

(2) Die für die Disziplinarverfahren zuständige Organisationseinheit aktualisiert die Verhaltensregeln, überprüft die Meldungen bezüglich deren Übertretung und bewahrt die Akten betreffend die unerlaubten festgestellten und bestraften Verhaltensweisen auf.

(3) Die/Der Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung sorgt für die Bekanntmachung der Verhaltensregeln durch deren Veröffentlichung auf der institutionellen Webseite und für die gesetzlich vorgesehenen Mitteilungen an die nationale Antikorruptionsbehörde.

(4) Die zuständigen Organisationseinheiten oder Ämter sorgen zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags oder der Auftragserteilung oder der Ernennung für die Information über diese Verhaltensregeln und deren Veröffentlichung. In Erstanwendung veröffentlichen sie im Rahmen ihrer Zuständigkeit die Verhaltensregeln in den spezifischen für die Information des Personals bestimmten Sektionen der institutionellen Webseite und übermitteln dieselben per E-Mail an das unter Art. 1 Abs. 1 angeführte Personal sowie an die unter Art. 1 Abs. 3 angeführten Rechtssubjekte.

(5) Für die Bediensteten werden Fortbildungskurse über Transparenz und Integrität durchgeführt, in welchen sie umfassend über die Verhaltensregeln informiert werden. Zudem wird das Personal systematisch über die in diesen Sachbereichen anwendbaren Maßnahmen und Bestimmungen auf dem Laufenden gehalten.

Art. 15
Haftung bei Verletzung der Verhaltensregeln

(1) Die Verletzung der in diesen Verhaltensregeln vorgesehenen Pflichten stellt eine die Amtspflichten verletzende Verhaltensweise dar. Unbeschadet der Fälle, in denen die Verletzung dieser Verhaltensregeln und der Pflichten und Obliegenheiten laut dem Plan zur

doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del personale, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dal Contratto Collettivo 1. dicembre 2008.

3. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice.

4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

Korruptionsvorbeugung für das Personal auch eine straf- oder zivilrechtliche Haftung oder eine Verwaltungs- oder Rechnungshaftung zur Folge hat, bringt eine im Disziplinarverfahren festgestellte Verletzung eine disziplinarrechtliche Haftung mit sich, wobei die Grundsätze der graduellen Anwendung und der Verhältnismäßigkeit der Disziplinarstrafen zu berücksichtigen sind.

(2) Um Art und Ausmaß der effektiv zu verhängenden Disziplinarstrafe festlegen zu können, wird die Verletzung im Einzelfall nach der Schwere des Verhaltens und dem Ausmaß des - auch moralischen - Schadens beurteilt, welchen das Ansehen der Verwaltung dadurch erlitten hat. Es sind die in Gesetzes- und Verordnungsbestimmungen und im Tarifvertrag vom 1. Dezember 2008 vorgesehenen Disziplinarstrafen anzuwenden.

(3) In den Tarifverträgen können zusätzliche Kriterien zur Festlegung der je nach Art der Verletzung dieser Verhaltensregeln zu verhängenden Strafen vorgesehen werden.

(4) Die weiteren in Gesetzen, Verordnungen oder Tarifverträgen vorgesehenen Pflichten und die damit verbundene disziplinarrechtliche Haftung für die öffentlichen Bediensteten bleiben unberührt.

Allegato C)

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

Art. 1
Definizione di molestie

1.Tutti i lavoratori e le lavoratrici hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno, confortevole e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di eguaglianza, reciproca correttezza e rispetto delle libertà e della dignità della persona. Hanno diritto a svolgere le proprie funzioni in un ambiente che garantisca il rispetto della dignità umana di ciascuno, evitando ogni tipo di discriminazione e di comportamento inopportuno ed indesiderato. Pertanto non sono permesse né tollerate le molestie sessuali ed ogni altra molestia derivante da esibizioni del proprio potere o da manifestazioni di ostilità.

2. Per molestie sessuali s'intendono comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, fisici, verbali e non verbali, quali ad esempio:
- contatti fisici intenzionali non giustificati;
- reiterazione di proposte sessuali non accette;
- mostra di foto e oggetti pornografici, allusioni e rilievi riguardanti l'aspetto fisico della persona.

3. I comportamenti di cui al comma 1 sono considerati gravi - e i dipendenti hanno il diritto di denunciarli ove si verifichino - in quanto inquinano l'ambiente di lavoro, ledono la dignità delle persone che li subiscono e possono favorire un clima intimidatorio, ostile, umiliante, con conseguenti effetti deleteri sulla salute, il morale, il rendimento.

Art. 2
Circostanze aggravanti

1. Le molestie come definite all'articolo 1 del presente allegato assumono particolare gravità qualora siano accompagnate da minacce o ricatti inerenti la condizione professionale del dipendente.

2. Gli atti relativi alla condizione professionale, per i quali venga accertato un diretto collegamento a siffatti comportamenti, sono soggetti ad annullamento.

Anlage C)

VERHALTENSREGELN ZUR BEKÄMPFUNG VON BELÄSTIGUNG UND VERSTÖSSEN GEGEN DIE WÜRDE VON FRAUEN UND MÄNNERN AM ARBEITSPLATZ

Art. 1
Begriffsbestimmung „Belästigung"

(1) Sämtliche Arbeitnehmer/innen haben Anrecht auf ein sicheres, konfliktfreies und angenehmes Arbeitsumfeld, das die zwischenmenschlichen Beziehungen auf der Grundlage von Gleichheit, gegenseitiger Fairness und Achtung der persönlichen Freiheiten und Würde begünstigt. Sie haben das Recht, ihre Aufgaben in einem Umfeld zu erfüllen, das die Achtung der Menschenwürde jedes Einzelnen gewährleistet und jede Art von Diskriminierung sowie unangemessenes und unerwünschtes Verhalten ausschließt. Daher sind sexuelle Belästigung und jede andere Belästigung, die auf Machtausübung oder feindseliges Verhalten zurückzuführen ist, weder erlaubt noch geduldet.

(2) Unter sexueller Belästigung sind unerwünschte sexuelle Verhaltensweisen körperlicher, verbaler und nichtverbaler Art zu verstehen, wie beispielsweise:
- nicht gerechtfertigte absichtliche Berührungen;
- unerwünschte, wiederholte Angebote sexueller Natur;
- Vorzeigen pornographischer Fotos und Objekte sowie Anspielungen und Bemerkungen betreffend das Aussehen einer Person.

(3) Die Schwere der unter Abs. 1 genannten Verhaltensweisen berechtigt die Bediensteten, eine entsprechende Beschwerde einzureichen, da sie das Arbeitsklima beeinträchtigen, die persönliche Würde verletzen und ein Klima der Einschüchterung, Feindseligkeit und Demütigung schaffen können, das sich schädlich auf Gesundheit, Gemütsverfassung und Leistungsfähigkeit auswirkt.

Art. 2
Erschwerende Umstände

(1) Die im Art. 1 dieser Anlage definierten Fälle der Belästigung sind als besonders schwerwiegend zu betrachten, wenn sie von Drohungen oder Erpressung in Zusammenhang mit der beruflichen Situation der Betroffenen begleitet werden.

(2) Akte betreffend die berufliche Situation, bei denen ein direkter Zusammenhang mit Fällen der Belästigung festgestellt wird, sind für nichtig zu erklären.

Art. 3
Azioni contro le molestie

1. Per ridurre al minimo il rischio di molestie, l'amministrazione opera attraverso i seguenti strumenti:
a) prevenzione;
b) assistenza;
c) repressione.

Art. 4
Prevenzione

1. L'opera di prevenzione comprende pubblicazioni destinate al personale, fogli illustrativi speciali, riunioni del personale incaricato della direzione delle strutture per la trattazione della tematica specifica, corsi di formazione per gli stessi, per i neo assunti, per i rappresentanti delle Organizzazioni sindacali.

Art. 5
Assistenza

1. È istituita la figura del Consigliere di fiducia quale consigliere della presunta vittima ed esperto consulente nei casi di trattazione di molestie nei luoghi di lavoro.

2. Il dipendente che abbia subito molestie può rivolgersi in via riservata al Consigliere di fiducia o al Presidente del Comitato per le pari opportunità per ottenere l'assistenza necessaria.

3. Le spese di assistenza sono a carico dell'amministrazione che può stipulare apposite convenzioni con strutture socio-sanitarie pubbliche o private.

Art. 6
Nomina del Consigliere di fiducia

1. Il/la consigliere/a di fiducia è nominato/a, con deliberazione della Giunta regionale previa intesa con le Organizzazioni sindacali. Deve essere persona bilingue, professionalmente qualificata, agisce in piena autonomia e alla stessa dovranno essere forniti i mezzi e le risorse affinché possa svolgere le funzioni attribuite. Nessuno può chiederle di rivelare informazioni riservate.

2. Il Consigliere di fiducia può prendere parte alle sedute del Comitato per le pari opportunità e deve essere reperibile telefonicamente ad un numero che viene portato a conoscenza di tutto il personale.

Art. 7
Repressione

1. Il dipendente che ha subito molestia può

Art. 3
Maßnahmen gegen Belästigung

(1) Zur Bekämpfung der Gefahr von Belästigungen bedient sich die Verwaltung folgender Mittel:
a) Vorbeugung;
b) Unterstützung;
c) Bekämpfung.

Art. 4
Vorbeugung

(1) Zu den vorbeugenden Maßnahmen zählen an das Personal gerichtete Veröffentlichungen, spezielle Informationsblätter und -broschüren, Versammlungen des mit der Leitung der Ämter bzw. Organisationseinheiten betrauten Personals zum Thema, entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten für das genannte Personal sowie für Neueingestellte und Vertreter der Gewerkschaften.

Art. 5
Unterstützung

(1) Es wird eine „Vertrauensperson" vorgesehen, die dem vermutlichen Opfer beratend zur Seite steht und bei der Behandlung von Fällen der Belästigung am Arbeitsplatz sachkundig berät.
(2) Bedienstete, die am Arbeitsplatz belästigt werden, können sich vertraulich an diese Person oder den jeweiligen Präsidenten bzw. die jeweilige Präsidentin des Komitees für Chancengleichheit wenden, um den erforderlichen Beistand zu erhalten.
(3) Die für die Unterstützung anfallenden Kosten gehen zu Lasten der Verwaltung, die entsprechende Abkommen mit öffentlichen oder privaten Einrichtungen aus dem sozialen Bereich oder dem Gesundheitswesen treffen kann.

Art. 6
Ernennung der Vertrauensperson

(1) Die Vertrauensperson wird nach vorherigem Einvernehmen mit den Gewerkschaften mit Beschluss der Regionalregierung ernannt. Sie muss zweisprachig sowie beruflich für diese spezifische Rolle geeignet sein und handelt in völliger Eigenständigkeit. Ihr sind sämtliche Mittel, auch finanzieller Art, zur Verfügung zu stellen, die zur Bewältigung ihrer Aufgabe erforderlich sind. Niemand ist befugt, vertrauliche Informationen von der Vertrauensperson zu erfragen.
(2) Die Vertrauensperson ist zur Teilnahme an den Sitzungen des Komitees für Chancengleichheit berechtigt und sie muss telefonisch unter einer Nummer erreichbar sein, die dem gesamten Personal mitgeteilt wird.

Art. 7
Bekämpfung

(1) Bedienstete, die Belästigungen ausgesetzt sind,

perseguire due strade per la soluzione del problema:

a) la via “privata” o “pacifica”;
b) la via “ufficiale”.

L’una non esclude l’altra.

Art. 8
Procedura per via privata o pacifica

1. Per soluzione in via privata o pacifica si intende il tentativo di sanare la situazione mediante un incontro tra il dipendente che abbia subito molestie e l’autore delle stesse.

2. L’incontro è promosso su richiesta del dipendente dal Consigliere di fiducia o dal Presidente del Comitato per le pari opportunità. Le parti possono farsi accompagnare durante l’incontro da persona di fiducia.

3. Il dipendente che abbia subito molestie può delegare il Consigliere di fiducia o il Presidente del Comitato per le pari opportunità a rappresentarlo.

4. In nessun caso possono essere assunte iniziative senza l’espresso consenso della parte lesa.

Art. 9
Procedura ufficiale

1. Per i casi in cui l’interessato ritenga che non convenga tentare la via della soluzione pacifica, o qualora un tentativo in tal senso sia stato respinto, può ricorrere alla procedura ufficiale. Essa prende avvio attraverso la denuncia scritta relativa al comportamento molesto indirizzata al dirigente della struttura competente in materia di personale.

2. A chi sia stato riconosciuto colpevole di molestie si applicano, a seconda della gravità dell’infrazione, le sanzioni stabilite dalle norme vigenti.

Art. 10
Doveri dei dirigenti
e dei direttori d’ufficio

1. I dirigenti e i direttori hanno l’obbligo di rispettare il presente codice di comportamento, di spiegarlo al personale e di garantirne l’applicazione prevenendo i casi di molestie.

2. In particolare devono:
a) dimostrarsi disponibili a dare ascolto a chiunque si rivolga loro per protestare contro un episodio di molestia, favorendo, ove possibile, un chiarimento tra le parti;

b) individuare e stroncare sul nascere comportamenti che, se lasciati liberi di consolidarsi, potrebbero alla fine configurarsi come molestie;
c) conservare il segreto sui casi di cui vengano a

können zur Behebung des Problems zwischen zwei Verfahren wählen:
a) friedliche Problemlösung auf informellem Wege,
b) formelles Beschwerdeverfahren.

Diese beiden Möglichkeiten schließen einander nicht aus.

Art. 8
Informelle Problemlösung

(1) Die informelle Problemlösung besteht in dem Versuch, die Situation mit Hilfe eines Treffens zwischen der Person, die sich belästigt fühlt, und der beschuldigten Person zu bereinigen.

(2) Das Treffen wird auf Ansuchen des/der Bediensteten von der Vertrauensperson oder dem Präsidenten bzw. der Präsidentin des Komitees für Chancengleichheit in die Wege geleitet. Beide Parteien können dabei von einer Person ihrer Wahl begleitet werden.

(3) Die Person, die belästigt worden ist, hat die Möglichkeit, sich von der Vertrauensperson gemäß Art. 7 oder dem Präsidenten bzw. der Präsidentin des Komitees für Chancengleichheit vertreten zu lassen.

(4) In keinem Falle können Maßnahmen ohne die ausdrückliche Zustimmung der geschädigten Partei ergriffen werden.

Art. 9
Formelles Beschwerdeverfahren

(1) Hält die betroffene Person eine informelle Problemlösung für ungeeignet oder wurden informelle Problemlösungsversuche zurückgewiesen, so besteht die Möglichkeit, ein formelles Beschwerdeverfahren einzuleiten. Dieses Verfahren basiert auf der an den Leiter der für Personalwesen zuständigen Organisationseinheit gerichteten schriftlichen Beschwerde hinsichtlich der Belästigung.

(2) Die für schuldig Befundenen werden je nach Schwere des Vergehens entsprechend den geltenden Bestimmungen bestraft.

Art. 10
Pflichten der Leiter der Organisationseinheiten
und der Amtsdirektoren

(1) Die Leiter der Organisationseinheiten und die Amtsdirektoren sind verpflichtet, die Verhaltensregeln zu beachten, das Personal damit vertraut zu machen und deren Anwendung zu gewährleisten, um so Fällen der Belästigung vorzubeugen.

(2) Diesbezüglich müssen sie
a) ihre Bereitschaft zeigen, jedem Gehör zu schenken, der sich mit einer Beschwerde in Zusammenhang mit Belästigungen an sie wendet, und gegebenenfalls eine Aussprache zwischen den beiden Parteien unterstützen;
b) Verhaltensweisen erkennen und im Keim ersticken, bevor sie eine Form annehmen, die als Belästigung betrachtet werden könnte;
c) die Schweigepflicht über Fälle wahren, die ihnen

conoscenza;

d) adoperarsi affinché, una volta risolto un episodio di molestie anche attraverso l'intervento del Consigliere di fiducia o del Presidente del Comitato per le pari opportunità, il caso non si ripeta e non si instauri una persecuzione a danno del dipendente che l'ha denunciato;

e) segnalare le eventuali azioni di prevenzione previste dall'articolo 4 del presente allegato che si rendessero necessarie in relazione alla particolare situazione ambientale.

Art. 11
Doveri dei dipendenti

1. I dipendenti hanno l'obbligo di trattare con rispetto i colleghi di lavoro nell'osservanza di quanto stabilito dal presente codice.

Art. 12
Relazione annuale

1. Il Presidente del Comitato per le pari opportunità, d'intesa con il Consigliere di fiducia, presenta entro il 31 dicembre di ogni anno al Presidente della Regione ed al Comitato per le pari opportunità una relazione sull'attività svolta, comprensiva delle valutazioni sul clima generale dell'ambiente di lavoro, sulla validità della procedura prevista dal presente codice, nonché di eventuali proposte di modifica o aggiornamento.

Allegato D)

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

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

1. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale sono formate, da parte della Giunta regionale, graduatorie dei richiedenti sulla base dei seguenti punteggi:

a) dipendenti invalidi, portatori di handicap o soggetti a grave debilitazione psico-fisica:

punti 10

per invalidità con riduzione della capacità lavorativa inferiore al 50% i punti sono ridotti della metà;

b) per ogni familiare convivente al quale sia corrisposta

bekannt sind;

d) sich dafür einsetzen, dass sich ein Fall der Belästigung nach seiner Aufklärung, auch durch die Einschaltung der Vertrauensperson oder des Präsidenten bzw. der Präsidentin des Komitees für Chancengleichheit, nicht wiederholt und in keiner Weise negative Folgen für die Person hat, von der die Beschwerde ausging;

e) eventuelle Vorbeugungsmaßnahmen gemäß Art. 4 dieser Anlage nennen, die sich in Zusammenhang mit dem jeweiligen Arbeitsumfeld als erforderlich erweisen.

Art. 11
Pflichten der Bediensteten

(1) Alle Bediensteten sind verpflichtet, sämtliche Kollegen entsprechend den vorliegenden Verhaltensregeln zu respektieren.

Art. 12
Jahresbericht

(1) Im Einvernehmen mit der Vertrauensperson legt der Präsident bzw. die Präsidentin des Komitees für Chancengleichheit innerhalb 31. Dezember eines jeden Jahres dem Präsidenten der Region und dem Komitee für Chancengleichheit einen Tätigkeitsbericht vor, der u.a. eine Bewertung des allgemeinen Arbeitsklimas und der Wirksamkeit des in den vorliegenden Verhaltensregeln vorgesehenen Verfahrens sowie eventuelle Änderungs- oder Aktualisierungsvorschläge enthält.

Anlage D)

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

Art. 1
Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung

(1) Zwecks Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung werden vom Regionalausschuss Rangordnungen der Gesuchsteller aufgrund der nachstehenden Punktzahlen erstellt:

a) Invalide, behinderte und seelisch oder körperlich schwer geschwächte Bedienstete:

10 Punkte

bei Invalidität, die die Arbeitsfähigkeit um weniger als 50% vermindert, werden die Punkte um die Hälfte gekürzt.

b) für jeden in der Familiengemeinschaft lebenden

l'indennità di accompagnamento o che necessiti di assistenza a causa di grave menomazione psico-fisica o in quanto soggetto a fenomeni di tossicodipendenza o alcolismo cronico:

punti 10;

per ogni familiare - coniuge, genitore, figlio - non convivente al quale sia corrisposta l'indennità di accompagnamento o che necessiti di assistenza a causa di grave menomazione psico-fisica o in quanto soggetto a fenomeni di tossicodipendenza o alcolismo cronico:

punti 3;

c) per uno o, rispettivamente, due o più figli conviventi in età prescolare, quando manca stabilmente l'altro genitore

punti 6, 8, 10;

d) per uno o, rispettivamente, due o più figli conviventi in età scolare, quando manca stabilmente l'altro genitore

punti 4, 6, 8;

e) per uno o, rispettivamente, due o più figli conviventi in età prescolare

punti 4, 6, 8;

f) dipendenti che abbiano superato i 60 anni di età o compiuto 20 anni di effettivo servizio:

punti 3;

g) dipendenti rientranti ad altro titolo fra le categorie protette ai sensi della normativa vigente per le assunzioni obbligatorie:

punti 2;

h) per un figlio convivente avente bisogno di assistenza in quanto frequentante la scuola dell'obbligo:

punti 2

(per ogni ulteriore figlio punti 1 fino ad un massimo di 5);

2. I punteggi previsti per i dipendenti portatori di handicap non possono essere cumulati con quelli previsti per i dipendenti in possesso del titolo di cui alla lettera g).

3. Il possesso dei titoli deve essere comprovato da idonea documentazione, sempre che lo stesso non possa essere direttamente accertato dall'amministrazione.

4. Gli stati di invalidità, di portatore di handicap, di grave debilitazione o menomazione psico-fisica, di tossicodipendenza o alcolismo cronico, ai sensi delle lettere a) e b), sono accertati attraverso attestazioni delle strutture sanitarie pubbliche, o da strutture associative convenzionate ai sensi della vigente legislazione.

5. A parità di punteggio hanno preferenza i richiedenti con maggiore anzianità di servizio maturata

Familienangehörigen, der das Begleitgeld bezieht oder der aufgrund schwerer seelischer oder körperlicher Behinderungen oder wegen Rauschgiftsucht oder Alkoholismus pflegebedürftig ist:

10 Punkte

für jeden nicht in der Familiengemeinschaft lebenden Familienangehörigen - Ehegatte/Ehegattin, Elternteil, Kind -, der das Begleitgeld bezieht oder der aufgrund schwerer seelischer oder körperlicher Behinderungen oder wegen Rauschgiftsucht oder Alkoholismus pflegebedürftig ist:

3 Punkte

c) für ein bzw. zwei oder mehrere in der Familiengemeinschaft lebende Kinder im Vorschulalter, wenn ein Elternteil ständig fehlt:

6, 8, 10 Punkte

d) für ein bzw. zwei oder mehrere in der Familiengemeinschaft lebende Kinder im Schulalter, wenn ein Elternteil ständig fehlt:

4, 6, 8 Punkte

e) für ein bzw. zwei oder mehrere in der Familiengemeinschaft lebende Kinder im Vorschulalter:

4, 6, 8 Punkte

f) Bedienstete, die über 60 Jahre alt sind oder 20 Jahre effektiven Dienst geleistet haben:

3 Punkte

g) Bedienstete, die aus anderen Gründen den geschützten Kategorien im Sinne der geltenden Bestimmungen für die pflichtmäßigen Einstellungen angehören:

2 Punkte

h) für ein in der Familie lebendes die Pflichtschule besuchendes Kind

2 Punkte

(1 Punkt für jedes weitere Kind bis zu höchstens fünf Kindern)

(2) Die für behinderte Bedienstete vorgesehenen Punkte dürfen nicht mit jenen für Bedienstete mit der Vorzugsberechtigung nach Buchst. g) gehäuft werden.

(3) Die Vorzugsberechtigung muss durch geeignete Unterlagen belegt sein, falls diese von der Verwaltung aufgrund der in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen nicht direkt festgestellt werden kann.

(4) Die Invalidität, die Behinderung, die schwere seelische und körperliche Schwächung oder Behinderung, die Rauschgiftsucht oder der Alkoholismus im Sinne der Buchst. a) und b) sind durch die öffentlichen Sanitätsbetriebe oder von im Sinne der geltenden Gesetzesbestimmungen konventionierten Einrichtungen zu bescheinigen.

(5) Bei Punktgleichheit haben die Gesuchsteller mit einem höheren bei der Region erreichten oder für die

presso la Regione o riconosciuta ai fini giuridici e, a parità, i dipendenti con età più elevata.

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

1. Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno sono valutate tenendo conto dell'anzianità di servizio maturata da ciascun dipendente presso la Regione o riconosciuta ai fini giuridici.

2. Hanno precedenza ai fini della trasformazione di cui al presente articolo i dipendenti nei confronti dei quali siano venute meno le circostanze di cui alle lettere b), c), d), e), ed h) dell'articolo 1 del presente allegato che abbiano dato luogo a precedente trasformazione del rapporto a tempo parziale.

3. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti a tempo parziale con priorità per coloro che avevano già trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. A tal fine si tiene conto del maggior periodo di servizio svolto a tempo parziale e, in caso di parità, della maggiore anzianità di servizio.

Allegato E)

PERMESSI RETRIBUITI PER MOTIVI DI STUDIO

Art. 1
Limiti per la concessione dei permessi

1. Il permesso retribuito per motivi di studio è concesso al personale con contratto a tempo indeterminato, con esclusione del personale in periodo di prova, ed al personale con contratto a tempo determinato di durata pari ad almeno un anno, nelle seguenti misure:

a) nel limite di 150 ore annue per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, para-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio riconosciuti dall'ordinamento pubblico e, compatibilmente con le esigenze organizzative, anche con riferimento alla preparazione delle tesi di laurea;

b) nel limite di 50 ore annue per lo studio e il perfezionamento delle lingue italiana, tedesca e ladina.

dienstrechtlichen Zwecke anerkannten Dienstalter und, bei gleichem Dienstalter, die älteren Gesuchsteller den Vorrang.

Art. 2
Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung

(1) Die Gesuche um Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung werden nach dem von jedem Bediensteten bei der Region erreichten oder für die dienstrechtlichen Zwecke anerkannten Dienstalter bewertet.

(2) Für die Zwecke der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses nach diesem Artikel haben die Bediensteten den Vorrang, für die jene Umstände nach Buchst. b), c), d), e), und h) des Art. 1 dieser Anlage nicht mehr bestehen, die zur vorhergehenden Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in Teilzeitbeschäftigung geführt hatten.

(3) Bei der Einstellung von Personal mit Vollzeitbeschäftigung wird der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses für die Bediensteten mit Teilzeitbeschäftigung Vorrang gegeben, wobei jene, die bereits ihr Arbeitsverhältnis von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung umgewandelt hatten, bevorzugt werden. Zu diesem Zweck wird die höhere Dienstzeit mit Teilzeitbeschäftigung und, bei gleicher Dienstzeit, das höhere Dienstalter berücksichtigt.

Anlage E)

BEZAHLTE BEURLAUBUNG AUS BILDUNGSGRÜNDEN

Art. 1
Grenzen für die Gewährung der Beurlaubung

(1) Die bezahlte Beurlaubung aus Bildungsgründen wird dem Personal mit unbefristetem Vertrag - mit Ausnahme des Personals in Probezeit - und dem Personal mit befristetem Vertrag mit einer mindestens einjährigen Laufzeit im nachstehend angeführten Ausmaß gewährt:

a) bis zu 150 Stunden jährlich für den Besuch von Lehrgängen zur Erlangung eines universitären, postgradualen oder außeruniversitären Bildungsabschlusses, eines Bildungsabschlusses an staatlichen, gleichgestellten, gesetzlich anerkannten Grund-, Mittel-, Ober- und Berufsschulen oder Schulen, die - wie auch immer - berechtigt sind, einen staatlich anerkannten Bildungsabschluss zu verleihen, und soweit mit den Organisationserfordernissen vereinbar, auch für die Ausarbeitung der Diplomarbeit;

b) bis zu 50 Stunden jährlich für das Erlernen der italienischen, deutschen und ladinischen Sprache sowie für das Vertiefen der entsprechenden Sprachkenntnisse.

2. Il permesso può essere utilizzato nel periodo dal 1. gennaio al 31 dicembre dell'anno per il quale è stato autorizzato.

3. L'autorizzazione alla fruizione dei permessi per motivi di studio ha luogo nel limite delle 150 ore per il 4% dei posti a tempo indeterminato e a tempo pieno occupati alla data del 1. gennaio con arrotondamento all'unità superiore; i posti a tempo parziale vengono rapportati al tempo pieno.

4. Relativamente ai corsi di lingue (50 ore annue individuali) l'amministrazione destina una quota parte, non superiore al quarto del monte ore di cui al comma 3, per la partecipazione a corsi per il perfezionamento delle lingue italiana, tedesca e ladina.

5. Qualora le domande dovessero superare il limite fissato, ai fini dell'individuazione degli aventi diritto si applica l'ordine di precedenza di cui all'articolo 2 del presente allegato.

Art. 2
Criteri di valutazione e ordine di precedenza

1. Nella fissazione della graduatoria dei richiedenti il permesso si applica il seguente ordine di precedenza:

a) frequenza di corsi di scuola media inferiore;
b) frequenza per il conseguimento del diploma o di un attestato di qualifica riconosciuti dall'ordinamento pubblico, di corsi di scuola media superiore in scuola statale, pareggiata, legalmente riconosciuta o privata o in scuola professionale, da parte di personale che non sia già in possesso di un titolo di studio di valore superiore;
c) frequenza di corsi universitari per il conseguimento del diploma di laurea (titolo di primo livello di durata generalmente triennale), del diploma di laurea specialistica (titolo di secondo livello di durata normalmente biennale successiva al triennio), compresi i diplomi rilasciati da scuole dirette a fini speciali, da parte di personale che non sia già in possesso di titolo di studio di valore equivalente;
d) frequenza di corsi per lo studio ed il perfezionamento delle lingue italiana, tedesca e ladina;
e) frequenza di corsi post-universitari per il conseguimento di diplomi di specializzazione;
f) frequenza di corsi parauniversitari, intendendosi per tali i corsi istituiti da enti diversi dalle università per l'ammissione ai quali è richiesto il diploma di scuola media superiore e che danno comunque luogo ad un diploma riconosciuto dall'ordinamento pubblico;
g) frequenza di ulteriori corsi di qualificazione professionale o di corsi finalizzati al conseguimento di un secondo (o successivo) diploma dello stesso valore di quello posseduto.

2. Nell'ambito dei corsi di cui al comma 1 - lettere a),

(2) Die Beurlaubung kann im Zeitraum 1. Jänner bis 31. Dezember des Jahres in Anspruch genommen werden, in dem sie gewährt wird.

(3) Die Gewährung der 150 Stunden Beurlaubung aus Bildungsgründen wird auf 4% der am 1. Jänner mit unbefristetem Vertrag besetzten Vollzeitstellen mit eventueller Aufrundung festgesetzt. Die Teilzeitstellen werden in Vollzeitstellen umgerechnet.

(4) Hinsichtlich der Sprachkurse (50 Stunden jährlich pro Person) setzt die Regionalverwaltung einen Anteil in Höhe von höchstens einem Viertel der Stunden laut Abs. 3 für die Teilnahme an Kursen für die Vertiefung der italienischen, deutschen und ladinischen Sprache fest.

(5) Falls die Anzahl der Gesuche die vorgesehene Grenze überschreitet, wird für die Feststellung der Anspruchsberechtigten der Vorrang gemäß Art. 2 dieser Anlage angewandt.

Art. 2
Bewertungskriterien und Vorrang

(1) Bei der Erstellung der Rangordnung der Antragsteller wird der Vorrang in nachstehender Reihenfolge gegeben:
a) Besuch von Mittelschulkursen;
b) Besuch von Oberschulkursen in staatlichen Schulen, gleichgestellten, staatlich anerkannten oder privaten Oberschulen oder Berufsschulen zur Erlangung von gesetzlich anerkannten Diplomen oder Qualifikationsbescheinigungen seitens des Personals, welches nicht bereits einen höheren Schul- bzw. Studienabschluss besitzt;
c) Besuch von Universitätslehrgängen zur Erlangung des Laureatsgrads (Laureatsdiplom der ersten Stufe, meistens nach dreijährigem Studiengang) oder des Fachlaureatsgrads (Doktordiplom, meistens nach zweijährigem Studiengang über den dreijährigen Studiengang hinaus) einschließlich der von Sonderausbildungsschulen ausgestellten Diplome seitens des Personals, das nicht bereits einen gleichwertigen Studientitel besitzt;
d) Besuch von Kursen für das Erlernen der italienischen, deutschen und ladinischen Sprache und für das Vertiefen der entsprechenden Sprachkenntnisse;
e) Besuch von postuniversitären Fortbildungslehrgängen für die Erlangung von Fachdiplomen;
f) Besuch von außeruniversitären Kursen, d.h. Kursen, die von Körperschaften veranstaltet werden, die keine Universitäten sind, für die das Abschlusszeugnis einer Oberschule als Zulassungsvoraussetzung vorgesehen ist und die zur Erlangung eines staatlich anerkannten Diploms führen;
g) Besuch weiterer Kurse zur beruflichen Qualifikation oder von Kursen für die Erlangung eines zweiten (oder weiteren) Diploms, das gleichwertig mit demjenigen ist, welches der Bedienstete bereits besitzt.

(2) Im Rahmen der Kurse gemäß Abs. 1 Buchst. a),

b), c), e), f), e g), per la concessione dei permessi retribuiti per motivi di studio è data la precedenza al personale che alla data di presentazione della domanda:

I) ha almeno cinque anni di anzianità di servizio prestata presso la Regione o riconosciuta ai fini giuridici;

II) fra coloro che risultano in possesso del primo requisito di precedenza, almeno cinque anni di anzianità, viene data la precedenza al personale più prossimo alla conclusione del corso di studi, intesa come numero di anni residui e/o di esami mancanti al conseguimento del diploma finale;

III) in caso di ulteriore parità di requisiti viene data la precedenza al personale che ha ottenuto il permesso retribuito per motivi di studio per il minor numero di anni e da ultimo al personale con età più elevata.

Compilata la graduatoria del personale in possesso del primo requisito di precedenza, si procederà all'inserimento nella graduatoria del personale che non ha almeno cinque anni di anzianità di servizio prestata presso la Regione o riconosciuta ai fini giuridici, con l'applicazione del secondo e del terzo criterio di precedenza.

3. Nella concessione dei permessi per la frequenza di corsi per lo studio ed il perfezionamento delle lingue di cui al comma 1, lettera d), è data la precedenza:

a) al personale che non è in possesso dell'attestato di conoscenza della lingua italiana, tedesca e ladina corrispondente alla posizione economico-professionale ricoperta;

b) a parità di condizioni sarà data la precedenza a coloro che non hanno finora usufruito dei permessi per tale tipo di corso e da ultimo al personale con età più elevata.

4. Qualora in applicazione della graduatoria di cui al comma 3, sia possibile disporre la concessione dei permessi retribuiti per motivi di studio nei confronti di un ridotto numero di richiedenti rispetto al totale delle domande pervenute, l'amministrazione potrà limitare la concessione dei permessi al numero di ore corrispondenti alla durata dei corsi di lingue richiesti.

5. In ogni caso non possono essere concessi permessi per più di sette anni. A tal fine si terrà conto anche dei permessi autorizzati precedentemente all'entrata in vigore del presente testo coordinato. Qualora in applicazione della graduatoria di cui ai commi 2 e 3, oppure ai sensi del comma 4, sia possibile la concessione del permesso retribuito per motivi di studio in misura ridotta rispetto a quella spettante, ai fini del raggiungimento del limite dei sette anni previsto l'anno verrà computato in proporzione al permesso effettivamente concesso.

6. Qualora vengano computati ai fini del raggiungimento del requisito di anzianità previsto anche

b), c), e), f) und g) wird für die Gewährung der bezahlten Beurlaubungen aus Bildungsgründen den Bediensteten Vorrang gegeben, die zum Zeitpunkt der Antragstellung:

I) mindestens fünf Jahre Dienst bei der Regionalverwaltung geleistet haben oder ein fünfjähriges für dienstrechtliche Zwecke anerkanntes Dienstalter erreicht haben;

II) unter den Bediensteten, die die erste Vorrangbedingung (fünfjähriges Mindestdienstalter) erfüllen, haben die Bediensteten den Vorrang, denen zum Abschluss weniger Jahre fehlen und/oder die weniger Prüfungen zu bestehen haben;

III) Bestehen weiterhin gleiche Voraussetzungen, so haben die Bediensteten den Vorrang, die die Beurlaubung aus Bildungsgründen für weniger Jahre in Anspruch genommen haben, und schließlich die Bediensteten mit höherem Alter.

Nach Erstellung der Rangordnung der Bediensteten, welche die erste Vorrangbedingung erfüllen, wird das Personal in die Rangordnung aufgenommen, das weniger als fünf Jahre Dienst bei der Region geleistet hat oder kein fünfjähriges für dienstrechtliche Zwecke anerkanntes Dienstalter erreicht, wobei das zweite und das dritte Vorrangkriterium angewandt werden.

(3) Bei der Gewährung der Beurlaubungen für den Besuch von Kursen für das Erlernen der Sprachen laut Abs. 1 Buchst. d) und für das Vertiefen der entsprechenden Sprachkenntnisse wird der Vorrang folgendermaßen gegeben:

a) Bediensteten, welche die der bekleideten Berufs- und Besoldungsklasse entsprechende Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen, der deutschen und der ladinischen Sprache nicht besitzen.

b) Bestehen gleiche Voraussetzungen, so haben die Bediensteten den Vorrang, die die Beurlaubung für Lehrgänge dieser Art noch nie in Anspruch genommen haben, und schließlich die Bediensteten mit höherem Alter.

(4) Ist es in Anwendung der Rangordnung gemäß Abs. 3 möglich, die Beurlaubung aus Bildungsgründen nur einer geringen Anzahl der gesamten Antragsteller zu gewähren, so kann die Verwaltung die Gewährung der Beurlaubungsstunden auf die Dauer der betreffenden Sprachkurse beschränken.

(5) Auf jeden Fall kann die Beurlaubung für nicht mehr als sieben Jahre gewährt werden. Zu diesem Zweck werden auch die vor Inkrafttreten des vorliegenden koordinierten Textes genehmigten Beurlaubungen mitberechnet. Falls die Beurlaubung aus Bildungsgründen in Anwendung der Rangordnung gemäß Abs. 2 und 3 oder im Sinne des Abs. 4 in geringerem Ausmaß als dem Zustehenden gewährt werden kann, wird das Jahr - in Hinblick auf die Erreichung der vorgesehenen Höchstdauer von sieben Jahren - im Verhältnis zu der effektiv gewährten Beurlaubung berechnet.

(6) Wird für die Erreichung des vorgeschriebenen Mindestdienstalters auch die Dauer des Dienstes

periodi prestati presso altri enti vengono considerati ai fini del raggiungimento del limite dei sette anni anche gli anni di permesso per motivi di studio concessi dagli enti medesimi.

7. Fino alla comunicazione dell'esito della domanda presentata, il dipendente può fruire del relativo permesso orario, con riserva di coprire l'assenza con altre giustificazioni nel caso di esclusione dal diritto in parola.

8. I lavoratori che frequentano i corsi di cui al comma 1, lettere a), b), c), e d), ai quali non è stato possibile concedere i permessi per motivi di studio, hanno diritto, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze di servizio, a turni di lavoro che agevolino la frequenza dei corsi e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario.

Art. 3
Modalità per la fruizione dei permessi

1. Il dipendente al quale sia stato riconosciuto il diritto ad usufruire del permesso dovrà, se richiestogli, concordare con il dirigente o direttore dell'ufficio un piano di massima circa le modalità e i periodi di fruizione delle ore nel corso dell'anno solare e i tempi di preavviso delle assenze.

2. In ogni caso il dipendente dovrà avvisare di volta in volta il dirigente o direttore dell'ufficio dell'assenza che intende effettuare, indicando anche eventuali problemi circa la funzionalità del servizio che potrebbero derivare dalla sua assenza. Il permesso potrà essere negato - anche parzialmente - per esigenze di servizio.

3. I permessi possono essere richiesti a ore o a giornata intera. In ogni caso non è ammessa, se non per motivate ragioni di servizio, la fruizione di permessi per studio preceduti o seguiti da una prestazione lavorativa inferiore all'ora.

Art. 4
Periodi di assenza

1. Le assenze per studio potranno essere effettuate, compatibilmente con le esigenze di servizio, nei seguenti periodi:

a) per le scuole medie inferiori e superiori e professionali i permessi potranno essere fruiti - esclusi i periodi di sospensione delle lezioni - fino alla conclusione del corso ed eventualmente, in caso di esami, anche dopo la conclusione delle lezioni.

   È altresì consentito fruire di eventuali ore residue fino alla sospensione delle lezioni nel mese di dicembre del medesimo anno, qualora il dipendente si sia iscritto al corso successivo; in tal caso dovrà

berücksichtigt, der bei anderen Körperschaften geleistet wurde, so sind in Hinblick auf die Erreichung der Höchstdauer von sieben Jahren auch die von genannten Körperschaften gewährten Jahre Beurlaubung aus Bildungsgründen zu berechnen.

(7) Solange der Bedienstete keine Antwort auf das eingereichte Gesuch erhalten hat, kann er die Stundenbeurlaubung in Anspruch nehmen. Falls das Gesuch nicht angenommen werden sollte, kann er die Abwesenheit mit anderen Gründen rechtfertigen.

(8) Die Bediensteten, die die Kurse gemäß Abs. 1 Buchst. a), b), c) und d) besuchen, und denen die Beurlaubung aus Bildungsgründen nicht gewährt werden konnte, haben Anrecht - abgesehen von außergewöhnlichen und unaufschiebbaren Diensterfordernissen - auf Arbeitsturnusse, die den Besuch der Kurse erleichtern. Außerdem sind sie nicht zur Leistung von Überstunden verpflichtet.

Art. 3
Modalitäten für die Inanspruchnahme der Beurlaubungen

(1) Der Bedienstete, dem das Recht gewährt wird, die Beurlaubung in Anspruch zu nehmen, muss - wenn es verlangt wird - mit dem Leiter oder dem Amtsdirektor die Art und Weise sowie die Tage, an denen er die Stunden im Laufe des Kalenderjahres in Anspruch zu nehmen gedenkt, in groben Zügen festsetzen und die Fristen für die Vorankündung der Abwesenheiten vereinbaren.

(2) Auf jeden Fall muss der Bedienstete den Leiter oder den Amtsdirektor jeweils über die einzelnen Beurlaubungen verständigen, die er in Anspruch zu nehmen beabsichtigt, und eventuelle Schwierigkeiten in der Abwicklung des Dienstes mitteilen, die mit seiner Abwesenheit zusammenhängen könnten. Die Beurlaubung kann aus Diensterfordernissen, auch nur zum Teil, verweigert werden.

(3) Die Beurlaubungen können stundenweise oder für den ganzen Tag beantragt werden. Auf jeden Fall ist die Inanspruchnahme der Beurlaubungen aus Bildungsgründen, denen eine Arbeitszeit von weniger als einer Stunde vorausgeht oder nachfolgt, nur im Falle von begründeten Diensterfordernissen zulässig.

Art. 4
Abwesenheitszeiten

(1) Die Abwesenheiten aus Bildungsgründen können, soweit mit den Diensterfordernissen vereinbar, während der nachstehenden Zeiträume erfolgen:

a) die Beurlaubungen zwecks Besuchs der Mittel- und Oberschule sowie der Berufsschule können - mit Ausnahme der unterrichtsfreien Zeiten - bis zum Abschluss des Kurses und bei Prüfungen eventuell auch nach Abschluss des Unterrichts in Anspruch genommen werden.
   Eventuelle restliche Stunden können bis zur Einstellung des Unterrichts im Dezember desselben Jahres in Anspruch genommen werden, wenn der Bedienstete im nächsten Schuljahr eingeschrieben ist. In diesem Fall muss er vorher der für

presentare preventivamente alla struttura competente in materia di personale il nuovo certificato di iscrizione e la certificazione di regolare frequenza dell'anno scolastico conclusosi;

b) per i corsi universitari, para o post-universitari è consentito fruire dei permessi nell'arco dell'intero anno, compatibilmente con le esigenze di servizio, per la preparazione di esami o della tesi;

c) per lo studio e l'approfondimento delle lingue italiana, tedesca e ladina i permessi possono essere utilizzati fino alla data in cui viene sostenuto l'esame o fino alla conclusione del corso.

Art. 5
Obbligo di frequenza

1. Nell'ambito dei corsi di scuola media inferiore, superiore o di qualificazione professionale, si considera soddisfatto il requisito della regolare frequenza quando il dipendente abbia ottenuto la promozione alla classe superiore o il diploma o l'attestato di qualifica, o quando - in caso di esito negativo - abbia frequentato per almeno due terzi le giornate di lezioni previste.

2. Nell'ambito dei corsi universitari, para e post-universitari, la frequenza si considera regolare quando il dipendente abbia superato nel corso dell'anno solare almeno due esami (ordinamento ante riforma) o acquisito almeno 15 crediti formativi (ordinamento post riforma) in ciascun anno solare.

Nel caso di corsi che si concludono annualmente con un unico esame complessivo, il requisito si intende soddisfatto con l'avvenuto superamento di tale esame, o in caso di esito negativo, quando il lavoratore abbia frequentato almeno i 2/3 delle lezioni previste. Nel caso in cui l'ordinamento di tali corsi non preveda il sostenimento di esami nel corso dell'anno, il requisito si intende soddisfatto con l'ammissione al successivo anno di corso o, nell'ipotesi di mancata ammissione, con la frequenza di almeno i 2/3 delle lezioni previste.

3. Nell'ambito dei corsi per lo studio e il perfezionamento delle lingue italiana, tedesca e ladina il requisito della frequenza si considera soddisfatto quando il dipendente abbia superato nel corso dell'anno un esame sulla conoscenza della lingua prescelta.

Qualora il dipendente non superi l'esame, il requisito della frequenza si considera soddisfatto quando lo stesso abbia frequentato almeno i 2/3 delle lezioni previste. Sono considerate giustificate e concorrono quindi al raggiungimento del limite suddetto le assenze per malattia documentate con certificato medico e le assenze per esigenze di servizio debitamente documentate.

In tal caso l'amministrazione riconosce esclusivamente le

Personalwesen zuständigen Organisationseinheit die neue Einschreibebescheinigung sowie die Bescheinigung über den regelmäßigen Besuch des Unterrichts im beendeten Schuljahr vorweisen;

b) die Beurlaubungen zwecks Besuchs von Universitätslehrgängen und von post- oder außeruniversitären Lehrgängen können im Laufe des ganzen Jahres zur Vorbereitung auf Prüfungen oder der Doktorarbeit in Anspruch genommen werden, soweit sie mit den Diensterfordernissen vereinbar sind;

c) die Beurlaubungen für das Erlernen der italienischen, deutschen und ladinischen Sprache sowie für das Vertiefen der entsprechenden Sprachkenntnisse können bis zum Zeitpunkt der Prüfung oder bis zum Abschluss des Kurses in Anspruch genommen werden.

Art. 5
Pflicht zum Unterrichtsbesuch

(1) Was die Mittelschule, die Oberschule oder die Berufsschule betrifft, gilt die Voraussetzung des regelmäßigen Besuchs als erfüllt, wenn der Bedienstete in die höhere Klasse versetzt wurde oder das Diplom oder die Qualifikationsbescheinigung erlangt hat. Andernfalls muss der Bedienstete an mindestens zwei Dritteln der vorgesehenen Unterrichtsstunden teilgenommen haben.

(2) Was die Universitätslehrgänge und die post- und außeruniversitären Kurse anbelangt, wird der Besuch als regelmäßig betrachtet, wenn der Bedienstete im Laufe des Kalenderjahres mindestens zwei Prüfungen (alte Studienordnung) bestanden oder mindestens 15 Leistungspunkte (neue Studienordnung) in jedem Kalenderjahr erzielt hat.

Bei Kursen, die jährlich eine einzige Gesamtprüfung vorsehen, gilt die Voraussetzung mit dem Bestehen dieser Prüfung oder - sollte diese nicht bestanden werden - mit dem Besuch von mindestens 2/3 der vorgesehenen Lehrveranstaltungen als erfüllt. Falls für die Kurse keine Prüfungen im Laufe des Jahres vorgesehen sind, gilt die Voraussetzung durch die Zulassung zum nächsten Studienjahr oder - bei Nichtzulassung - durch den Besuch von mindestens 2/3 der vorgesehenen Lehrveranstaltungen als erfüllt.

(3) Für die Kurse zum Erlernen der italienischen, deutschen und ladinischen Sprache sowie zum Vertiefen der entsprechenden Sprachkenntnisse gilt die Pflicht zum Unterrichtsbesuch als erfüllt, wenn der Bedienstete im Laufe des Jahres eine Prüfung über die Kenntnis der gewählten Sprache besteht.
Sollte der Bedienstete die Prüfung nicht bestehen, gilt die Teilnahmepflicht als erfüllt, wenn der Bedienstete mindestens 2/3 der vorgesehenen Lehrveranstaltungen besucht hat. Die mit ärztlicher Bescheinigung nachgewiesenen Abwesenheiten wegen Krankheit und die ordnungsgemäß nachgewiesenen Abwesenheiten aus Diensterfordernissen gelten als gerechtfertigt und werden für das Erreichen der genannten Grenze berücksichtigt.
In diesem Fall berücksichtigt die Verwaltung

ore effettive di frequenza del corso aumentate delle assenze per esigenze di servizio e comunque entro il limite massimo di 50 ore e procede al recupero delle eventuali ore fruite in eccedenza.

Art. 6
Termine per la presentazione delle certificazioni

1. Entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello in cui ha usufruito del diritto allo studio il dipendente dovrà presentare la documentazione comprovante l'obbligo di frequenza come specificato all'articolo 5 del presente allegato.

2. Nell'ipotesi in cui il dipendente non sia in grado di produrre la certificazione entro tale data, al medesimo saranno addebitate in termini monetari tutte le ore di permesso fruite.
Non si darà luogo a recupero qualora all'irregolare o nulla frequenza dei corsi di cui all'articolo 5, comma 1, del presente allegato concorrano cause di malattia (rilevabili dalle assenze dal servizio) per un periodo di almeno 90 giorni nel corso dell'anno solare o, nel caso di corsi di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 5 del presente allegato, il non superamento degli esami sia imputabile a malattia protrattasi nel corso dell'anno di riferimento per 120 giorni.

3. Il dipendente che si ritiri dal corso o che ne sia escluso dall'amministrazione scolastica deve darne immediata comunicazione scritta alla struttura competente in materia di personale e all'ufficio di assegnazione. Al fine di non incorrere in sanzioni disciplinari dal momento del ritiro o dell'esclusione non potrà chiedere ulteriori permessi.

4. Fermo restando l'obbligo al recupero in termini monetari delle ore di permesso fruite, la rinuncia al permesso dà luogo a revoca dell'autorizzazione e non è computabile ai fini del raggiungimento del limite di cui all'articolo 2, comma 3, del presente allegato quando il dipendente abbia utilizzato permessi in misura non superiore al 5% del concesso e comunichi la propria decisione all'amministrazione non oltre 60 giorni dall'avvenuta concessione.

Art. 7
Particolari categorie di personale

1. I permessi retribuiti per motivi di studio possono essere concessi, in proporzione all'orario di servizio, anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale fermo restando l'assolvimento dell'obbligo di frequenza di cui all'art. 5 nel corso del periodo di riferimento.

2. In caso di rapporto di lavoro di durata inferiore all'anno o di aspettativa senza retribuzione i permessi retribuiti per motivi di studio e l'obbligo di frequenza di cui all'art. 5 sono ridotti proporzionalmente nel corso del periodo di riferimento.

ausschließlich die Stunden, in denen der Kurs besucht wurde, sowie die Abwesenheiten aus Diensterfordernissen (höchstens 50 Stunden insgesamt) und sorgt für den Ausgleich der eventuell in Überzahl in Anspruch genommenen Stunden.

Art. 6
Frist für die Einreichung der Bescheinigungen

(1) Der Bedienstete muss bis zum 28. Februar des Jahres nach jenem, in dem er das Recht auf Bildung in Anspruch genommen hat, die Unterlagen zum Nachweis der Teilnahme gemäß Art. 5 dieser Anlage vorlegen.

(2) Reicht der Bedienstete die Bescheinigungen nicht innerhalb des genannten Datums ein, so wird ihm der Betrag angelastet, der sämtlichen in Anspruch genommenen Beurlaubungsstunden entspricht.
Ist der unregelmäßige oder nicht erfolgte Besuch von Kursen gemäß Art. 5 Abs. 1 dieser Anlage auf eine Krankheit (deren Dauer aus den Abwesenheiten vom Dienst zu ersehen ist) für eine Zeitspanne von mindestens 90 Tagen im Laufe des Kalenderjahres zurückzuführen, oder beruht bei den Kursen gemäß Art. 5 Abs. 2 und 3 dieser Anlage das Nichtbestehen der Prüfungen auf einer im Laufe des Bezugsjahres 120 Tage andauernden Krankheit, werden die entsprechenden Beträge nicht eingetrieben.

(3) Tritt der Bedienstete vom Kurs zurück oder schließt ihn die Schulverwaltung von diesem aus, so muss er dies unverzüglich der für Personalwesen zuständigen Organisationseinheit und dem Amt, dem er zugewiesen ist, schriftlich mitteilen. Um Disziplinarmaßnahmen zu vermeiden, darf der Bedienstete ab dem Zeitpunkt des Rücktritts oder des Ausschlusses keine weitere Beurlaubung beantragen.

(4) Durch den Verzicht auf die Beurlaubung wird die Ermächtigung widerrufen. Falls der Bedienstete weniger als 5% der gewährten Beurlaubung in Anspruch genommen hat und seine Entscheidung der Verwaltung innerhalb 60 Tagen nach der Gewährung mitteilt, zählt die in Anspruch genommene Beurlaubung nicht für die Zwecke des Erreichens der Grenze gemäß Art. 2 Abs. 3 dieser Anlage. Die Verpflichtung zur Eintreibung der Beträge für die in Anspruch genommenen Beurlaubungsstunden bleibt bestehen.

Art. 7
Besondere Personalkategorien

(1) Die bezahlte Beurlaubung aus Bildungsgründen kann proportional zur Arbeitszeit auch dem Personal mit Teilzeitbeschäftigung gewährt werden, unbeschadet der Pflicht zum Unterrichtsbesuch laut Art. 5 dieser Anlage während des Bezugszeitraums.

(2) Bei einem Arbeitsverhältnis unter einem Jahr oder bei unbezahltem Wartestand werden die bezahlte Beurlaubung aus Bildungsgründen sowie die Pflicht zum Unterrichtsbesuch laut Art. 5 während des Bezugszeitraums proportional gekürzt.

Allegato F)

CRITERI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGI PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE

1. DIPENDENTI TRASFERITI D'UFFICIO AD ALTRA SEDE

Ai dipendenti è riconosciuta la precedenza assoluta nell'assegnazione presso la sede di servizio dalla quale sono stati trasferiti per riduzione d'organico.

2. SOGGETTI PORTATORI DI HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ

Ai soggetti di cui agli articoli 21 e 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 è riconosciuto, nell'ordine, il diritto di precedenza nel trasferimento sempreché risultino idonei all'espletamento del nuovo servizio.

Tali situazioni sono accertate secondo quanto previsto dall'articolo 4 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

3. CONDIZIONI FAMILIARI

A. per ogni minore convivente di età inferiore ad anni 14:

punti 3.

Il punteggio è raddoppiato:

A.1 quando manca stabilmente l'altro genitore e il minore non è assistito nella dimora familiare da altra persona convivente;

A.2 quando il minore necessita di assistenza a causa di grave menomazione psico-fisica o in quanto soggetto a fenomeni di tossicodipendenza o alcolismo cronico, al di fuori delle ipotesi di cui al punto 2.

B. per ogni familiare assistito al quale sia corrisposta l'indennità di accompagnamento o necessiti di assistenza a causa di grave menomazione psico-fisica o in quanto soggetto a fenomeni di tossicodipendenza o alcolismo cronico al di fuori delle ipotesi di cui al punto 2:

punti 5.

Le situazioni di cui ai punti A.2 e B sono accertate attraverso attestazione della struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate ai sensi della vigente legislazione.

Anlage F)

BEWERTUNGSKRITERIEN UND PUNKTE ZWECKS VERSETZUNG DES PERSONALS

1. BEDIENSTETE, DIE VON AMTS WEGEN ZU EINEM ANDEREN DIENSTSITZ VERSETZT WURDEN

Die Bediensteten haben den absoluten Vorrang bei der Zuweisung von Stellen beim Dienstsitz, von dem sie wegen Personalabbaus versetzt wurden.

2. SCHWERBEHINDERTE BEDIENSTETE

Den Personen laut Art. 21 und 33 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104 wird der Reihenfolge nach das Recht auf Vorrang bei der Versetzung zuerkannt, vorausgesetzt, sie sind für die Durchführung des neuen Dienstes geeignet.

Die einzelnen Fälle sind gemäß den Bestimmungen des Art. 4 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104 zu bescheinigen.

3. FAMILIÄRE VERHÄLTNISSE

A. Für jeden in der Familiengemeinschaft lebenden Minderjährigen bis zu 14 Jahren:

3 Punkte.

Die Punktzahl wird verdoppelt:

A.1 wenn ein Elternteil ständig fehlt und wenn der Minderjährige nicht von einer anderen in der Familiengemeinschaft lebenden Person in der eigenen Wohnung betreut wird;

A.2 wenn der Minderjährige aufgrund von schwerer seelischer oder körperlicher Behinderung oder wegen Rauschgiftsucht oder Alkoholismus pflegebedürftig ist. Ausgenommen sind die Fälle laut Z. 2.

B. Für jeden betreuten Familienangehörigen, der das Begleitgeld bezieht oder der aufgrund schwerer seelischer oder körperlicher Behinderung oder wegen Rauschgiftsucht oder Alkoholismus pflegebedürftig ist, mit Ausnahme der Fälle laut Z. 2:

5 Punkte.

Die Fälle laut Buchst. A. 2 und B sind durch den öffentlichen Sanitätsbetrieb oder von im Sinne der geltenden Rechtsvorschriften konventionierten Einrichtungen zu bescheinigen.

4. SOGGETTI PORTATORI DI HANDICAP

Per i dipendenti invalidi portatori di handicap o soggetti a grave debilitazione psico-fisica al di fuori delle ipotesi di cui al punto 2:

punti 5.

Per invalidità con riduzione della capacità lavorativa pari o inferiore al 50% il punteggio è ridotto a punti 2.

Tali situazioni sono accertate attraverso attestazione della struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate ai sensi della vigente legislazione.

4. BEHINDERTE

Für invalide, behinderte und seelisch oder körperlich schwer geschwächte Bedienstete, mit Ausnahme der Fälle laut Z. 2:

5 Punkte.

Für eine Invalidität, die die Arbeitsfähigkeit bis zu 50% vermindert, wird die Punktzahl auf 2 reduziert.

Diese Fälle sind durch den öffentlichen Sanitätsbetrieb oder von im Sinne der geltenden Rechtsvorschriften konventionierten Einrichtungen zu bescheinigen.

5. SERVIZIO PRESTATO PRESSO UFFICI SITI IN UN COMUNE DIVERSO DA QUELLO DI RESIDENZA

Per ogni mese di servizio effettivo prestato in un ufficio sito in un comune diverso da quello di residenza:

a) dai 15 ai 25 chilometri
punti 0,09

b) dai 26 ai 50 chilometri
punti 0,12

c) oltre i 50 chilometri
punti 0,15

Le frazioni di mese di almeno 15 giorni sono considerate in misura pari alla metà del punteggio mensile previsto.

Non vengono considerati a tal fine i periodi di aspettativa senza retribuzione, di congedo parentale non retribuito o retribuito al 30% dello stipendio, i giorni di assenza per malattia dei figli di età inferiore ai tre anni successivi ai primi trenta nell'anno nonché i giorni di malattia successivi ai primi 30 nell'arco dell'anno.

5. BEI ÄMTERN AUSSERHALB DER WOHNSITZGEMEINDE GELEISTETER DIENST

Für jeden Monat effektiven Dienstes in einem Amt, das sich nicht in der Wohnsitzgemeinde befindet:

a) von 15 bis 25 Kilometer
0,09 Punkte

b) von 26 bis 50 Kilometer
0,12 Punkte

c) über 50 Kilometer
0,15 Punkte.

Für Monatsabschnitte von mindestens 15 Tagen wird die Hälfte der monatlich vorgesehenen Punktzahl zugewiesen.

Nicht berücksichtigt werden die Zeitspannen des unbezahlten Wartestandes, des unbezahlten oder des zu 30% bezahlten Elternurlaubs, die Abwesenheitstage wegen Krankheit der Kinder bis zu drei Jahren, die den im laufenden Jahr bereits beanspruchten ersten 30 Abwesenheitstagen folgen, sowie die Abwesenheitstage wegen Krankheit, die den im Laufe des Jahres bereits beanspruchten ersten 30 Abwesenheitstagen folgen.

6. ANZIANITÀ DI SERVIZIO

Per anzianità di servizio si intende quella maturata presso la Regione o riconosciuta ai fini giuridici:

a) per ogni anno di servizio effettivo:
punti 1

b) per frazione di anno di almeno 6 mesi:
punti 0,5

Non vengono considerati a tal fine i periodi di aspettativa senza retribuzione.

In caso di servizio prestato in profili professionali diversi all'interno della stessa area funzionale si tiene conto dell'anzianità di servizio maturata nella medesima.

Vengono considerati al 50% i periodi di servizio maturati

6. DIENSTALTER

Als Dienstalter gilt das bei der Region erreichte oder für die dienstrechtlichen Zwecke anerkannte Dienstalter

a) für jedes Jahr effektiven Dienstes:
1 Punkt

b) für Jahresabschnitte von mindestens 6 Monaten:
0,5 Punkte.

Nicht bezahlte Wartestände werden zu diesem Zwecke nicht bewertet.

Wenn es sich um einen Dienst handelt, der in verschiedenen Berufsbildern des gleichen Bereiches geleistet wurde, wird das im gleichen Bereich erreichte Dienstalter bewertet.

Das in den Berufsbildern des unteren Bereiches erreichte

nei profili professionali rientranti nell'area funzionale inferiore.

7. MOTIVI DI SALUTE

Infermità per le quali le condizioni climatiche della sede operano come fattori peggiorativi o cronicizzanti:

a) per l'infermità del richiedente:
punti 3

b) qualora l'infermità sia stata determinata da causa di servizio riconosciuta con provvedimento formale della pubblica amministrazione:
punti 6

Lo stato di infermità nonché il nesso causale tra condizioni climatiche della sede di servizio e il decorso dell'infermità medesima sono accertati attraverso attestazione della struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate ai sensi della vigente legislazione.

Dienstalter wird zu 50% bewertet.

7. GESUNDHEITLICHE GRÜNDE

Krankheiten, auf die sich das Raumklima im Dienstgebäude negativ auswirkt oder die durch dieses chronisch werden könnten:

a) für die Krankheit des Antragstellers:
3 Punkte

b) sollte die Krankheit mittels offizieller Maßnahme der öffentlichen Verwaltung als dienstbedingt anerkannt worden sein:
6 Punkte.

Die Krankheit sowie ihre Abhängigkeit von den klimatischen Bedingungen im Dienstgebäude und der Verlauf der Krankheit sind vom öffentlichen Sanitätsbetrieb oder von im Sinne der geltenden Rechtsvorschriften konventionierten Einrichtungen zu bescheinigen.

Allegato G)

RIFLESSI RETRIBUTIVI INERENTI ALLE ASSENZE DAL SERVIZIO

Tipologia assenza \ *Emolumenti*	ART.	68 c.2 Assegno nucleo familiare	72 Stipendio	73 Indennità Int. Speciale	74 Retribuz. Ind. Anzianità	75 Indenn. bilinguità e trilinguità	76 Indenn. funzione	77 c 1 e c 4 Indennità di posizione e assegno sostituto direttore al 50%	77 c 3 assegno sostituto 1/12	78 Indenn. coordinamento	79 Indenn. incarichi speciali	84 c 1 Indenn. disag. Residenza	84 c 2 Indenn. disag. Residenza	88 Ind. per central. non vedenti	90 Fondo di produttività
Permesso per mandato sindacale:															
a) retribuito	15											*(1)		*(1)	
b) non retribuito			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Aspettativa senza assegni	(artt. 18, 47 c.15 lett. c), 45, 46, 48 e 49), art. 42 c.1 lett a)		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
congedo straordinario art. 42 comma 5 D.Lgs. 151/2001 (£)			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Ferie	32											*(1)			
Permesso retribuito	34								x	[+]	[=]	*(1)		*(1)	* (°)
Permesso breve	38														
Assenze ingiustificate	39	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Assenze per malattia:															
a) sino al 12° mese	40								x	[+]	[=]	*		*	*
b) dal 13° al 18° mese			^	^	^	^	^	^	^x	^[+]	^[=]	*	^	*	*
c) oltre il 18° mese		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Infortunio sul lavoro e assenze per causa di servizio e gravi patologie	41											*			
Assenze per maternità e paternità:															
a) astensione anticipata dal lavoro (gravidanza rischio)									x	[+]	[=]	*		*	*
b) congedo di maternità e paternità											[=]	*		*	
c) congedo parentale fino al 30° giorno (§)									x	[+]	[=]	*		*	*
d) congedo parentale oltre il 30° giorno e fino al 6° anno del bambino	47		#	#	#	#	#	#	#x	#'[+]	#[=]	*	#	*	*
e) congedo parentale oltre il 6° anno del bambino			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Congedo per la malattia del figlio:															
a) 60 gg. di calendario dal 1° al 12° anno di età (%)									x	[+]	[=]	*		*	*
b) oltre i 60 gg. Entro il 12° anno di età			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Assenza per mandato politico	49										[=]	*(1)		*(1)	
Assenza per sciopero	50		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*(1)	*	*(1)	*

(*) Sospensione trattamento economico;
(^) Riduzione alla misura del 50%;
(#) Riduzione alla misura del 30%;
(°) Salvo il permesso retribuito previsto dal comma 3, lett. a), b) ed e) dell'art. 34 del CCLR, oltre che l'assenza per permessi art. 33 commi 3 e 6 della L 104/92 considerati alla stregua di presenza in servizio,
(§) Il congedo parentale e le assenze per malattia del figlio entro il 1° anno di età si sommano ai fini del computo dei 30 giorni per i quali spetta il trattamento economico intero.
(%) Da computarsi complessivamente per entrambi i genitori
[+] L'indennità viene sospesa in ogni caso dal 31° giorno lavorativo di assenza dal servizio nell'anno di riferimento, escluse le ferie, gli infortuni sul lavoro ed il congedo di maternità o di paternità
(1)qualora il permesso retribuito riguardi l'intera giornata
[=] l'indennità viene proporzionalmente ridotta in caso di assenze dal servizio superiori a 30 giorni nell'anno di riferimento, escluse le ferie e gli infortuni sul lavoro
(x) l'assegno è sospeso in ogni caso dall'ottavo giorno consecutivo di assenza dal servizio, escluse le ferie, gli infortuni sul lavoro ed il congedo di maternità o di paternità
(£) per i giorni di fruizione di congedo straordinario art. 42 comma 5 D.lgs. 151/2001 compete una indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento

Anlage G)

AUSWIRKUNGEN DER ABWESENHEITEN VOM DIENST AUF DAS GEHALT

Abwesenheitsgründe	*Bezüge* ART.	Familienzulage 68 c.2	Gehalt 72	Sondergänzungszulage 73	Dienstalterszulage 74	Zwei- und Dreisprachigkeitszulage 75	Funktionszulage 76	Positionszulage und Zulage für den Stellvertreter des Direktors in Höhe von 50 % 77 c 1 e c 4	Zulage für den Stellvertreter des Direktors in Höhe von 1/12 77 c 3	Zulage für Koordinierungsaufgaben 78	Zulage für besondere Aufträge 79	Entfernungszulage 84 c 1	Entfernungszulage 84 c 2	Zulage für Telefonisten mit Sehbehinderung 88	Produktivitätsfonds 90
Beurlaubungen wegen Gewerkschaftsmandat:															
a) bezahlt	15											*(1)		*(1)	
b) nicht bezahlt			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Wartestand ohne Bezüge	(Art. 18, 47 Abs.15 Buchst.c, 45, 46, 48, 49, 42 Abs. 1 Buchst.a)		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Sonderurlaub laut Art. 42 Abs. 5 des GvD Nr. 151/2001 (£)			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Urlaub	32											*(1)			
Bezahlte Beurlaubung	34								x	[+]	[=]	*(1)		*(1)	* (°)
Kurzbeurlaubung	38														
Ungerechtfertigte Abwesenheit	39	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Abwesenheit wegen Krankheit:															
a) bis zum 12. Monat	40								x	[+]	[=]	*		*	*
b) vom 13. bis zum 18. Monat			^	^	^	^	^	^	^x	^[+]	^[=]	*	^	*	*
c) nach dem 18. Monat		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Arbeitsunfall, dienstbedingte Abwesenheit und Abwesenheit wegen schwerer Krankheit	41											*			
Abwesenheit wegen Mutterschaft und Vaterschaft															
a) vorzeitiges Fernbleiben vom Dienst (Risikoschwangerschaft)									x	[+]	[=]	*		*	*
b) Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub											[=]	*		*	
c) Elternurlaub bis zum 30. Tag (§)									x	[+]	[=]	*		*	*
d) Elternurlaub nach dem 30. Tag und bis zum 6. Lebensjahr des Kindes	47		#	#	#	#	#	#	#x	#'[+]	#[=]	*	#	*	*
e) Elternurlaub nach dem 6. Lebensjahr des Kindes			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Abwesenheit wegen Krankheit des Kindes:															
a) 60 Kalendertage vom 1. bis zum 12. Lebensjahr (%)									x	[+]	[=]	*		*	*
b) über 60 Tage bis zum 12. Lebensjahr			*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Abwesenheit wegen politischen Mandats	49										[=]	*(1)		*(1)	
Abwesenheit wegen Streik	50		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*(1)	*	*(1)	*

(*) Einstellung der Entrichtung der Besoldung
(^) Kürzung auf 50 %
(#) Kürzung auf 30%
(°) Unbeschadet der bezahlten Beurlaubung gemäß Art. 34 Abs.3 Buchst. a), b) und e) des Tarifvertrags sowie der Abwesenheit wegen Beurlaubungen gemäß Art. 33 Abs. 3 und 6 des Gesetzes Nr. 104/1992, die als Anwesenheit im Dienst gelten
(§) Der Elternurlaub und die Abwesenheit wegen Krankheit des Kindes bis zum 1. Lebensjahr werden für die Zwecke der Berechnung der 30 Tage addiert, für welche die gesamte Besoldung zusteht.
(%) Für beide Eltern insgesamt zu berechnen
[+] Die Zulage wird in jedem Fall ab dem 31. Arbeitstag Abwesenheit vom Dienst im Bezugsjahr eingestellt, ausgenommen der Urlaub, die Arbeitsunfälle und der Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub.
(1) Falls die bezahlte Beurlaubung den gesamten Tag betrifft.
[=] Die Zulage wird nach einer Abwesenheit von mehr als 30 Tagen im Bezugsjahr proportional gekürzt, ausgenommen der Urlaub und die Arbeitsunfälle.
(x) Die Zulage wird in jedem Fall ab dem achten Tag ununterbrochener Abwesenheit vom Dienst eingestellt, ausgenommen der Urlaub, die Arbeitsunfälle und der Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub.
(£) Für die Tage des laut Art. 42 Abs. 5 des GvD Nr. 151/2001 in Anspruch genommenen Sonderurlaubs steht ein Betrag entsprechend dem zuletzt bezogenen Gehalt – beschränkt auf die festen und ständigen Besoldungselemente – zu.

Allegato H)

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

AREA FUNZIONALE A
(ex 2, 3 e 4 q.f.)

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che svolgono attività ausiliarie ovvero i lavoratori che svolgono lavori qualificati richiedenti capacità specifiche semplici.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE A1

Specifiche professionali:
- capacità manuali generiche per lo svolgimento di attività semplici;
- limitata complessità dei problemi da affrontare;
- autonomia e responsabilità riferite al corretto svolgimento dei compiti assegnati.

Contenuti professionali di base:
- lavoratore che è di supporto alle varie attività, provvede al ricevimento dei visitatori, è addetto alla guida di veicoli.

Accesso:
- secondo le modalità stabilite dall'articolo 5 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, definite con regolamento, previa informazione alle Organizzazioni sindacali.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE A2

Specifiche professionali:
- conoscenze tecniche di base utili allo svolgimento dei compiti assegnati;
- capacità manuali e/o tecniche riferite alla propria qualificazione e/o specializzazione.

Contenuti professionali di base:
- lavoratore che, nel proprio ambito professionale, costruisce manufatti, esegue lavorazioni, provvede alla manutenzione e riparazione di guasti utilizzando apparecchiature di tipo semplice;
- lavoratore che svolge, anche utilizzando attrezzature informatiche o macchinari, compiti di composizione e duplicazione di testi, attività di segreteria, compresa la preparazione della corrispondenza e degli adempimenti connessi, protocollazione e spedizione; partecipa alla raccolta ed al riordino dei dati; collabora alle attività di sportello ed in genere svolge compiti di supporto alle professionalità

Anlage H)

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

FUNKTIONSBEREICH A
(ehem. 2., 3. und 4. Funktionsrang)

Diesem Funktionsbereich sind Bedienstete zugeordnet, die Hilfstätigkeiten ausüben bzw. qualifizierte Aufgaben durchführen, für die fachbezogene Fertigkeiten einfacher Art erforderlich sind.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE A1

Fähigkeiten:
- allgemeine Handfertigkeit zwecks Ausübung einfacher Tätigkeiten;
- Bewältigung von Aufgaben geringer Komplexität;
- Selbständigkeit und Verantwortung in Bezug auf die korrekte Durchführung der übertragenen Aufgaben.

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:
- Bedienstete, welche bei den verschiedenen Tätigkeiten Hilfe leisten, Behördenbesucher empfangen, Fahrzeuge steuern.

Zugang:
- gemäß den Modalitäten, die im Art. 5 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 vorgesehen sind und nach Mitteilung an die Gewerkschaften der Region mit Verordnung festgelegt werden.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE A2

Fähigkeiten:
- technische Grundkenntnisse, die zur Durchführung der übertragenen Aufgaben erforderlich sind;
- manuelle und/oder technische Fertigkeiten gemäß der jeweiligen Qualifizierung und/oder Spezialisierung.

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:
- Bedienstete, welche im jeweiligen Berufsbereich Handarbeiten und einfache Bauarbeiten ausführen, Wartungsaufgaben übernehmen und Reparaturen mittels leicht zu bedienender Geräte vornehmen;
- Bedienstete, welche auch mittels EDV-Geräte oder Maschinen Texte setzen und vervielfältigen, Sekretariatsarbeiten, einschließlich der Vorbereitung der Korrespondenz und der damit zusammenhängenden Amtshandlungen, Protokollierung und Versendung erledigen; bei der Sammlung und dem Ordnen von Daten mitwirken; beim Schalterdienst mitarbeiten und im Allgemeinen

superiori;

- lavoratore che sorveglia gli accessi, regolando il flusso del pubblico fornendo le opportune informazioni, riceve la corrispondenza ed altro materiale, attiva e controlla gli impianti dei servizi generali e di sicurezza;

- lavoratore che provvede alla vigilanza dei beni e degli impianti dell'amministrazione assicurandosi della loro integrità, aziona, gestisce e verifica gli impianti di sicurezza; guida veicoli per il trasporto di persone e/o cose.

Accesso e requisiti:
- *dall'esterno*, (ad eccezione della professionalità di addetto ai servizi di anticamera e portineria), secondo le modalità stabilite dall'articolo 5 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, definite con regolamento previa informazione alle Organizzazioni sindacali;
- *dall'interno*, dalla posizione economico-professionale A1 con le modalità previste dall'articolo 63 del presente contratto con anzianità di anni quattro.

Per la professionalità di addetto ai servizi di anticamera e portineria dalla posizione economico-professionale A1 con anzianità di anni otto con le modalità previste dall'articolo 64 del presente contratto.

Limitatamente ai posti per i quali è prescritto il bilinguismo è richiesto il possesso dell'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca corrispondente al titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno all'area.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE A3

Specifiche professionali:
- come per la posizione economico-professionale A**2**.

Contenuti professionali di base:
- come per la posizione economico-professionale A**2**.

Accesso e requisiti:
- *dall'interno,* dalla posizione economico-professionale A2 con anzianità di anni otto secondo le modalità previste dall'articolo 64 del presente contratto;

- personale interno risultato idoneo alla procedura concorsuale per l'accesso alla posizione economico-professionale B1 che non consegua la nomina al compimento di otto anni di anzianità;
- personale appartenente al profilo professionale di conducente di automezzi con otto anni di anzianità di servizio e superamento del corso di guida sicura secondo le modalità di cui all'articolo 64 del presente contratto.

Aufgaben zur Unterstützung der höheren Berufsklassen durchführen;
- Bedienstete, welche den Zugang zu den Ämtern überwachen, den Parteienverkehr regeln, Auskünfte erteilen, die Post und sonstiges Material entgegennehmen, die Anlagen der allgemeinen Dienste sowie die Sicherheitsanlagen betätigen und überprüfen;
- Bedienstete, welche die Güter und die Anlagen der Verwaltung überwachen und sich von ihrem einwandfreien Zustand vergewissern, die Sicherheitsanlagen betätigen, bedienen und überprüfen; Fahrzeuge zur Beförderung von Personen und/oder Gütern fahren.

Zugang und Voraussetzungen:
- *von außen*, (ausgenommen das Berufsbild Gehilfe/Gehilfin für Vorzimmer- und Pförtnerdienste) gemäß den Modalitäten, die im Art. 5 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 vorgesehen sind und nach Mitteilung an die Gewerkschaften mit Verordnung festgelegt werden;
- *von der Berufs-* und Besoldungsklasse A1 gemäß den im Art. 63 des vorliegenden koordinierten Textes vorgesehenen Modalitäten und mit einem Dienstalter von vier Jahren.

Für das Berufsbild Gehilfe/Gehilfin für Vorzimmer- und Pförtnerdienste, von der Berufs- und Besoldungsklasse A1 mit einem Dienstalter von acht Jahren, gemäß den im Art. 64 des vorliegenden koordinierten Textes vorgesehenen Modalitäten.
Beschränkt auf die Stellen, für welche die Zweisprachigkeit vorgeschrieben ist, ist der Besitz der Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache bezogen auf den für den Zugang zum Bereich von außen vorgesehenen Schul- bzw. Studienabschluss erforderlich.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE A3

Fähigkeiten:
- s. Berufs- und Besoldungsklasse A2

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:
- s. Berufs- und Besoldungsklasse A2

Zugang und Voraussetzungen:
- von der Berufs- und Besoldungsklasse A2 mit einem Dienstalter von acht Jahren, gemäß den im Art. 64 des vorliegenden koordinierten Textes vorgesehenen Modalitäten.
- Bedienstete, welche das Wettbewerbsverfahren für den Zugang zur Berufs- und Besoldungsklasse B1 bestanden haben und nach acht Dienstjahren nicht ernannt werden können;
- Bedienstete im Berufsbild Kraftfahrer/Kraftfahrerin, die ein Dienstalter von acht Jahren erreicht und den Kurs für sicheres Fahren erfolgreich absolviert haben, gemäß den Modalitäten laut Art. 64 des vorliegenden koordinierten Textes.

AREA FUNZIONALE B
(ex 5 e 6 q.f.)

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi definiti, in possesso di conoscenze teoriche e pratiche, e per la competenza relativa a specifici processi operativi, svolgono funzioni specialistiche nei vari campi di applicazione.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE B1

Specifiche professionali:
- discreta complessità dei processi e delle problematiche da gestire;
- autonomia e responsabilità nell'ambito delle prescrizioni di massima e/o secondo metodologie definite.

Contenuti professionali di base:
- lavoratore che interviene nelle diverse fasi del processo lavorativo, individuando e correggendo eventuali difetti, esegue prove di valutazione sugli interventi effettuati, utilizzando apparecchiature di tipo complesso di cui verifica l'efficienza;

- lavoratore che, oltre alle funzioni previste dalla professionalità impiegatizia di cui alla posizione economico-professionale A2, svolge attività preparatorie di atti e provvedimenti, predispone computi, rendiconti e situazioni contabili, svolge attività di stenodattilografia ed inserimento dati, anche utilizzando apparecchiature informatiche, cura la tenuta di strumenti di registrazione e di archiviazione, svolge attività di sportello, ricezione atti e verbalizzazione;
- lavoratore che svolge attività di vigilanza e custodia nei locali assegnati, coordinando le professionalità di livello inferiore.

Accesso:
- *dall'esterno*, secondo le modalità stabilite dall'articolo 5 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, definite con regolamento, previa informazione alle Organizzazioni sindacali;
- *dall'interno*, dall'area funzionale A con le modalità previste dall'articolo 63 del presente contratto.

Requisiti:
- *per il personale interno* proveniente dall'area funzionale A:
  - in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, anzianità di servizio di quattro anni maturata nella suddetta area;

  - in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, anzianità di

FUNKTIONSBEREICH B
(ehem. 5. und 6. Funktionsrang)

Diesem Funktionsbereich werden Bedienstete zugeordnet, die über theoretische Kenntnisse sowie praktische Fertigkeiten in Bezug auf besondere Arbeitsprozesse verfügen und im Rahmen genauer Richtlinien fachbezogene Aufgaben in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen übernehmen.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE B1

Fähigkeiten:
- Bewältigung von Prozessen und Aufgaben mittlerer Komplexität;
- Selbständigkeit und Verantwortung im Rahmen der allgemeinen Anweisungen und/oder nach festgelegten Verfahren.

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:
- Bedienstete, welche an den verschiedenen Phasen des Arbeitsprozesses beteiligt sind und dabei eventuelle Mängel herausfinden und beheben, die durchgeführten Maßnahmen mittels komplexer Geräte überprüfen, die sie auf ihre Funktionstüchtigkeit hin zu kontrollieren haben;
- Bedienstete, welche neben den für einen Angestellten der Berufs- und Besoldungsklasse A2 vorgesehenen Aufgaben Akte und Maßnahmen bearbeiten sowie Berechnungen, Rechnungslegungen und Buchhaltungsberichte vorbereiten, Schreib- und Stenographiearbeiten erledigen und Daten auch mittels EDV-Geräten eingeben, Register und Archive führen, für den Schalterdienst zuständig sind, Akte entgegennehmen und Niederschriften anfertigen;
- Bedienstete, welche die ihnen anvertrauten Räumlichkeiten überwachen und die niedriger eingestuften Bediensteten koordinieren.

Zugang:
- *von außen,* gemäß den Modalitäten, die im Art. 5 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 vorgesehen sind und nach Mitteilung an die Gewerkschaften mit Verordnung festgelegt werden;
- vom Funktionsbereich A gemäß den im Art. 63 des vorliegenden koordinierten Textes vorgesehenen Modalitäten.

Voraussetzungen:
- *für die Bediensteten* des Funktionsbereichs A:

  - diejenigen, welche die Voraussetzungen für den Zugang von außen erfüllen, müssen ein Dienstalter von vier Jahren im oben genannten Bereich erreicht haben;
  - diejenigen, welche den für den Zugang von außen vorgeschriebenen Schul- bzw. Studienabschluss mit Ausnahme der gesetzlich vorgesehenen Berufs- oder Befähigungsnachweise nicht besitzen - soweit

servizio di otto anni nell'area di provenienza;

- per il profilo professionale di operatore dal profilo di agente secondo quanto disposto dall'articolo 60, comma 2, lettera b) del presente contratto con anzianità di tre anni 3;
- limitatamente ai posti per i quali è prescritto il bilinguismo è richiesto il possesso dell'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca corrispondente al titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno all'area.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE B2

Specifiche professionali:
- come per la posizione economico-professionale B1.

Contenuti professionali di base:
- come per la posizione economico-professionale B1.

Accesso e requisiti:
- *personale interno* con otto anni di anzianità di servizio nella posizione economico-professionale B1 secondo le modalità di cui all'articolo 64 del presente contratto;
- *personale interno* della posizione economico-professionale B1 risultato idoneo alla procedura concorsuale per l'accesso alla posizione economico-professionale B3 che non consegua la nomina al compimento di otto anni di anzianità.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE B2S

Specifiche professionali:
- come per la posizione economico-professionale B1.

Contenuti professionali di base:
- come per la posizione economico-professionale B1.

Accesso e requisiti:
- *personale interno* con otto anni di anzianità di servizio nella posizione economico-professionale B2 secondo le modalità di cui all'articolo 64 del presente contratto;
- *personale interno* della posizione economico-professionale B2 risultato idoneo alla procedura concorsuale per l'accesso alla posizione economico-professionale B3 che non consegua la nomina al compimento di otto anni di anzianità.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE B3

Specifiche professionali:
- specifiche professionali previste per la posizione economico-professionale B1;
- capacità di coordinamento di unità operative con

dieser keine unabdingbare Voraussetzung für die Ausübung der Berufstätigkeit darstellt -, müssen ein Dienstalter von acht Jahren im unteren Bereich erreicht haben;

- für das Berufsbild Sachbearbeiter/Sachbearbeiterin vom Berufsbild Gehilfe/Gehilfin gemäß Art. 60 Abs. 2 Buchst. b) des vorliegenden koordinierten Textes mit drei Dienstjahren;
- beschränkt auf die Stellen, für welche die Zweisprachigkeit vorgeschrieben ist, ist der Besitz der Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache bezogen auf den für den Zugang zum Bereich von außen vorgesehenen Schul- bzw. Studienabschluss erforderlich.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE B2

Fähigkeiten:
- s. Berufs- und Besoldungsklasse B1

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:
- s. Berufs- und Besoldungsklasse B1

Zugang und Voraussetzungen:
- Bedienstete, die ein Dienstalter von acht Jahren in der Berufs- und Besoldungsklasse B1 erreicht haben, gemäß den Modalitäten laut Art. 64 des vorliegenden koordinierten Textes;
- Bedienstete der Berufs- und Besoldungsklasse B1, welche das Wettbewerbsverfahren für den Zugang zur Berufs- und Besoldungsklasse B3 bestanden haben und nach acht Dienstjahren nicht ernannt werden können.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE B2S

Fähigkeiten:
- s. Berufs- und Besoldungsklasse B1

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:
- s. Berufs- und Besoldungsklasse B1

Zugang und Voraussetzungen:
- Bedienstete, die ein Dienstalter von acht Jahren in der Berufs- und Besoldungsklasse B2 erreicht haben, gemäß den Modalitäten laut Art. 64 des vorliegenden koordinierten Textes;
- Bedienstete der Berufs- und Besoldungsklasse B2, welche das Wettbewerbsverfahren für den Zugang zur Berufs- und Besoldungsklasse B3 bestanden haben und nach acht Dienstjahren nicht ernannt werden können.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE B3

Fähigkeiten:
- Fähigkeiten der Berufs- und Besoldungsklasse B1;
- Fähigkeit, Gruppen zu koordinieren und die

assunzione di responsabilità dei risultati;
- gestione delle relazioni dirette con gli utenti.

Contenuti professionali di base:
- lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità tecnica posseduta, esegue la progettazione, realizzazione e collaudo di apparecchiature semplici, impianti e macchinari, cura l'esecuzione ed il coordinamento degli interventi assegnati nel rispetto delle procedure in atto, effettua controlli, misurazioni e rilievi, assicura l'attuazione ed il coordinamento operativo dei piani di produzione, manutenzione, analisi, rilevazione e studio, interpretando progetti tecnici da realizzare;

- lavoratore che, nei diversi settori di competenza, elabora dati e situazioni complesse anche utilizzando strumentazioni informatiche, predispone atti e provvedimenti, esplica attività di segreteria e verbalizzazione con piena autonomia e attività di istruttoria sulla base di procedure predefinite;

- lavoratore che, nell'ambito della specifica professionalità acquisita e per quanto di competenza, cura l'esecuzione di procedure e di elaborazioni del ciclo informatico, predispone il manuale operativo, assicura i flussi operativi, realizza i programmi curandone la funzionalità e l'esecuzione.

Accesso:
- *dall'esterno*, secondo le modalità stabilite dall'articolo 5 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3;

- *dall'interno*, dalle posizioni economico-professionali B1, B2 e B2S con le modalità previste dall'articolo 63 del presente contratto.

Requisiti:
- *per il personale interno* proveniente dalle posizioni economico-professionali B1, B2 e B2S:
  - in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, anzianità di servizio di quattro anni maturata complessivamente nelle suddette posizioni;

  - in mancanza del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui lo stesso non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, anzianità di servizio di otto anni maturata complessivamente nelle suddette posizioni;

  - limitatamente ai posti per i quali è prescritto il bilinguismo è richiesto il possesso dell'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca corrispondente al titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno all'area.

Verantwortung für die Ergebnisse zu übernehmen;
- Direkte Beziehungen zu den Bürgern.

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:
- Bedienstete, welche im Rahmen ihrer spezifischen Fachkenntnisse einfache Geräte, Anlagen und Maschinen entwerfen, erstellen und erproben, für die Ausführung und die Koordinierung der ihnen anvertrauten Maßnahmen unter Berücksichtigung der vorgesehenen Arbeitsverfahren zuständig sind, Kontrollen, Messungen und Erhebungen durchführen, die Durchführung und die Koordinierung der Produktions-, Wartungs-, Analyse-, Erhebungs- und Untersuchungspläne sowie die Ausführung technischer Projekte gewährleisten;
- Bedienstete, welche im jeweiligen Zuständigkeitsbereich Daten und komplexe Sachverhalte auch mittels EDV-Geräte verarbeiten bzw. behandeln, Akte und Maßnahmen ausarbeiten, völlig unabhängig Sekretariatsarbeiten erledigen und Protokoll führen sowie Akte nach vorgegebenen Verfahrensweisen bearbeiten;
- Bedienstete, welche im Rahmen ihrer spezifischen Fachkenntnisse und Befugnisse für die Anwendung von Prozeduren und Verarbeitungsverfahren im EDV-Bereich sorgen, die diesbezüglichen Betriebsanleitungen erstellen, für den reibungslosen Arbeitsfluss verantwortlich sind, Programme erstellen und deren Funktionsfähigkeit und Ausführung kontrollieren.

Zugang:
- *von außen,* gemäß den im Art. 5 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 vorgesehenen Modalitäten;
- von den Berufs- und Besoldungsklassen B1, B2 und B2S, gemäß den im Art. 63 des vorliegenden koordinierten Textes vorgesehenen Modalitäten.

Voraussetzungen:
- *für die Bediensteten* der Berufs- und Besoldungsklassen B1, B2 und B2S:
  - diejenigen, welche die Voraussetzungen für den Zugang von außen erfüllen, müssen ein Dienstalter von insgesamt vier Jahren in den oben genannten Berufs- und Besoldungsklassen erreicht haben;
  - diejenigen, welche den für den Zugang von außen vorgeschriebenen Schul- bzw. Studienabschluss mit Ausnahme der gesetzlich vorgesehenen Berufs- oder Befähigungsnachweise nicht besitzen - soweit dieser keine unabdingbare Voraussetzung für die Ausübung der Berufstätigkeit darstellt -, müssen ein Dienstalter von insgesamt acht Jahren in den oben genannten Berufs- und Besoldungsklassen erreicht haben;
  - beschränkt auf die Stellen, für welche die Zweisprachigkeit vorgeschrieben ist, ist der Besitz der Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache bezogen auf den für den Zugang zum Bereich

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE B4

Specifiche professionali:
- come per la posizione economico-professionale B3.

Contenuti professionali di base:
- come per la posizione economico-professionale B3.

Accesso e requisiti:
- *personale interno* con otto anni di anzianità di servizio nella posizione economico-professionale B3 secondo le modalità di cui all'articolo 64 del presente contratto;
- *personale interno* della posizione economico-professionale B3 risultato idoneo alla procedura concorsuale per l'accesso alla posizione economico-professionale C1 che non consegua la nomina al compimento di otto anni di anzianità.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE B4S

Specifiche professionali:
- come per la posizione economico-professionale B3.

Contenuti professionali di base:
- come per la posizione economico-professionale B3.

Accesso e requisiti:
- *personale interno* con otto anni di anzianità di servizio nella posizione economico-professionale B4 secondo le modalità di cui all'articolo 64 del presente contratto;

- *personale interno* della posizione economico-professionale B4 risultato idoneo alla procedura concorsuale per l'accesso alla posizione economico-professionale C1 che non consegua la nomina al compimento di otto anni di anzianità.

AREA FUNZIONALE C
(ex 7, 8, 9 q.f.)

Appartengono a questa area funzionale i lavoratori che, nel quadro di indirizzi generali, per la conoscenza dei vari processi gestionali, svolgono, nelle unità di livello non dirigenziale a cui sono preposti, funzioni di direzione, coordinamento e controllo di attività di importanza rilevante, ovvero lavoratori che svolgono funzioni che si caratterizzano per il loro elevato contenuto specialistico.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE C1

Specifiche professionali:
- adeguate conoscenze ed esperienze acquisite;
- organizzazione di attività;
- coordinamento o direzione ove previsti, di unità

von außen vorgesehenen Schul- bzw. Studienabschluss erforderlich.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE B4

Fähigkeiten:
- s. Berufs- und Besoldungsklasse B3

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:
- s. Berufs- und Besoldungsklasse B3

Zugang und Voraussetzungen:
- Bedienstete, die ein Dienstalter von acht Jahren in der Berufs- und Besoldungsklasse B3 erreicht haben, gemäß den Modalitäten laut Art. 64 des vorliegenden koordinierten Textes;
- Bedienstete der Berufs- und Besoldungsklasse B3, welche das Wettbewerbsverfahren für den Zugang zur Berufs- und Besoldungsklasse C1 bestanden haben und nach acht Dienstjahren nicht ernannt werden können.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE B4S

Fähigkeiten:
- s. Berufs- und Besoldungsklasse B3

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:
- s. Berufs- und Besoldungsklasse B3

Zugang und Voraussetzungen:
- Bedienstete, die ein Dienstalter von acht Jahren in der Berufs- und Besoldungsklasse B4 erreicht haben, gemäß den Modalitäten laut Art. 64 des vorliegenden koordinierten Textes;

- Bedienstete der Berufs- und Besoldungsklasse B4, welche das Wettbewerbsverfahren für den Zugang zur Berufs- und Besoldungsklasse C1 bestanden haben und nach acht Dienstjahren nicht ernannt werden können.

FUNKTIONSBEREICH C
(ehem. 7., 8. und 9. Funktionsrang)

Diesem Funktionsbereich werden Bedienstete zugeordnet, die aufgrund ihrer Kenntnis der verschiedenen Verwaltungsprozesse in den ihnen untergeordneten und nicht in die ausschließliche Zuständigkeit der Führungskräfte fallenden Einheiten Leitungs-, Koordinierungs- und Kontrollaufgaben in Bezug auf Tätigkeiten von erheblicher Bedeutung im Rahmen allgemeiner Richtlinien übernehmen, sowie Bedienstete, die hochspezialisierte Aufgaben zu erfüllen haben.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE C1

Fähigkeiten:
- angemessene Kenntnisse und Erfahrung;
- Organisation von Tätigkeiten;
- Koordinierung oder Leitung von internen Einheiten

organiche interne, di gruppi di lavoro e di studio;

- ampia autonomia e responsabilità.

Contenuti professionali di base:

- lavoratore che, nel settore assegnato e nell'ambito della specifica professionalità posseduta, imposta e realizza progetti, valuta, modifica e sceglie le modalità di realizzazione, svolge studi e ricerche, analizza anche nuove metodiche per la realizzazione dei programmi assegnati all'unità che eventualmente dirige o coordina;

- lavoratore che può coordinare o dirigere unità nei diversi settori di competenza, la cui responsabilità non è riservata a dirigenti, emana direttive ed istruzioni specifiche per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, provvede agli adempimenti richiesti dalle normative generali del settore di applicazione, curando ove necessario le istruttorie più complesse per la predisposizione di atti e provvedimenti di competenza, svolge attività di controllo, valutazione e programmazione, nonché attività di studio e ricerca;

- lavoratore che promuove, svolge e coordina l'attività di mediazione, collabora attraverso l'attività di studio e ricerca alla realizzazione di progetti specifici nel settore della mediazione;

- lavoratore che, in possesso di specifica professionalità, svolge attività di traduzione scritta e/o di traduzione verbale in consecutivo/simultanea, collabora a progetti di studio e di ricerca terminologica, fornisce consulenza linguistica e supporto specialistico all'interno e all'esterno dell'ente;
- lavoratore che, secondo la specifica professionalità acquisita e per quanto di specifica competenza, cura la realizzazione dei programmi e la relativa revisione, ottimizzazione e manutenzione, prefigura la struttura *hardware* necessaria, propone le eventuali modifiche e gestisce il *software* di base apportando le eventuali modifiche, effettua l'analisi tecnica delle procedure, prepara e trasmette ai programmatori la necessaria documentazione per la stesura dei programmi, gestisce il centro elaborazione e comunicazione dati, o uno o più settori nei quali è ripartito;

- lavoratore che nell'ambito dell'area tecnica assegnata, esegue progettazioni, effettua accertamenti, verifiche e controlli funzionali nei vari settori operativi, sorveglia l'esecuzione dei lavori intervenendo ove necessario, cura la predisposizione degli atti amministrativi di competenza.

Accesso:

- *dall'esterno*, secondo le modalità stabilite dall'artico-

bzw. von Arbeits- und Forschungsgruppen, falls vorgesehen;
- weitgehende Selbständigkeit und Verantwortung.

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:

- Bedienstete, welche in ihrem Zuständigkeitsbereich und im Rahmen ihrer spezifischen Fachkenntnisse für die Einleitung und Ausführung von Projekten sorgen, die Durchführungsmodalitäten auswerten, ändern und wählen, Studien und Untersuchungen durchführen und neue Verfahren zur Erfüllung der Pläne überprüfen, welche für die gegebenenfalls von ihnen geleitete oder koordinierte Einheit festgesetzt wurden;
- Bedienstete, welche im jeweiligen Zuständigkeitsbereich Einheiten koordinieren oder leiten können, deren Verantwortung nicht den Leitern vorbehalten ist, Richtlinien sowie genaue Anweisungen zur Erreichung der festgesetzten Ziele erteilen, für die im Rahmen allgemeiner Bestimmungen des Anwendungsbereiches vorgesehenen Amtshandlungen sorgen, wobei sie - falls erforderlich - die komplexeren Bearbeitungen zur Erstellung von Akten und Maßnahmen erledigen, für die sie zuständig sind, Kontroll-, Bewertungs- und Planungsaufgaben übernehmen sowie Studien und Analysen durchführen;
- Bedienstete, welche die Mediationstätigkeit einleiten, durchführen und koordinieren, durch Studien und Analysen zur Durchführung von spezifischen Projekten im Bereich der Mediation mitarbeiten;
- Bedienstete, welche aufgrund ihrer spezifischen Professionalität schriftliche Übersetzungen und/oder mündliche Konsekutiv/Simultanübersetzungen durchführen, an terminologischen Studien- und Forschungsprojekten mitarbeiten, Sprachberatung und spezialisierte Unterstützung innerhalb sowie außerhalb der Körperschaft leisten;
- Bedienstete, welche in ihrem Zuständigkeitsbereich und im Rahmen der erworbenen Fachkenntnisse für die Erstellung der Programme sowie deren Überprüfung, Optimierung und Wartung sorgen, die Hardware-Erfordernisse bestimmen und eventuelle Änderungen vorschlagen, die Grundsoftware verwalten und eventuelle Änderungen vornehmen, Prozeduren unter dem technischen Gesichtspunkt analysieren, die zur Erstellung der Programme erforderlichen Unterlagen vorbereiten und den Programmierern zur Verfügung stellen, die Dienststelle für Datenverarbeitung und -übermittlung bzw. eine oder mehrere Untergliederungen derselben verwalten;
- Bedienstete, welche auf dem jeweiligen Fachgebiet Planungen, Ermittlungen, Überprüfungen und Kontrollen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen durchführen, die Ausführung der Arbeiten überwachen, die ggf. notwendigen Maßnahmen treffen und die Verwaltungsakte erarbeiten, für die sie verantwortlich sind.

Zugang:

- *von außen* gemäß den im Art. 5 des

lo 5 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3;

- *dall'interno*, dalle posizioni economico-professionali B3, B4 e B4S con le modalità previste dall'articolo 63 del presente contratto.

Requisiti:
per il personale interno proveniente dalle posizioni economico-professionali B3, B4 e B4S:
a) in possesso dei requisiti previsti per l'accesso dall'esterno, anzianità di servizio di quattro anni maturata complessivamente nelle suddette posizioni;
b) in mancanza dei requisiti per l'accesso dall'esterno, nel caso in cui il titolo di studio previsto non sia requisito necessario per lo svolgimento dell'attività professionale, fatti salvi i titoli professionali o abilitativi per legge, purché in possesso del diploma di istituto di istruzione secondaria di secondo grado, anzianità di servizio di otto anni maturata nelle suddette posizioni;

c) limitatamente ai posti per i quali è prescritto il bilinguismo è richiesto il possesso dell'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca corrispondente al titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno all'area.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE C2

Specifiche professionali:
- specifiche professionali previste per la posizione C1;
- approfondite conoscenze teorico pratiche dei processi gestionali;
- direzione, coordinamento di unità operative;
- relazioni esterne, relazioni organizzative interne di tipo complesso.

Contenuti professionali di base:
- come la posizione economico-professionale C1.

Accesso:
- *dall'esterno*, secondo le modalità stabilite dall'articolo 5 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3 per particolari professionalità per le quali sono richiesti, oltre ai requisiti per l'accesso dall'esterno in C1, specializzazione post-laurea di livello universitario della durata di almeno un biennio o altra specializzazione di durata biennale;

- *dall'interno,* dalla posizione economico-professionale C1 con il possesso dell'idoneità alla direzione d'ufficio o con le procedure selettive secondo le modalità di cui all'articolo 64 del presente contratto.

Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 vorgesehenen Modalitäten;
- von den Berufs- und Besoldungsklassen B3, B4 und B4S gemäß den im Art. 63 des vorliegenden koordinierten Textes vorgesehenen Modalitäten.

Voraussetzungen:
für die Bediensteten der Berufs- und Besoldungsklassen B3, B4 und B4S:
a) diejenigen, welche die Voraussetzungen für den Zugang von außen erfüllen, müssen ein Dienstalter von insgesamt vier Jahren in den oben genannten Berufs- und Besoldungsklassen erreicht haben;
b) diejenigen, welche die Voraussetzungen für den Zugang von außen nicht erfüllen - soweit der vorgeschriebene Schul- bzw. Studienabschluss mit Ausnahme der gesetzlich vorgesehenen Berufs- oder Befähigungsnachweise keine unabdingbare Voraussetzung für die Ausübung der Berufstätigkeit darstellt -, aber den Oberschulabschluss erlangt haben, müssen ein Dienstalter von acht Jahren in den oben genannten Berufs- und Besoldungsklassen erreicht haben;
c) Beschränkt auf die Stellen, für welche die Zweisprachigkeit vorgeschrieben ist, ist der Besitz der Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache bezogen auf den für den Zugang zum Bereich von außen vorgesehenen Schul- bzw. Studienabschluss erforderlich.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE C2

Fähigkeiten:
- Fähigkeiten der Berufs- und Besoldungsklasse C1;
- gründliche theoretisch-praktische Kenntnis der Verwaltungsprozesse;
- Leitung und Koordinierung von Einheiten;
- Beziehungen nach außen, komplexe Beziehungen im Rahmen der internen Organisation.

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:
- s. Berufs- und Besoldungsklasse C1.

Zugang:
- *von außen* gemäß den im Art. 5 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 vorgesehenen Modalitäten betreffend besondere Berufskategorien, für die neben den Voraussetzungen für den Zugang von außen zur Berufs- und Besoldungsklasse C1 der Abschluss eines postgradualen Spezialisierungslehrganges von mindestens zwei Jahren an einer Hochschule oder eines anderen zweijährigen Spezialisierungslehrganges erforderlich ist;
- von der Berufs- und Besoldungsklasse C1 mit Besitz der Eignung zur Amtsleitung oder aufgrund der Auswahlverfahren gemäß den im Art. 64 des vorliegenden koordinierten Textes vorgesehenen Modalitäten.

Requisiti:
- anzianità di servizio di otto anni nella posizione precedente;
- anzianità di servizio di dieci anni nella posizione precedente per coloro che sono stati assunti nella posizione economico-professionale C1 in virtù del possesso del diploma di laurea di primo livello.

POSIZIONE ECONOMICO-PROFESSIONALE C3

Specifiche professionali:
- elevate conoscenze, capacità ed esperienze consolidate;
- direzione e controllo di unità organiche con assunzione diretta di responsabilità dei risultati;
- relazioni esterne.

Contenuti professionali di base:
- come per le posizioni economico-professionali C1 e C2;
- lavoratori che per le specifiche professionalità possedute possono assumere temporaneamente funzioni dirigenziali o coordinare attività di vari settori e strutture di livello dirigenziale.

Accesso e requisiti:
- dalla posizione economico-professionale C2:
  - mediante il superamento dell'esame finale del corso per aspiranti dirigenti con diploma di laurea o diploma di laurea specialistica e anzianità di servizio di quattro anni nella posizione economico-professionale C2;
  - con le procedure selettive di cui all'articolo 64 del presente contratto e anzianità di servizio di otto anni nella posizione economico-professionale C2. Tale anzianità è ridotta di anni quattro per il personale in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno alla posizione economico-professionale C1.

Voraussetzungen:
- ein Dienstalter von acht Jahren in der unmittelbar niedrigeren Berufs- und Besoldungsklasse.
- ein Dienstalter von zehn Jahren in der unmittelbar niedrigeren Berufs- und Besoldungsklasse für diejenigen, die in der Berufs- und Besoldungsklasse C1 aufgrund des Besitzes eines Laureatsdiploms der ersten Stufe eingestellt wurden.

BERUFS- UND BESOLDUNGSKLASSE C3

Fähigkeiten:
- besondere Fachkenntnisse und Fähigkeiten sowie solide Erfahrung;
- Leitung und Kontrolle von Einheiten mit direkter Übernahme der Verantwortung für die Ergebnisse;
- Beziehungen nach außen.

Allgemeine Tätigkeitsbeschreibung:
- s. Berufs- und Besoldungsklasse C1 und C2;
- Bedienstete, die aufgrund ihrer spezifischen Professionalität zeitweilig die Aufgaben eines Leiters übernehmen oder Tätigkeiten verschiedener Sektoren und Einheiten auf Führungsebene koordinieren können.

Zugang und Voraussetzungen:
- von der Berufs- und Besoldungsklasse C2:
  - nach Bestehen der Abschlussprüfung des Ausbildungslehrgangs für Anwärter auf das Amt einer Führungskraft: Laureatsdiplom oder Fachlaureatsgrad und ein Dienstalter von vier Jahren in der Berufs- und Besoldungsklasse C2;
  - aufgrund der Auswahlverfahren laut Art. 64 des vorliegenden koordinierten Textes und eines Dienstalters von acht Jahren in der Berufs- und Besoldungsklasse C2. Für das Personal, welches den für den Zugang von außen zur Berufs- und Besoldungsklasse C1 erforderlichen Studienabschluss besitzt, wird das genannte Dienstalter um vier Jahre herabgesetzt.

ALLEGATO K)
TABELLA STIPENDIO TABELLARE ANNUO SPETTANTE

ALLEGATO K)

TABELLA RETRIBUZIONE TABELLARE SPETTANTE IN APPLICAZIONE DEL C.C.R.L. 2019/2021

POSIZIONE ECON. PROF.LE	Stipendio tabellare annuo spettante dal 1.1.2021			Indennità integrativa speciale (misura annua)	Indennità di funzione amministrativa e giudiziaria (importo mensile dal 01.11.2023)	Indennità di bilinguità e di trilinguità						Coefficenti per il fondo di produttività
						Tipologia attestato posseduto	Importo mensile dal 1.8.2020		Importo mensile dal 1.1.2024			
	Livello iniziale	Livello superiore	Livello apicale				Indennità di bilinguità	maggiorazione indennità per lingua ladina	Indennità di bilinguità	maggiorazione indennità per lingua ladina	maggiorazione indennità per lingua cimbra e/o mochena	
C3	26.364,00	28.008,00	29.664,00	6.696,00	252,00	C1 (ex livello A)	300,00	150,00	350,00	175,00	87,50	1,8
C2	22.764,00	24.420,00	26.064,00									
C1	19.164,00	20.820,00	22.464,00									
B4S	22.272,00	23.304,00	24.348,00	6.516,00	216,00	B2 (ex livello B)	250,00	125,00	300,00	150,00	75,00	1,6
B4	19.536,00	20.808,00	22.080,00									
B3	16.788,00	18.072,00	19.356,00									
B2S	19.992,00	20.724,00	21.444,00	6.516,00	193,00	B1 (ex livello C)	201,00	100,50	220,00	110,00	55,00	1,4
B2	17.652,00	18.744,00	19.824,00									
B1	15.312,00	16.404,00	17.484,00									
A3	16.428,00	17.184,00	17.928,00	6.336,00	177,00	B1 (ex livello C)	201,00	100,50	220,00	110,00	55,00	1,2
A2	14.808,00	15.552,00	16.296,00									
A1	13.176,00	13.932,00	14.664,00			A2 (ex livello D)	180,00	90,00	190,00	95,00	47,50	

ANLAGE K) - TABELLE BETREFFEND DAS ZUSTEHENDE JÄHRLICHE TARIFGEHALT

ANLAGE K)

ÜBERSICHT DES IN ANWENDUNG DES TARIFVERTRAGS 2019/2021 ZUSTEHENDEN TARIFGEHALTS

BERUFS- UND BESOL-DUNGS-KLASSE	Ab 1.1.2021 zustehendes jährliches Tarifgehalt			Sonder-ergänzungs-zulage (jährlich)	Funktionszulage für den Verwaltungs- bzw. Gerichts (monatlich ab 01.11.2023)	Indennità di bilinguità e di trilinguità						Koeffizienten für den Produktivitäts-fonds
						Nachweis	Monatlicher Betrag ab 1.8.2020		Monatlicher Betrag ab 1.1.2024			
	Anfangs-stufe	Höhere-stufe	Oberste-stufe				Zweisprachig-keitszulage	Erhöhung Zulage für Ladinisch	Zweisprachig-keitszulage	Erhöhung Zulage für Ladinisch	Erhöhung Zulage für Zimbrisch und/oder Fersentalerisch	
C3	26.364,00	28.008,00	29.664,00	6.696,00	252,00	C1 (ehem. Nachweis A)	300,00	150,00	350,00	175,00	87,50	1,8
C2	22.764,00	24.420,00	26.064,00									
C1	19.164,00	20.820,00	22.464,00									
B4S	22.272,00	23.304,00	24.348,00	6.516,00	216,00	B2 (ehem. Nachweis B)	250,00	125,00	300,00	150,00	75,00	1,6
B4	19.536,00	20.808,00	22.080,00									
B3	16.788,00	18.072,00	19.356,00									
B2S	19.992,00	20.724,00	21.444,00	6.516,00	193,00	B1 (ehem. Nachweis C)	201,00	100,50	220,00	110,00	55,00	1,4
B2	17.652,00	18.744,00	19.824,00									
B1	15.312,00	16.404,00	17.484,00									
A3	16.428,00	17.184,00	17.928,00	6.336,00	177,00	B1 (ehem. Nachweis C)	201,00	100,50	220,00	110,00	55,00	1,2
A2	14.808,00	15.552,00	16.296,00									
A1	13.176,00	13.932,00	14.664,00			A2 (ehem. Nachweis D)	180,00	90,00	190,00	95,00	47,50	

Allegato L)

TRATTAMENTO DI MISSIONE E TRASFERIMENTO

Art. 1
Definizioni e autorizzazione

1. Per missione si intende l'espletamento di un servizio, ordinato per iscritto oppure autorizzato, in località situate fuori dell'ordinaria sede di servizio del dipendente interessato, distanti almeno dieci chilometri dalla sede di servizio o dalla residenza o dimora abituale se più vicina e per una durata di almeno tre ore.

2. Per sede di servizio si intende il centro abitato o la località isolata in cui ha sede l'ufficio o l'impianto presso il quale il dipendente presta abitualmente servizio.

3. L'autorizzazione a compiere la missione è data, rispettando la via gerarchica, dal superiore dell'interessato.

Art.2
Indennità di missione all'estero

1. Per l'espletamento delle missioni all'estero al personale compete l'indennità oraria di Euro 1,50 nella fascia oraria dalle ore 9:00 alle ore 17:00 ed Euro 2,50 nella fascia oraria dalle ore 17:00 alle ore 9:00 e nei giorni festivi.
2. La frazione di almeno 30 minuti è considerata ora intera.
3. L'indennità di cui al presente articolo non spetta in caso di missione per la partecipazione a corsi di aggiornamento e di formazione. Non spetta, inoltre, per la partecipazione a convegni o manifestazioni affini, nonché per visite a fiere ed eventi ed iniziative similari.

Art. 3
Rimborso delle spese di vitto

1. Ove durante la missione ci sia la necessità di consumare il pasto fuori dalla propria sede di servizio o del comune di abituale dimora, compete il rimborso della spesa documentata, mediante fattura o ricevuta fiscale, nel limite di Euro 30,00 per un pasto. In caso di durata della missione non inferiore a 12 ore il limite di rimborso è raddoppiato relativamente ad uno o due pasti.

2. Il pasto va consumato, ove possibile, in locali convenzionati con l'uso del buono pasto.

3. Ove, per esigenze di servizio, durante la missione non sia possibile al dipendente fruire del pasto, allo

Anlage L)

VERGÜTUNG FÜR AUSSENDIENST UND VERSETZUNG AN EINEN ANDEREN DIENSTSITZ

Art. 1
Definitionen und Genehmigung

(1) Unter Außendienst versteht man die Durchführung einer schriftlich angeordneten oder genehmigten Arbeitsleistung von mindestens drei Stunden außerhalb des üblichen Dienstsitzes des betreffenden Bediensteten, und zwar an einem Orte, der mindestens zehn Kilometer vom Dienstsitz oder vom Wohnsitz oder vom gewöhnlichen Aufenthaltsort entfernt liegt, wenn dieser näher liegt.
(2) Unter Dienstsitz versteht man eine bewohnte Ortschaft oder einen abgelegenen Ort, wo sich das Amt oder die Gebäude befinden, in dem bzw. in denen der Bedienstete normalerweise tätig ist.
(3) Die Ermächtigung zum Außendienst wird unter Beachtung der hierarchischen Reihenfolge vom Vorgesetzten des betreffenden Bediensteten erteilt.

Art.2
Vergütung für Dienstreisen ins Ausland

(1) Für Dienstreisen ins Ausland steht dem Personal für die Zeit von 9.00 bis 17.00 Uhr eine stündliche Vergütung von 1,50 Euro und für die Zeit von 17.00 bis 9.00 Uhr und an Feiertagen eine Vergütung von 2,50 Euro pro Stunde zu.
(2) Ein Zeitabschnitt von mindestens 30 Minuten wird als volle Stunde gerechnet.
(3) Die Vergütung laut diesem Artikel steht nicht zu, sofern die Dienstreise für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungslehrgängen unternommen wird. Weiters steht die Vergütung für die Teilnahme an Tagungen oder ähnlichen Veranstaltungen sowie für den Besuch von Messen und ähnlichen Events und Initiativen nicht zu.

Art. 3
Rückerstattung der Verpflegungskosten

(1) Muss der Bedienstete während des Außendienstes eine Mahlzeit außerhalb des Dienstsitzes oder der Gemeinde einnehmen, in der er wohnhaft ist bzw. sich gewöhnlich aufhält, so hat er Anspruch auf Erstattung der durch eine Rechnung oder eine Quittung nachgewiesenen Kosten bis zu einem Höchstbetrag von 30,00 Euro für eine Mahlzeit. Dauert der Außendienst mindestens 12 Stunden, wird der Höchstbetrag der Erstattung für eine oder zwei Mahlzeiten verdoppelt.
(2) Die Mahlzeit ist, wenn möglich, in den vertragsgebundenen Gastbetrieben unter Verwendung des Essensgutscheins einzunehmen.
(3) Kann der Bedienstete aus Diensterfordernissen während des Außendienstes die Mahlzeit nicht

stesso compete un importo forfetario corrispondente al valore intero del pasto completo previsto dal servizio alternativo di mensa.

4. Il rimborso di cui al comma 3 compete anche al personale adibito in via eccezionale a servizi di carattere particolare, che non consentano la normale pausa pranzo.

Art. 4
Rimborso delle spese di viaggio e pernottamento

1. In caso d'uso di mezzi pubblici di trasporto di linea (treno, autobus, aereo, nave, ecc.) compete il rimborso delle spese documentate.

2. Premesso che a parità di prestazioni deve essere privilegiato l'uso di mezzi di cui al comma 1 ovvero degli automezzi di proprietà della Regione, in caso di uso del proprio automezzo compete per ogni chilometro dell'itinerario la seguente indennità chilometrica:
a) per autovetture: 30% del prezzo della benzina verde;
b) per motocicli: 1/9 del prezzo della benzina verde.

2. Il numero dei chilometri percorsi viene determinato come segue:
- per viaggi entro il territorio della regione in base all'elenco delle distanze dal capoluogo delle due province, ai comuni, paesi, frazioni, ecc., predisposto dall'amministrazione regionale;

- per viaggi fuori dal territorio della regione in base alle distanze desunte dal percorso stabilito nella relativa autorizzazione.

In entrambi i casi, sulla distanza indicata è consentita una maggiorazione massima del 10%.

3. Le variazioni del prezzo della benzina si applicano a decorrere dal primo giorno del trimestre successivo, tenendo conto dell'ultima variazione intervenuta nel trimestre precedente.

4. Per il rimborso delle spese di viaggio si considera la distanza tra la sede di servizio e la località nella quale viene compiuta la missione. Qualora la missione abbia inizio dal luogo di dimora del dipendente, si considera la distanza tra il luogo di dimora (se più vicino) e la località nella quale viene compiuta la missione.

5. L'amministrazione, ai fini dell'attribuzione del trattamento di missione, può adottare apposito prontuario indicante le distanze chilometriche fra comuni o frazioni.

6. Vengono rimborsate, dietro presentazione di regolare documentazione, anche le spese sostenute per pedaggi autostradali e per il parcheggio nonché, in casi eccezionali, per l'uso del taxi.

7. Vengono inoltre rimborsate le spese regolarmente documentate per il pernottamento e la prima colazione in albergo o di utilizzo di vagone letto. Salvo giustificate eccezioni il pernottamento deve avvenire in alberghi con

einnehmen, so steht ihm ein Pauschalbetrag entsprechend dem Gesamtwert der kompletten Mahlzeit zu, der aufgrund des alternativen Mensadienstes vorgesehen ist.

(4) Die Rückerstattung gemäß Abs. 3 steht auch dem Personal zu, das ausnahmsweise Sonderdienste durchführt, aufgrund deren die übliche Mahlzeitpause nicht stattfinden kann.

Art. 4
Rückerstattung der Reise- und Übernachtungskosten

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

(2) Vorausgeschickt, dass bei gleichen Leistungen vorzugsweise die im Abs. 1 genannten Verkehrsmittel oder die Fahrzeuge der Region zu benutzen sind, steht den Bediensteten für den Fall der Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs für jeden Kilometer der Reisestrecke folgendes Kilometergeld zu:
a) für Pkws: 30% des Preises für bleifreies Benzin;
b) für Motorräder: 1/9 des Preises für bleifreies Benzin.

(2) Die Anzahl der zurückgelegten Kilometer wird folgendermaßen festgelegt:
- für Reisen innerhalb der Region auf der Grundlage des von der Regionalverwaltung erstellten Handbuches der Entfernungen zwischen der Hauptstadt und Gemeinden, Dörfern, Fraktionen usw. der jeweiligen Provinz;
- für Reisen außerhalb der Region auf der Grundlage der Strecke, die in der diesbezüglichen Genehmigung festgelegt wird.

In beiden Fällen ist eine Erhöhung um höchstens 10% der angegebenen Entfernung möglich.

(3) Die Anpassung der Benzinpreise erfolgt am ersten Tag eines jeden Dreimonatszeitraums aufgrund der letzten Preisschwankung im vorhergehenden Trimester.

(4) Mit Hinblick auf die Rückerstattung der Reisekosten gilt die Entfernung vom Dienstsitz zu dem Ort, an dem der Außendienst geleistet wird. Beginnt der Außendienst an dem Ort, an dem der Bedienstete normalerweise lebt, so gilt die Entfernung zwischen diesem Ort (sofern näher gelegen) und dem Ort, an dem der Außendienst stattfindet.

(5) Die Verwaltung kann sich zwecks Zuerkennung der Außendienstvergütung auf ein Handbuch mit den Entfernungen zwischen Gemeinden oder Fraktionen stützen.

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

(7) Darüber hinaus werden ordnungsgemäß belegte Kosten für Übernachtung und Frühstück in Hotels oder für die Benutzung von Schlafwagen rückerstattet. Abgesehen von gerechtfertigten Ausnahmefällen muss

non più di tre stelle o in pensioni con non più di quattro stelle o categorie analoghe.

Art. 5
Uso del proprio automezzo
per viaggi di servizio

1. L'amministrazione può autorizzare il personale in servizio all'uso di un automezzo proprio per effettuare viaggi di servizio. È consentito l'uso di mezzi di trasporto non di proprietà, purché il dipendente presenti dichiarazione sostitutiva di atto notorio rilasciato dal proprietario, che lo autorizza ad averne la piena disponibilità. Al personale medesimo è corrisposta l'indennità chilometrica di cui all'articolo 4, comma 2, del presente allegato.

2. L'autorizzazione è rilasciata dal dirigente della struttura competente in materia di personale su presentazione di domanda da parte dell'interessato, dalla quale risulti che l'amministrazione è sollevata da qualsiasi responsabilità circa l'uso del mezzo, ed è subordinata al possesso della abilitazione alla guida di autoveicoli, al pagamento della tassa di circolazione e della polizza di assicurazione obbligatoria per la responsabilità civile verso terzi.

3. La stessa è valida fino alla revoca scritta da parte della stessa autorità che l'ha concessa, a condizione che siano rispettate tutte le disposizioni di legge vigenti che regolano il rilascio e la validità della patente di guida, l'assicurazione obbligatoria per la responsabilità civile verso terzi, il pagamento della tassa di possesso e che permangano la proprietà o le condizioni di disponibilità del mezzo come stabilite dal comma 1.

4. La mancanza di uno dei requisiti specificati al comma 3 determina la sospensione automatica dell'efficacia dell'autorizzazione fino alla regolarizzazione dell'elemento mancante.

5. Nell'eventualità di sostituzione della vettura che verrà usata per viaggi di servizio il dipendente dovrà presentare apposita domanda per il rilascio di una nuova autorizzazione.

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

7. In caso di incidente in viaggio di servizio compiuto con proprio automezzo, al dipendente in missione spetta il rimborso delle spese di riparazione dell'automezzo stesso, salvo una franchigia di Euro 30,00 a carico del dipendente, sempre che non esista colpa grave del dipendente e che l'incidente sia stato accertato da organo di polizia competente e non siano tenute al risarcimento terze persone. Nel caso in cui si tratti di incidente di lieve entità e sia quindi impossibile ottenere il

die Übernachtung in Hotels mit höchstens drei Sternen oder in Pensionen mit höchstens vier Sternen bzw. Hotels oder Pensionen entsprechender Kategorien erfolgen.

Art. 5
Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs
für Dienstreisen

(1) Die Verwaltung ist befugt, das Dienst leistende Personal zur Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs für Dienstreisen zu ermächtigen. In dieser Hinsicht ist auch die Benutzung von Fahrzeugen zulässig, die nicht Eigentum des Bediensteten sind, wobei als Voraussetzung gilt, dass der Bedienstete eine vom Eigentümer erstellte Erklärung zum Ersatz eines Notorietätsaktes vorlegt, durch die er ermächtigt wird, uneingeschränkt über das Fahrzeug verfügen zu dürfen. Dem betreffenden Personal wird das Kilometergeld gemäß Art. 4 Abs. 2 dieser Anlage entrichtet.

(2) Die Ermächtigung wird vom Leiter der für Personalwesen zuständigen Organisationseinheit nach Einreichung eines Antrags von Seiten des Interessenten ausgestellt, aus dem hervorgeht, dass die Verwaltung von jeglicher Verantwortung mit Hinblick auf die Benutzung des Fahrzeugs befreit wird. Dabei wird vorausgesetzt, dass der Bedienstete im Besitze des erforderlichen Führerscheins ist und die Kfz-Steuer und die obligatorische Kfz-Haftpflichtversicherung bezahlt hat.

(3) Die Ermächtigung gilt bis zum schriftlichen Widerruf durch die Verwaltung, die diese ausgestellt hat, und zwar unter der Bedingung, dass sämtliche gesetzlichen Bestimmungen beachtet werden, welche die Ausstellung und die Gültigkeit des Führerscheins, die Haftpflichtversicherung und die Entrichtung der Kfz-Steuer betreffen. Ebenso müssen die unter Abs. 1 genannten Voraussetzungen hinsichtlich des Eigentums bzw. die Tatsache, dass das Fahrzeug dem Bediensteten zur Verfügung steht, unverändert bleiben.

(4) In Ermangelung einer der im Abs. 3 genannten Voraussetzungen wird die Wirkung der Ermächtigung bis zu dem Zeitpunkt, an dem die Ordnungswidrigkeit behoben wird, automatisch ausgesetzt.

(5) Benutzen die Bediensteten andere als die angegebenen Kraftfahrzeuge für die Dienstreisen, so haben sie eine neue Ermächtigung zu beantragen.

(6) Der Bedienstete, der zur Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs oder zur Benutzung eines anderen zu seiner Verfügung stehenden Fahrzeugs, ermächtigt wurde, ist bei Dienstreisen berechtigt, weitere Personen zu befördern, falls dies mit dem durchzuführenden Dienst in Zusammenhang steht.

(7) Bei Unfällen mit dem eigenen Kraftfahrzeug, die sich während der Dienstreise ereignen, steht dem Bediensteten im Außendienst abgesehen von einer Selbstbeteiligung von 30,00 Euro zu seinen Lasten die Rückerstattung der Reparaturkosten zu. Dies gilt nur für den Fall, dass der Unfall nicht auf grobe Fahrlässigkeit des Bediensteten zurückzuführen ist, und dass der Unfall von den zuständigen Polizeiorganen aufgenommen wurde und keine Dritten zum Schadensersatz verpflichtet

rilievo sul posto da parte degli organi di polizia competenti, il relativo verbale viene sostituito dal verbale di dichiarazione spontanea o di denuncia resa agli organi di polizia competenti in relazione al luogo dove si è verificato l'incidente e dalla prova testimoniale circa l'ora ed il luogo dell'incidente medesimo.

8. Le modalità attuative del disposto di cui al comma 7, sono quelle indicate nel regolamento approvato con DPGR 23 febbraio 1984, n. 4/L.

Art. 6
Disposizioni speciali

1. Al personale che compia viaggi di servizio entro il centro abitato ove ha sede l'ufficio di assegnazione o in località distanti meno di dieci chilometri dalla sede di servizio o dalla località di abituale dimora compete il rimborso di cui all'articolo 4 del presente allegato.

Art. 7
Anticipazioni spese

1. Per le missioni l'amministrazione può, su richiesta, concedere un'anticipazione delle prevedibili spese, rimborsabili dietro presentazione di fattura o ricevuta fiscale. L'anticipazione viene concessa solamente qualora le relative spese ammontino a non meno di Euro 100,00.

2. In presenza di frequenti missioni l'anticipo delle prevedibili spese può essere calcolato su base settimanale.

Art. 8
Liquidazione delle missioni

1. La liquidazione delle missioni ha luogo, di norma, con la mensilità successiva alla data di 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 dal superiore gerarchico preposto che conferma in tal modo l'esattezza di tutti i dati ivi indicati. Lo stesso attesta inoltre che tutte le missioni indicate nella distinta sono state regolarmente autorizzate o approvate.

Art. 9
Provvedimenti disciplinari

1. Il dipendente che, al fine di ritrarne un indebito

sind. Handelt es sich um einen leichten Unfall, so dass die Erhebung vor Ort seitens der zuständigen Polizeiorgane nicht möglich ist, so wird das entsprechende Protokoll durch das Protokoll der Selbsterklärung oder der Anzeige, die an die für den Unfallort zuständigen Polizeiorgane erstattet wurde, sowie durch den Zeugenbeweis bezüglich der Uhrzeit und des Unfallortes ersetzt.

(8) Die Modalitäten für die Anwendung der Bestimmungen gemäß Abs. 7 sind der mit DPRA vom 23. Februar 1984, Nr. 4/L genehmigten Verordnung zu entnehmen.

Art. 6
Sonderbestimmungen

(1) Dem Personal, das Dienstreisen innerhalb der Ortschaft, in der sich der jeweilige Dienstsitz befindet, oder in Orte unternimmt, die weniger als zehn Kilometer vom Dienstsitz oder vom gewöhnlichen Aufenthaltsort entfernt sind, steht die Rückerstattung gemäß Art. 4 dieser Anlage zu.

Art. 7
Vorstreckung von Beträgen

(1) Für den Außendienst kann die Verwaltung auf Antrag eine Vorstreckung von Beträgen zur Deckung der vorhersehbaren Ausgaben gewähren, die gegen Vorlage der Rechnung oder Steuerquittung zurückerstattet werden können. Der Vorschuss wird nur dann gewährt, wenn die entsprechenden Ausgaben mindestens 100,00 Euro betragen.

(2) Werden öfters Dienstreisen unternommen, so kann die Vorstreckung von Beträgen zur Deckung der vorhersehbaren Ausgaben wöchentlich berechnet werden.

Art. 8
Auszahlung der Außendienstvergütung

(1) Die Auszahlung der Außendienstvergütung erfolgt in der Regel zusammen mit dem 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 von dessen Vorgesetzten zu unterschreiben, der somit die Richtigkeit sämtlicher darin angeführten Daten bestätigt. Er bestätigt außerdem, dass sämtliche in der Aufstellung angeführten Außendienste ordnungsgemäß ermächtigt bzw. genehmigt wurden.

Art. 9
Disziplinarmaßnahmen

(1) Der Bedienstete, der Aufstellungen oder

vantaggio, sottoscrive distinte o dichiarazioni in tutto o in parte non veritiere sulle missioni eseguite, ovvero omette di indicare l'eventuale fruizione di vitto a carico di altre amministrazioni risponde ad ogni effetto, anche sotto il profilo disciplinare.

2. Resta fermo l'obbligo della vigilanza e della responsabilità ad esso connessa del superiore gerarchico che ha autorizzato la missione e vistato la distinta di liquidazione.

Art. 10
Trasferimento di sede

1. Al personale trasferito d'ufficio da una ad altra sede permanente di servizio spetta per il primo mese il rimborso delle effettive spese di missione.

Tale trattamento non compete:
a) in caso di trasferimento nell'ambito dello stesso comune o nel luogo di dimora ovvero**;**

b) in caso di godimento di alloggio di servizio nella nuova sede.

2. Il personale trasferito d'ufficio ha anche diritto al rimborso delle spese di trasloco nella misura massima di Euro 2.500,00.

Allegato M)

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

Art. 1
Requisiti

1. L'anticipazione del trattamento di fine rapporto prevista dall'articolo 104 del presente testo coordinato, può essere concessa, a richiesta, ai dipendenti con almeno otto anni di effettivo servizio utile ai fini TFR presso l'amministrazione.

2. Per il personale inquadrato nei ruoli regionali per effetto di leggi speciali il servizio prestato presso l'ente di provenienza è valutato ai fini del raggiungimento del limite sopra specificato.

3. L'anzianità richiesta deve essere maturata entro il 31 dicembre dell'anno precedente la concessione e l'importo concedibile non può essere superiore all'80% di quanto maturato alla medesima data, con arrotondamento dell'importo per difetto ad Euro 10,00.

Erklärungen über den Außendienst unterschreibt, die der Wahrheit nicht oder nur teilweise entsprechen, oder unterlässt, zu erklären, dass bestimmte Verpflegungskosten von anderen Verwaltungen getragen wurden, um daraus einen ungerechtfertigten Nutzen zu ziehen, ist in jeder Hinsicht, auch in Bezug auf die disziplinarischen Aspekte verantwortlich.

(2) Die Pflicht der Aufsicht und der damit verbundenen Verantwortung des Vorgesetzten, der den Außendienst ermächtigt und die Auszahlungsaufstellung bestätigt hat, bleibt aufrecht.

Art. 10
Verlegung des Dienstsitzes

(1) Dem Personal, das von Amts wegen zu einem anderen ständigen Dienstsitz versetzt wird, steht für den ersten Monat die Rückerstattung der effektiven Außendienstkosten zu.
Kein Anrecht auf die Außendienstvergütung besteht:
a) im Falle einer Versetzung innerhalb derselben Gemeinde oder im Falle einer Versetzung an den Ort, an dem der Bedienstete lebt;
b) im Falle, dass am neuen Dienstsitz eine Dienstwohnung zur Verfügung steht.

(2) Das von Amts wegen versetzte Personal hat auch Anrecht auf die Rückerstattung der Umzugskosten im Höchstausmaß von 2.500,00 Euro.

Anlage M)

MODALITÄTEN UND KRITERIEN FÜR DIE GEWÄHRUNG DES VORSCHUSSES AUF DIE ABFERTIGUNG

Art. 1
Voraussetzungen

(1) Der im Art. 104 des vorliegenden koordinierten Textes vorgesehene Vorschuss auf die Abfertigung kann Regionalbediensteten, die bei der Verwaltung seit mindestens acht Jahren effektiven für die Abfertigung geltenden Dienst leisten, auf Antrag gewährt werden.

(2) Was das aufgrund von Sondergesetzen im Stellenplan der Region eingestufte Personal anbelangt, wird der bei der Herkunftskörperschaft geleistete Dienst zur Erreichung des oben angegebenen Dienstalters berücksichtigt.

(3) Das erforderliche Dienstalter muss innerhalb 31. Dezember des Jahres erreicht sein, das der Gewährung vorausgeht und der Betrag, der gewährt werden kann, darf sich auf höchstens 80 Prozent des zum selben Zeitpunkt anfallenden Anteils belaufen, wobei der Betrag auf volle 10,00 Euro abgerundet wird.

Art. 2
Motivazioni

1. L'anticipazione può essere concessa per i motivi in ordine di priorità di seguito indicati:

a) spese mediche, assistenziali e curative, ivi compresi eventuali mezzi di ausilio all'handicap, del dipendente, coniuge, figli, genitori;

b) spese necessarie a fronteggiare danni all'abitazione stabile del nucleo familiare del dipendente causati da calamità naturali o accidentali (terremoti, alluvioni, incendi, devastazioni, saccheggi, esplosioni, ecc.);

c) motivi di particolare gravità connessi ai fabbisogni fondamentali della vita familiare e tali da pregiudicare la situazione economica del dipendente e dei componenti il proprio nucleo familiare;

d) costruzione, acquisto, ristrutturazione, manutenzione straordinaria della casa di abitazione stabile del nucleo familiare del dipendente, incluse relative pertinenze (garage, cantine, ecc.). Rientrano in detta categoria, a seguire rispetto alle precedenti, anche le domande di nuova costruzione o acquisto o ampliamento da parte di coloro che, pur proprietari della casa di abituale abitazione, quest'ultima sia insufficiente per il nucleo familiare del dipendente;

e) estinzione anticipata o riduzione parziale di mutui/ prestiti contratti per periodi di ammortamento non inferiori ad anni cinque, sempre che il periodo di ammortamento sia, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la liquidazione, in corso da almeno due anni. Il mutuo/prestito deve essere intestato al dipendente e/o al coniuge;

f) matrimonio del dipendente;

g) spese sostenute per adozioni;

h) oneri di studio dei figli;

i) fruizione, *nell'anno di presentazione della domanda e/o* seguenti*,* di periodi di congedo parentale e/o di aspettativa senza assegni di durata non inferiore a mesi sei;

l) pagamento di spese processuali e di oneri previdenziali in unica soluzione (riscatti, ricongiunzioni) del dipendente;

m) matrimonio dei figli;

n) pagamento di spese processuali e di oneri previdenziali in unica soluzione (riscatti, ricongiunzioni) dei componenti il nucleo familiare del dipendente;

o) arredamento della casa di abitazione stabile del nucleo familiare del dipendente;

p) acquisto automezzo per le necessità del nucleo familiare;

q) acquisto, costruzione, ristrutturazione di altra abitazione destinata a residenza abituale per i figli maggiorenni;

r) acquisto, costruzione, ristrutturazione di altra abitazione, da intestarsi al dipendente, coniuge o

Art. 2
Gründe

(1) Der Vorschuss kann aufgrund der folgenden, nach deren Vorrang aufgeführten Gründe gewährt werden:

a) Für den Antragsteller, seinen Ehepartner, seine Kinder oder seine Eltern anfallende Arzt-, Fürsorge- und Behandlungskosten einschließlich eventueller Hilfsgeräte für Behinderte;

b) Kosten für die Reparatur von Schäden an der ständigen Wohnung der Familie des Antragstellers, die durch Naturkatastrophen oder Unglücksfälle (Erdbeben, Überschwemmung, Brand, Zerstörung, Plünderung, Explosion usw.) verursacht wurden;

c) besonders schwerwiegende Gründe, die mit den Grundbedürfnissen des Familienlebens zusammenhängen und die wirtschaftliche Lage des Antragstellers und seiner Familienangehörigen beeinträchtigen;

d) Bau, Ankauf, Renovierung, außerordentliche Instandhaltung der ständigen Wohnung der Familie des Antragstellers einschließlich des Zubehörs (Garage, Keller, usw.). Zu dieser Kategorie gehören zweitrangig auch die Anträge auf Neubau, Ankauf oder Anbau seitens von Bediensteten, die zwar Eigentümer einer ständigen Wohnung sind, welche jedoch für ihre Familie unzureichend ist;

e) vorzeitige Tilgung oder teilweise Rückzahlung von Darlehen/Anleihen mit einer mindestens fünfjährigen Laufzeit, die zum 31. Dezember des Jahres vor der Auszahlung seit mindestens 2 Jahren begonnen sein muss. Das Darlehen/Die Anleihe muss auf den Namen des Bediensteten und/oder des Ehepartners lauten.

f) Heirat des Antragstellers;

g) Kosten, die für Adoptionen aufgebracht wurden;

h) Kosten, die für den Schulbesuch bzw. das Studium der Kinder anfallen;

i) Inanspruchnahme eines mindestens sechsmonatigen Elterurlaubs und/oder Wartestandes ohne Bezüge im Laufe des Jahres, in dem der Antrag eingereicht wurde, und/oder in den darauf folgenden Jahren;

l) Begleichung mit einer einmaligen Zahlung von Prozesskosten und Sozialbeiträgen (Nachversicherung, Zusammenlegung von Beiträgen) des Antragstellers;

m) Heirat der Kinder des Antragstellers;

n) Begleichung mit einer einmaligen Zahlung von Prozesskosten und Sozialbeiträgen (Nachversicherung, Zusammenlegung von Beiträgen) von Familienangehörigen des Antragstellers;

o) Einrichtung der ständigen Wohnung der Familie des Antragstellers;

p) Erwerb eines Kraftfahrzeugs für die Bedürfnisse der Familie;

q) Ankauf, Bau oder Renovierung einer weiteren Wohnung als ständige Wohnung für die volljährigen Kinder;

r) Ankauf, Bau oder Renovierung einer weiteren, auf den Namen des Antragstellers, seines Ehepartners

figli.

Art. 3
Deroghe

1. L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto d'impiego, salvo che:

a) per le motivazioni di cui all'articolo 2, lettere a), b), c), e), g), h) ed i) del presente allegato, purché le spese ammontino ad un importo superiore al doppio dello stipendio tabellare mensile del dipendente, diminuito del 20% per ogni familiare a carico;
b) per le motivazioni di cui all'articolo 2, lettere d) e p), del presente allegato, purché la spesa e quindi l'importo erogabile ammonti ad almeno la metà dello stipendio tabellare annuo del dipendente.

2. Ove particolari esigenze lo impongano, al dipendente cui è stata assegnata l'anticipazione è consentito di variare il motivo della richiesta purché la nuova motivazione rientri fra le priorità finanziate nell'anno di riferimento.

Art. 4
Modalità e termini
per la presentazione delle domande

1. Le domande intese ad ottenere l'anticipazione dovranno essere presentate alla struttura competente in materia entro il 30 novembre di ogni anno a valere sullo stanziamento dell'esercizio successivo.

2. Potranno essere accolte anche le domande presentate successivamente alla data indicata, subordinatamente all'evasione totale delle domande presentate entro il termine stabilito. In questo caso l'assegnazione dell'anticipazione sarà effettuata in base all'ordine cronologico di presentazione delle relative domande.

3. La domanda deve contenere espressa dichiarazione tramite la quale il dipendente si assume irrevocabilmente l'impegno di stipulare, all'atto della cessazione dal servizio, l'apposita procura speciale irrevocabile di delega a riscuotere, che consenta all'amministrazione di rivalersi prioritariamente nei confronti dell'INPDAP per le somme anticipate all'interessato a titolo di trattamento di fine servizio/rapporto.

4. Qualora alla cessazione dal servizio non sussistano le condizioni per la liquidazione del trattamento di fine servizio/rapporto a carico dell'INPDAP, la Regione provvede a recuperare l'anticipazione già concessa, inclusa la quota parte a carico del predetto Istituto previdenziale, dall'importo spettante a titolo di integrazione regionale del predetto TFS/TFR, ovvero sulle somme a qualsiasi titolo dovute al dipendente.

oder seiner Kinder lautenden Wohnung.

Art. 3
Ausnahmeregelung

(1) Im Laufe des Arbeitsverhältnisses kann der Vorschuss nur ein einziges Mal gewährt werden. Als Ausnahmen gelten:
a) die im vorstehenden Art. 2 Buchst. a), b), c), e), f), g), h) und i) dieser Anlage angegebenen Gründe, wenn die Ausgaben höher sind als das Doppelte des monatlichen Tarifgehalts abzüglich 20 Prozent für jedes unterhaltsberechtigte Familienmitglied;
b) b) die im Art. 2 Buchst. d) und p) dieser Anlage angegebenen Gründe, wenn die Höhe der Ausgabe, und demzufolge des Betrags, der gewährt werden kann, mindestens dem jährlichen Tarifgehalt des Antragstellers entspricht.

(2) Aus schwerwiegenden Gründen besteht für den Bediensteten, dem der Vorschuss gewährt wurde, die Möglichkeit, den Grund für seinen Antrag zu ändern, sofern die neue Begründung zu den im Bezugsjahr bevorzugten Gründen für die Finanzierungen gehört.

Art. 4
Modalitäten und Fristen
für die Einreichung der Anträge

(1) Die Anträge auf Vorschuss müssen bei der zuständigen Organisationseinheit innerhalb 30. November eines jeden Jahres eingereicht werden, wobei die entsprechenden Ausgaben zu Lasten des darauf folgenden Haushaltsjahres gehen.

(2) Anträge, die nach dem oben genannten Datum eingereicht werden, können ebenfalls angenommen werden, wenn die Bearbeitung sämtlicher innerhalb der oben angegebenen Frist eingereichten Anträge abgeschlossen ist. Der Vorschuss wird in diesem Fall nach der chronologischen Reihenfolge der eingereichten Anträge zugewiesen.

(3) Der Antrag muss die ausdrückliche Erklärung enthalten, mit welcher der Bedienstete sich unwiderruflich dazu verpflichtet, bei seinem Ausscheiden aus dem Dienst die eigens dazu bestimmte unwiderrufliche Sondervollmacht zur Kassierung zu unterzeichnen, so dass es der Verwaltung möglich ist, die dem Betreffenden als Dienstabfertigung/Abfertigung vorausbezahlten Beträge vorrangig beim INPDAP/NFAÖV wieder einzutreiben.

(4) Wenn zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses die Voraussetzungen für die Auszahlung der Dienstabfertigung/Abfertigung zu Lasten des INPDAP/NFAÖV nicht bestehen, veranlasst die Regionalverwaltung die Eintreibung des vorgestreckten Betrags einschließlich des Anteils zu Lasten des INPDAP/NFAÖV, indem dieser von dem als regionale Ergänzung der Dienstabfertigung/Abfertigung zustehenden Betrag oder von den Beträgen, die dem Bediensteten aus jedwedem Grund zustehen, abgezogen wird.

5. Alla domanda dovrà essere allegata la seguente documentazione:

a) ove trattasi di spese ancora da sostenere:
   - preventivi di spesa o autocertificazione attestanti le spese previste, con l'indicazione dei tempi in cui dovranno essere sostenute;

b) ove trattasi di spese già sostenute nell'anno di presentazione della domanda e/o in quello precedente:
   - fatture regolarmente firmate per quietanza;

c) ove trattasi di sistemazioni di situazioni debitorie:
   - dichiarazione dell'istituto bancario attestante l'ammontare del residuo debito da estinguere alla data del 1. gennaio dell'anno di presentazione della domanda;
   - ove il prestito sia stato ottenuto da privati, va presentata dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà attestante, oltre alle generalità di chi ha concesso il prestito, l'ammontare dello stesso, la data di effettuazione dell'operazione, le modalità di rimborso e il residuo debito alla data del 1. gennaio dell'anno di presentazione della domanda. La dichiarazione va firmata anche da chi ha concesso il prestito. L'operazione va inoltre documentata con idonea attestazione bancaria se il prestito è superiore a Euro 10.000,00.

6. Sia nel corso dell'istruttoria che successivamente alla concessione e all'erogazione dell'anticipazione possono essere effettuati accertamenti e verifiche tecniche, nonché può essere richiesta la produzione di documentazione comprovante quanto dichiarato nella domanda.

Art. 5
Erogazione dell'anticipazione
e documentazione probatoria di spesa

1. Il pagamento dell'anticipazione avviene con un unico versamento a saldo o con più acconti a seconda del tipo di spesa e dei relativi tempi di sostenimento.

2. Successivamente all'erogazione i beneficiari dell'anticipazione sono comunque tenuti a presentare la documentazione comprovante l'avvenuto sostenimento delle spese entro 60 giorni, improrogabili salvo casi eccezionali dovuti al verificarsi di eventi imprevisti.

3. I dipendenti dovranno rendicontare, in ogni caso, almeno l'importo netto concesso.

4. La documentazione probatoria di spesa per i motivi in ordine di priorità elencati nell'articolo 2, comma 1, è costituita da:
- per la lettera a) (*spese sanitarie)*: fatture regolarmente firmate per quietanza ed eventuale

(5) Dem Antrag müssen folgende Unterlagen beigelegt werden:

a) im Falle von noch zu bestreitenden Ausgaben:
   - Kostenvoranschläge oder Selbstbescheinigungen, in denen die voraussichtlichen Ausgaben sowie die Zeit, innerhalb welcher diese Ausgaben zu bestreiten sind, angegeben sind;

b) im Falle von Ausgaben, die im Jahr, in dem der Antrag eingereicht wurde, und/oder im vorhergehenden Jahr bereits bestritten wurden:
   - ordnungsgemäß quittierte Rechnungen;

c) im Falle von Begleichung von Schulden:
   - Erklärung der Bank, in der die Höhe der zu tilgenden Restschuld zum 1. Jänner des Jahres, in dem der Antrag eingereicht wurde, angegeben ist;
   - wurde das Darlehen von Privatpersonen gewährt, so ist eine Erklärung anstelle des Notorietätsaktes einzureichen, in der die Angaben zur Person, die das Darlehen gewährt hat, die Höhe des Darlehens, das Datum, an dem das Geschäft abgeschlossen wurde, die Rückzahlungsmodalitäten, die Restschuld zum 1. Jänner des Jahres, in dem der Antrag eingereicht wurde, angeführt sind. Diese Erklärung ist auch vom Darlehengeber zu unterzeichnen. Beträgt das Darlehen mehr als 10.000,00 Euro, so ist das Geschäft mit einer entsprechenden Bescheinigung der Bank zu belegen.

(6) Sowohl während der Bearbeitung des Antrags als auch nach der Gewährung und Auszahlung des Vorschusses können Ermittlungen und Kontrollen durchgeführt werden sowie Unterlagen, die die im Antrag enthaltenen Angaben bestätigen, angefordert werden.

Art. 5
Auszahlung des Vorschusses und Unterlagen
zur Bestätigung der Ausgaben

(1) Der Vorschuss wird in einer einmaligen Zahlung oder in mehreren Raten entrichtet, je nach Art der Ausgaben und der Zeit, in der sie bestritten werden.

(2) Nach Auszahlung des Vorschusses haben die Empfänger innerhalb von 60 Tagen die Unterlagen einzureichen, die bestätigen, dass die Ausgaben tatsächlich bestritten wurden. Diese Frist kann nur ausnahmsweise verlängert werden, falls unvorhergesehene Ereignisse eintreten.

(3) Die Bediensteten müssen zumindest über den gewährten Nettobetrag Rechenschaft ablegen.

(4) Die Unterlagen zur Bestätigung der Ausgaben aus den im Art. 2 Abs. 1 nach deren Vorrang aufgeführten Gründen sind:
- für Buchst. a) *(Arzt-, Fürsorge- und Behandlungskosten)*: ordnungsgemäß quittierte

dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà delle spese accessorie sostenute e non documentabili;

- per la lettera b) (*spese causate da calamità naturali o accidentali):* fatture regolarmente firmate per quietanza;
- per la lettera c) *(motivi di particolare gravità):* idonea documentazione comprovante le spese sostenute;

- per la lettera d) (*costruzione, acqui-sto, ampliamento, ristrutturazione, manutenzione straordinaria della casa di abitazione stabile del nucleo familiare):*
  - acquisto: atto notarile di compravendita dal quale risulti il costo dell'alloggio e le modalità di pagamento; nel caso di acquisto tramite cooperativa edilizia, atto di assegnazione debitamente registrato, o estratto del libro verbali del Consiglio di amministrazione della cooperativa da cui risulti la condizione di socio assegnatario, la data di consegna dell'alloggio e le modalità di pagamento

  - costruzione, ampliamento, ristrutturazione, manutenzione straordinaria: fatture, regolarmente firmate per quietanza;

- *per la lettera e) (estinzione anticipata o riduzione parziale di mutui/prestiti):*
  - per l'estinzione o la riduzione di mutui: dichiarazione dell'Istituto bancario attestante l'estinzione o la riduzione del mutuo, con l'indicazione della somma estinta o ridotta e la data di effettuazione dell'operazione

  - per i prestiti ottenuti da privati: dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà attestante la restituzione del prestito unitamente a documentazione bancaria attestante l'operazione;

- per la lettera *f*) *(matrimonio del dipendente):* certificato di matrimonio e fatture regolarmente firmate per quietanza;
- per la lettera *g*) *(spese per adozioni)*: idonea documentazione comprovante le spese sostenute;
- per la lettera *h*) *(oneri di studio dei figli)*: certificati di iscrizione e frequenza, nel caso quest'ultima sia obbligatoria, ai corsi di studio, nonché idonea documentazione comprovante l'avvenuto sostenimento delle spese. L'acquisto dei libri è documentato con una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà contenente i testi acquistati ed il prezzo pagato;

- per la lettera *l*) (*spese processuali e oneri previdenziali del dipendente):*
  - copia parcella regolarmente firmata per quietanza
  - ricevuta di versamento con copia determinazione di riscatto e/o ricongiunzione;

Rechnungen und eventuell eine Erklärung anstelle des Notorietätsaktes über die zusätzlich bestrittenen Ausgaben, die jedoch nicht belegt werden können;

- für Buchst. b) (*Kosten, die durch Naturkatastrophen oder Unglücksfälle verursacht wurden):* ordnungsgemäß quittierte Rechnungen;
- für Buchst. c) (*aus besonders schwerwiegenden Gründen entstandene Kosten):* Unterlagen, die die bestrittenen Ausgaben nachweisen;
- für Buchst. d) (*Bau, Ankauf, Anbau, Renovierung, außerordentliche Instandhaltung der ständigen Wohnung der Familie des Antragstellers):*

  - Ankauf: notarieller Kaufvertrag, aus dem der Preis der Wohnung und die Zahlungsmodalitäten hervorgehen; im Falle von Kauf über eine Baugenossenschaft: ordnungsgemäß registrierte Urkunde über die Zuteilung oder Auszug aus den Niederschriften des Verwaltungsrates der Genossenschaft, aus dem die Tatsache, dass der Antragsteller ein Mitglied mit Anrecht auf Zuteilung ist, das Datum der Übergabe der Wohnung und die Zahlungsmodalitäten hervorgehen;
  - Bau, Anbau, Renovierung, außerordentliche Instandhaltung: ordnungsgemäß quittierte Rechnungen;

- *für Buchst. e) (vorzeitige Tilgung oder teilweise Rückzahlung von Darlehen/Anleihen):*
  - für die Tilgung oder teilweise Rückzahlung von Darlehen: Erklärung der Bank, in der die Tilgung oder die teilweise Rückzahlung des Darlehens bescheinigt wird, wobei der getilgte oder rückerstattete Betrag sowie das Datum der Tilgung oder der Rückzahlung anzugeben sind;
  - für Anleihen, die von Privatpersonen gewährt wurden: Erklärung anstelle des Notorietätsaktes über die Rückzahlung der Anleihe zusammen mit einer Bescheinigung der Bank über das erfolgte Bankgeschäft;

- für Buchst. f) (*Heirat des Antragstellers):* Heiratsurkunde und ordnungsgemäß quittierte Rechnungen;
- für Buchst. g) (*Adoptionskosten)*: Unterlagen, die die bestrittenen Ausgaben nachweisen;
- für Buchst. h) (*aus dem Schulbesuch bzw. dem Studium der Kinder entstandene Kosten)*: Bescheinigung über die Einschreibung und - falls der regelmäßige Besuch obligatorisch ist - über den Schulbesuch bzw. den Besuch der jeweiligen Studiengänge sowie Unterlagen, die die bereits bestrittenen Ausgaben nachweisen. Als Beleg für die erworbenen Bücher gilt eine Erklärung anstelle des Notorietätsaktes, in der die erworbenen Werke mit dem jeweils dafür bezahlten Preis angegeben sind;
- für Buchst. l) (*Prozesskosten und Sozialbeiträge des Antragstellers):*
  - Kopie der ordnungsgemäß quittierten Honorarnote
  - Überweisungsbeleg sowie Kopie des Entscheids betreffend die Nachversicherung und/oder die

- per la lettera *m*) (*matrimonio dei figli):* stessa documentazione prevista per la lettera f);

- per la lettera *n*) (*spese processuali e oneri previdenziali dei componenti il nucleo familiare del dipendente):* stessa documentazione prevista per la lettera l);
- per la lettera *o*) (*arredamento)*: fatture regolarmente firmate per quietanza;
- per la lettera *p*) (*acquisto automezzo):* fattura regolarmente firmata per quietanza o idonea documentazione dimostrante che l'acquisto è avvenuto;
- per la lettera *q*) (*acquisto, costruzione, ristrutturazione di altra abitazione destinata a residenza abituale per i figli maggiorenni):* stessa documentazione prevista per la lettera d) con dichiarazione sostitutiva di atto notorio del dipendente da cui risulti la spesa sostenuta dallo stesso;
- per la lettera *r*) (*acquisto, costruzione, ristrutturazione di altra abitazione):* stessa documentazione prevista per la lettera d).

5. Qualora l'anticipazione sia motivata dalla fruizione di periodi di congedo parentale e/o di aspettativa senza assegni l'importo concedibile è pari al 70% della retribuzione fondamentale teorica lorda spettante al dipendente nei medesimi periodi.

6. In caso di mancata presentazione della documentazione probatoria di spesa sarà disposta la revoca dell'anticipazione ed il recupero della somma lorda corrisposta, maggiorata degli interessi legali.

Allegato N)
NORME DISCIPLINARI

Art. 1
Doveri del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica e la Regione con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il dipendente è tenuto a rispettare il "codice di comportamento" ed il "codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sui luoghi di lavoro" di cui rispettivamente agli allegati B) e C) del presente testo coordinato e si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.

Zusammenlegung von Beiträgen;

- für Buchst. m) (*Heirat der Kinder des Antragstellers)* die gleichen wie die unter Buchst. f) genannten Unterlagen;
- für Buchst. n) (Pr*ozesskosten und Sozialbeiträge von Familienangehörigen des Antragstellers):* die gleichen wie die unter Buchst. l) genannten Unterlagen;
- für Buchst. o) (*Einrichtungskosten)*: ordnungsgemäß quittierte Rechnungen;
- für Buchst. p) (*Erwerb eines Kraftfahrzeugs):* ordnungsgemäß quittierte Rechnung oder Unterlagen, die den Erwerb bestätigen;

- für Buchst. q) *(Ankauf, Bau, Renovierung einer zweiten Wohnung als ständige Wohnung für die volljährigen Kinder):* die gleichen wie die unter Buchst. d) genannten Unterlagen sowie eine Erklärung anstelle des Notorietätsaktes des Antragstellers über die von ihm bestrittene Ausgabe;

- für Buchst. r) (*Ankauf, Bau, Renovierung einer zweiten Wohnung):* die gleichen wie die unter Buchst. d) genannten Unterlagen.

(5) Sollte der Vorschuss für den Elternurlaub und/oder Wartestand ohne Bezüge bestimmt sein, kann ein Betrag von 70% der theoretischen Bruttogrundbesoldung gewährt werden, die dem Bediensteten in genannten Zeiträumen zusteht.

(6) Falls die Unterlagen, die die Ausgaben bestätigen, nicht eingereicht werden, wird die Gewährung des Vorschusses widerrufen und der ausgezahlte Bruttobetrag zuzüglich der in den gesetzlichen Bestimmungen vorgesehenen Zinsen wieder eingetrieben.

Anlage N)
DISZIPLINARBESTIMMUNGEN

Art. 1
Pflichten der Bediensteten

(1) Die Bediensteten richten sich in ihrem Verhalten nach der in der Verfassung vorgesehenen Pflicht, der Republik und der Region mit persönlichem Einsatz und Verantwortungsbewusstsein zu dienen und die Grundsätze der guten Führung und der Unparteilichkeit der Verwaltung zu befolgen, indem sie die Beachtung des Gesetzes und die Wahrung des öffentlichen Interesses vor ihre persönlichen Interessen bzw. private Interessen Dritter stellen.

(2) Die Bediensteten müssen die „Verhaltensregeln" und die „Verhaltensregeln zur Bekämpfung von Belästigung und Verstößen gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz" gemäß Anlage B) und C) dieses Vertrags beachten. Mit ihrem Verhalten müssen sie dazu beitragen, dass zwischen der Verwaltung und den Bürgern eine Beziehung des Vertrauens und der

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente testo coordinato, 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 al D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, e successive modificazioni in tema di autocertificazione, nonché operare nel trattamento dei dati personali secondo le disposizioni del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni nonché dei provvedimenti attuativi;

e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile della struttura;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta 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 o infortunio;

h) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o costituisca illecito amministrativo, segnalandolo all'ufficio ispettivo dell'Ente;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sotto ordinato, ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;

Zusammenarbeit entsteht.

(3) Im Einzelnen müssen die Bediensteten folgenden Pflichten nachkommen, um die bestmögliche Qualität des Dienstes zu gewährleisten:

a) Sie müssen eine sorgfältige Mitarbeit unter Beachtung der Bestimmungen des geltenden Tarifvertrags sowie der von der Verwaltung erlassenen Vorschriften für die Durchführung und die Regelung der Arbeit, auch in Zusammenhang mit den geltenden Bestimmungen in Sachen Sicherheit am Arbeitsplatz, gewährleisten.

b) Sie müssen das Amtsgeheimnis in den Fällen und nach den Modalitäten laut Regionalgesetz vom 31. Juli 1993, Nr. 13 wahren.

c) Sie dürfen die Informationen, zu denen sie aus dienstlichen Gründen Zugang haben, nicht für private Zwecke verwenden.

d) Sie müssen im Verkehr mit den Bürgern sämtliche Informationen 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 den in der Verwaltung geltenden Durchführungsverordnungen zu genanntem Regionalgesetz. Sie müssen die Anweisungen der Verwaltung in Bezug auf das DPR vom 28. Dezember 2000, Nr. 445 i.d.g.F. betreffend die Ersatzbescheinigungen anwenden und bei der Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß den Bestimmungen des GvD vom 30. Juni 2003, Nr. 196 i.d.g.F. sowie gemäß den entsprechenden Durchführungsmaßnahmen vorgehen.

e) Sie müssen die geltenden Arbeitszeiten und die für die Arbeitszeiterfassung vorgesehenen Vorschriften beachten. Sie dürfen den Arbeitsplatz ohne Genehmigung des für die Organisationsstruktur Verantwortlichen nicht verlassen.

f) Während der Arbeitszeit müssen sie sich in den verwaltungsinternen Beziehungen und im Verkehr mit dem Publikum 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.

h) Sie müssen die ihnen von den Vorgesetzten in Zusammenhang mit ihrer Stellung oder ihren Aufgaben erteilten Anweisungen ausführen. Betrachtet der Bedienstete die erteilte Anweisung als offensichtlich rechtswidrig, so hat er den Vorgesetzten darauf aufmerksam zu machen und die Gründe anzugeben. Wird ihm die Anweisung sodann schriftlich erteilt, so muss er diese ausführen. Der Bedienstete muss die Anweisung jedoch nicht ausführen, wenn dies strafrechtliche Folgen mit sich bringt oder eine Ordnungswidrigkeit darstellt, wobei dies dem Inspektionsdienst der Körperschaft zu melden ist.

i) Sie müssen die ordnungsgemäße Durchführung der Tätigkeit des untergeordneten Personals beaufsichtigen, falls dies in ihren

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, nonché, salvo quelli d'uso o di modico valore, 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, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

q) partecipare, salvo comprovato impedimento a corsi di formazione obbligatori;

r) presentarsi in servizio in condizioni confacenti alle funzioni che è chiamato a svolgere;
s) informare l'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è stata esercitata l'azione penale nonché dei successivi sviluppi del procedimento penale.

Art. 2
Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri previsti dal presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:
a. rimprovero verbale;
b. rimprovero scritto (censura);
c. multa con importo non superiore a dieci ore di retribuzione;
d. sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
e. sospensione dal servizio e dalla retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi;
f. licenziamento con preavviso;
g. licenziamento senza preavviso.

2. Soggetto competente per l'irrogazione della sanzione disciplinare del richiamo verbale è il dirigente della struttura di appartenenza del dipendente. In tale caso il dirigente, convocato tempestivamente il

Verantwortungsbereich fällt.
j) Sie müssen mit den ihnen anvertrauten Räumen, Möbeln, Gegenständen, Maschinen, Anlagen, Geräten und Fahrzeugen sorgfältig umgehen.
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 sowie Geschenke oder sonstige Vorteile - außer den üblichen oder solchen geringen Werts - erbitten oder annehmen.
m) Sie müssen die Vorschriften betreffend den Zugang des Personals zu den Räumen der Verwaltung strikt beachten; außer bei Vorhandensein einer ausdrücklichen Genehmigung dürfen sie keine verwaltungsfremden Personen in die der Öffentlichkeit nicht zugänglichen Räumen einlassen.
n) Sie müssen der Verwaltung ihren Wohnsitz und ihren zeitweiligen Aufenthaltsort, falls dieser nicht mit dem ersteren übereinstimmt, sowie jede spätere Änderung derselben mitteilen.
o) Bei Krankheit müssen sie das Amt, dem sie zugeteilt sind, zeitgerecht informieren, es sei denn, ein nachweisbarer Hinderungsgrund liegt vor.
p) Sie dürfen nicht an Entscheidungen oder Tätigkeiten teilnehmen, die direkt oder indirekt ihre finanziellen oder nicht finanziellen Interessen oder jene des Ehepartners, des Lebenspartners, der Verwandten oder Verschwägerten bis zum zweiten Grad betreffen.
q) Sie müssen, außer im Falle einer nachweisbaren Verhinderung, an den obligatorischen Weiterbildungskursen teilnehmen.
r) Sie müssen im Dienst erscheinen, wie es den ihnen zugewiesenen Funktionen gebührt.
s) Sie müssen die Verwaltung über die Einleitung eines Verfahrens gegen sie oder über die strafrechtliche Verfolgung sowie über den fortlaufenden Stand des Strafverfahrens informieren.

Art. 2
Disziplinarstrafen und Disziplinarverfahren

(1) Die Verletzungen der in diesem Vertrag vorgesehenen Pflichten durch das Personal haben, je nach Schwere der Übertretung, die Anwendung folgender Disziplinarstrafen zur Folge:
a. mündlicher Tadel;
b. schriftlicher Tadel (Verweis);
c. Geldstrafe bis zu einem Höchstbetrag von zehn Stunden Besoldung;
d. Enthebung vom Dienst und Einbehaltung der Besoldung für höchstens zehn Tagen;
e. Enthebung vom Dienst und Einbehaltung der Besoldung für elf Tage bis höchstens sechs Monaten;
f. Entlassung mit Kündigungsfrist;
g. fristlose Entlassung.

(2) Für die Verhängung der Disziplinarstrafe des mündlichen Tadels ist der Leiter der Organisationsstruktur zuständig, der der Bedienstete

dipendente in presenza del capo ufficio o del coordinatore, gli contesta verbalmente l'infrazione circostanziando il fatto addebitato e, laddove non ritenga idonee le eventuali giustificazioni, ne spiega i motivi e lo esorta al puntuale rispetto delle disposizioni violate. Del richiamo verbale viene tempestivamente data circostanziata comunicazione scritta alla struttura competente in materia di personale ai fini dell'inserimento nel fascicolo personale del dipendente; tale comunicazione è inviata per conoscenza anche al dipendente interessato. Per le restanti sanzioni disciplinari provvede invece il dirigente della struttura competente in materia di personale previa contestazione scritta dell'addebito.

3. Salvo quanto previsto dal comma 2, il dirigente della struttura in cui il dipendente lavora segnala immediatamente e comunque entro 10 giorni dalla notizia, alla struttura competente in materia di personale i fatti da contestare al dipendente, opportunamente circostanziati e documentati, per l'istruzione del procedimento disciplinare. In caso di mancata segnalazione entro il termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

4. Salvo il caso di archiviazione della segnalazione per manifesta infondatezza degli addebiti, inesistenza dei fatti addebitati o carenza dei presupposti, la struttura competente in materia di personale procede alla contestazione scritta dell'addebito, che deve basarsi su riscontri obiettivi, entro e non oltre 30 giorni dalla data di ricezione della segnalazione del dirigente ovvero dalla data in cui la struttura procedente abbia altrimenti acquisito la notizia dell'avvenuta infrazione. A seguito della contestazione dell'addebito, il dipendente interessato è convocato, per iscritto e con un preavviso di almeno 20 giorni, per l'audizione.

5. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato. Ove il dipendente, in caso di grave ed oggettivo impedimento, tempestivamente comunicato, non possa essere presente all'audizione, lo stesso, entro il termine fissato dalla struttura competente in materia di personale, può tempestivamente chiedere un rinvio. Il dipendente che non intenda presentarsi all'audizione può inviare una memoria scritta con le proprie controdeduzioni entro il giorno stabilito per l'audizione.

6. La struttura competente in materia di personale, sulla base degli accertamenti effettuati e delle controdeduzioni addotte dal dipendente interessato in sede di audizione o nelle proprie memorie, irroga la sanzione applicabile nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 3. Nel caso in cui sia accertata l'infondatezza o l'irrilevanza degli addebiti ovvero l'inesistenza dei fatti a

zugeteilt ist. In diesem Fall lädt der Leiter der Organisationsstruktur, der der Bedienstete zugeteilt ist, im Beisein des Amtsdirektors oder des Koordinators den Bediensteten umgehend vor und tadelt ihn mündlich für die Übertretung, wobei er das schuldhafte Verhalten beschreibt. Sofern er die eventuellen Rechtfertigungen für unangemessen hält, begründet er dies und fordert den Bediensteten zur gewissenhaften Beachtung der verletzten Bestimmungen auf. Die für das Personal zuständige Organisationsstruktur erhält umgehend eine schriftliche und ausführliche Mitteilung betreffend den mündlichen Tadel zwecks Einfügung in das Personalfaszikel des Bediensteten; die Mitteilung ergeht zur Kenntnisnahme auch an den betroffenen Bediensteten. Die weiteren Disziplinarstrafen werden hingegen vom Leiter der für das Personal zuständigen Organisationsstruktur nach schriftlicher Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens verhängt.

(3) Unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 2 meldet der Leiter der Organisationsstruktur, bei der der Bedienstete arbeitet, umgehend und jedenfalls binnen 10 Tagen nach Erhalt der Meldung der für das Personal zuständigen Organisationsstruktur das dem Bediensteten vorzuhaltende schuldhafte Verhalten, das zwecks Einleitung des Disziplinarverfahrens angemessen zu beschreiben und zu belegen ist. Sollte die Meldung nicht binnen genannter Frist erfolgen, wird ein Verfahren zur Feststellung der Verantwortlichkeit des für die Meldung Zuständigen eingeleitet.

(4) Unbeschadet der Archivierung der Meldung wegen offensichtlicher Unbegründetheit der Vorhaltung, wegen Nichtvorhandensein des schuldhaften Verhaltens oder wegen mangelhafter Voraussetzungen nimmt die für das Personal zuständige Organisationsstruktur die schriftliche, solide untermauerte Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens binnen 30 Tagen nach Erhalt der Meldung des Leiters bzw. nach dem Tag vor, an dem die vorgehende Organisationsstruktur die Übertretung wie auch immer zur Kenntnis genommen hat. Nach der Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens wird der betroffene Bedienstete schriftlich mit einer Benachrichtigungsfrist von mindestens 20 Tagen für die Anhörung vorgeladen.

(5) Der Bedienstete kann den Beistand einer von ihm bevollmächtigten Person oder eines Vertreters der Gewerkschaft, bei der er eingeschrieben ist oder die von ihm beauftragt wurde, in Anspruch nehmen. Kann der Bedienstete aufgrund einer umgehend mitgeteilten schwerwiegenden und objektiven Verhinderung nicht bei der Anhörung anwesend sein, so kann er unverzüglich binnen der von der für das Personal zuständigen Organisationsstruktur festgelegten Frist um einen Aufschub ersuchen. Der Bedienstete, der bei der Anhörung nicht anwesend sein möchte, kann innerhalb dem für die Anhörung festgesetzten Termin einen Schriftsatz mit seinen Gegenäußerungen übermitteln.

(6) Die für das Personal zuständige Organisationsstruktur verhängt die Strafe aufgrund der durchgeführten Überprüfungen und der vom betroffenen Bediensteten bei der Anhörung oder in den Schriftsätzen vorgebrachten Gegenäußerungen unter Beachtung der Grundsätze und Kriterien laut Art. 3. Wird die Unbegründetheit oder Unerheblichkeit der Vorhaltungen

fondamento degli stessi, il titolare della struttura dispone motivatamente l'archiviazione del procedimento, dandone tempestiva comunicazione all'interessato. In ogni caso il procedimento disciplinare si conclude entro 120 giorni dalla data di contestazione dell'addebito.

7. Qualora, per grave e oggettivo impedimento del dipendente, si sia verificato, su richiesta del medesimo, un differimento del termine fissato per l'audizione, il termine per la conclusione del procedimento disciplinare è prorogato in misura corrispondente al differimento. Il differimento può essere disposto per una sola volta nell'ambito del procedimento disciplinare.

8. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dal presente articolo 55 (Sanzioni e procedure disciplinari), nonché dagli articoli 4 (Procedura in caso di falsa attestazione della presenza in servizio) e 8 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 4bis, commi 1 e 2, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

9. Nell'ambito del procedimento disciplinare la comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente è effettuata tramite la posta elettronica certificata, se il dipendente dispone di idonea casella di posta, la consegna a mano, ovvero attraverso la raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentito l'uso della posta elettronica o di altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'art. 47, comma 3, secondo periodo, del d.lgs. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale), ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

10. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni sul diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui alla LP n. 23/1992 e relativo regolamento di attuazione. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 54-bis del d.lgs. 165/2001 in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

11. Nel corso dell'istruttoria, la struttura competente in materia di personale può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del

bzw. das Nichtvorhandensein des schuldhaften Verhaltens festgestellt, verfügt der Leiter der Organisationsstruktur die begründete Archivierung des Verfahrens und teilt dies dem betroffenen Bediensteten umgehend mit. Das Disziplinarverfahren ist auf jeden Fall binnen 120 Tagen nach dem Tag der Vorhaltung abzuschließen.

(7) Falls wegen einer schwerwiegenden und objektiven Verhinderung des Bediensteten auf Antrag desselben ein Aufschub des für die Anhörung festgesetzten Termins eingetreten ist, wird die Frist für den Abschluss des Disziplinarverfahrens um die Anzahl der Tage, für die der Aufschub gewährt wurde, verschoben. Im Rahmen des Disziplinarverfahrens kann der Aufschub nur ein Mal verfügt werden.

(8) Die Verletzung der Fristen und der Bestimmungen zum Disziplinarverfahren laut Art. 55 (Disziplinarstrafen und Disziplinarverfahren) sowie des Art. 4 (Verfahren bei Falschangabe zur Anwesenheit im Dienst) und des Art. 8 (Zusammenhang zwischen Disziplinarverfahren und Strafverfahren) hat - unbeschadet der eventuellen Haftung des dafür verantwortlichen Bediensteten - weder den Verfall des Disziplinarverfahrens noch die Ungültigkeit der Akte und der verhängten Strafe zur Folge, sofern das Recht auf Verteidigung des Bediensteten nicht irreversibel beeinträchtigt wurde und die Modalitäten der Ausübung des Disziplinarverfahrens - auch angesichts der Art der im konkreten Fall durchgeführten Überprüfungen - jedenfalls mit dem Grundsatz der Unverzüglichkeit vereinbar sind. Unbeschadet der Bestimmungen laut Art. 4-bis Abs. 1 und 2 gelten die Frist für die Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens und die Frist für den Abschluss des Verfahrens als bindend.

(9) Im Rahmen des Disziplinarverfahrens erfolgt die Mitteilung der Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens an den Bediensteten mittels zertifizierter elektronischer Post, wenn er über ein solches Postfach verfügt, mittels persönlicher Übergabe oder per Einschreiben mit Rückschein. Für die der Vorhaltung nachfolgenden Mitteilungen ist die Verwendung der elektronischen Post oder anderer IT-Kommunikationsmittel im Sinne des Art. 47 Abs. 3 zweiter Satz des GvD Nr. 82/2005 (Kodex der digitalen Verwaltung) gestattet, und zwar auch mittels Fax-Nummer oder anderer E-Mail-Adresse, die der Bedienstete oder die von ihm bevollmächtigte Person vorab mitgeteilt hat.

(10) Dem Bediensteten oder seinem ausdrücklich beauftragten Verteidiger ist der Zugang zu sämtlichen Ermittlungsunterlagen betreffend das gegen ihn laufende Verfahren gestattet. Es werden - sofern vereinbar - die Bestimmungen über den Zugang zu den Verwaltungsunterlagen laut LG Nr. 23/1992 und entsprechender Durchführungsverordnung angewandt. Die Bestimmungen laut Art. 54-bis des GvD Nr. 165/2001 in Sachen Schutz der öffentlichen Bediensteten, die rechtswidrige Handlungen melden, bleiben unberührt.

(11) Im Laufe des Ermittlungsverfahrens kann die für das Personal zuständige Organisationsstruktur bei anderen öffentlichen Verwaltungen Informationen oder Dokumente einholen, die für das Verfahren von Relevanz sind. Die Ermittlungstätigkeit hat weder die Aussetzung

procedimento né il differimento dei relativi termini.

12. Non può tenersi conto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

13. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore da eventuali altre responsabilità nelle quali egli sia incorso.

14. Il procedimento disciplinare può essere attivato nei confronti di personale assunto con contratto a tempo determinato anche successivamente alla scadenza del termine e la sanzione è eseguita in caso di costituzione di nuovo rapporto di lavoro. La sanzione del licenziamento si converte nella cancellazione della graduatoria per successivi incarichi, previa comunicazione scritta della decisione adottata.

15. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio nei casi previsti dall'art. 6. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

16. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso l'amministrazione di destinazione. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, la struttura competente in materia di personale che abbia in carico gli atti, ivi compresa l'acquisizione di conoscenza dei fatti disciplinari, provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro 20 giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente.

17. Resta salvo quanto previsto dal successivo art. 4 per il caso di falsa attestazione della presenza in servizio.

Art. 3
Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni

des Verfahrens noch den Aufschub der Fristen zur Folge.

(12) Die Disziplinarstrafen dürfen nach Ablauf von zwei Jahren ab ihrer Verhängung nicht mehr berücksichtigt werden.

(13) Die Maßnahmen laut Abs. 1 entheben den Bediensteten nicht eventueller sonstiger Haftung, die er zu tragen hat.

(14) Das Disziplinarverfahren kann gegenüber dem mit befristetem Arbeitsvertrag eingestellten Personal auch nach dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses verhängt werden und die Strafe wird bei Eingehen eines neuen Arbeitsverhältnisses vollzogen. Die Strafe der Entlassung führt - nach schriftlicher Mitteilung der getroffenen Entscheidung - zur Streichung aus der Rangordnung für darauf folgende Aufträge.

(15) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat das Erlöschen des Disziplinarverfahrens zur Folge, es sei denn, für die Übertretung ist die Strafe der Entlassung vorgesehen oder es wird in den Fällen laut Art. 6 die vorbeugende Enthebung vom Dienst verfügt. In diesem Fall werden die Abschlussentscheidungen für die dienst- und besoldungsrechtlichen Zwecke getroffen, die nicht von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen sind.

(16) Wird der Bedienstete aus welchem Grund auch immer zu einer anderen öffentlichen Verwaltung versetzt, so wird bei der aufnehmenden Verwaltung das Disziplinarverfahren eingeleitet oder abgeschlossen oder die Strafe verhängt. Wird der Bedienstete im Laufe eines Disziplinarverfahrens versetzt, so sorgt die für das Personal zuständige Organisationsstruktur, die die Akte - einschließlich der Kenntnisnahme der Übertretungen - bearbeitet, für die umgehende Übermittlung an die zuständige Disziplinarstelle der Verwaltung, zu der der Bedienstete versetzt wurde. In diesen Fällen wird das Disziplinarverfahren unterbrochen und die neuen Fristen für die Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens oder für den Abschluss des Verfahrens laufen ab dem Tag des Erhalts der Akte seitens der Disziplinarstelle der Verwaltung, zu der der Bedienstete versetzt wurde. Bekommt die Herkunftsverwaltung Kenntnis des disziplinarwidrigen Verhaltens nach der Versetzung des Bediensteten, so meldet sie der Disziplinarstelle der Verwaltung, zu der der Bedienstete versetzt wurde, umgehend und jedenfalls binnen 20 Tagen den Sachverhalt, der auf ein disziplinarrechtlich relevantes Verhalten hindeutet. Die Fristen für die Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens oder für den Abschluss des Verfahrens laufen ab dem Tag des Erhalts der Meldung. Die Herkunftskörperschaft des Bediensteten wird auf jeden Fall über das Ergebnis des Disziplinarverfahrens informiert.

(17) Die Bestimmungen laut nachstehendem Art. 4 betreffend die Falschangabe zur Anwesenheit im Dienst bleiben unberührt.

Art. 3
Disziplinarordnung

(1) Die Art und die Höhe einer jeden Strafe werden graduell und verhältnismäßig, je nach Schwere der Verfehlung, auf der Grundlage nachstehender

sono determinati in base ai seguenti criteri generali:

a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate;
b) alla rilevanza degli obblighi violati;
c) responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
d) grado di disservizio o di pericolo provocato tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
e) eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
f) concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro;
g) al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riferimento ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
h) comportamento verso gli utenti.

1 bis. Costituisce circostanza aggravante ai sensi del precedente comma 1, lett. e., il compimento di atti di discriminazione fondati, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o sindacali o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il matrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi da 4 a 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, anche se trattasi di infrazioni disciplinari non della stessa natura, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo della multa, di importo pari a dieci ore di retribuzione, si applica al dipendente, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, salvo che ricorra l'ipotesi di cui al comma 8, lett. a);
b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori, altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati, e/o insufficiente rendimento nell'assolvimento degli stessi;
d) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, si debba espletare azione di custodia o vigilanza;
e) inosservanza delle norme in materia di prevenzione

allgemeiner Kriterien festgesetzt:

a) Vorsätzlichkeit der Handlung, Grad der bewiesenen Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit und Unerfahrenheit;
b) Relevanz der verletzten Pflichten;
c) Verantwortung in Zusammenhang mit der vom Bediensteten besetzten Stelle;
d) Schwere des Dienstausfalls oder der verursachten Gefahr auch unter Berücksichtigung der Vorhersehbarkeit des Ereignisses;
e) eventuelles Vorliegen erschwerender oder mildernder Umstände;
f) Mittäterschaft mehrerer Bediensteter nach Vereinbarung;
g) Verhalten des Bediensteten im Allgemeinen unter besonderer Berücksichtigung der in den vorhergehenden zwei Jahren ergangenen Disziplinarstrafen;
h) Verhalten gegenüber dem Publikum.

(1-bis) Erschwerende Umstände im Sinne des vorstehenden Abs. 1 Buchst. e) stellen die Diskriminierungen dar, insbesondere die unterschiedliche Behandlung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, genetischer Merkmale, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, politischer, gewerkschaftlicher oder sonstiger Überzeugungen, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, der Ehe, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

(2) Der Rückfall in die Verfehlungen laut den Abs. 4-6, die bereits in den vorhergehenden zwei Jahren bestraft wurden, auch wenn es sich um Übertretungen anderer Art handelt, hat eine schwerere Strafe als die in denselben Absätzen vorgesehenen Strafen zur Folge.

(3) Dem Bediensteten, der sich mehrerer Verfehlungen mit einer einzigen Handlung oder Unterlassung oder mehrerer in Zusammenhang stehender Handlungen oder Unterlassungen schuldig gemacht hat, die in einem einzigen Verfahren behandelt werden, kann die Strafe für die schwerste von diesen auferlegt werden, wenn für obgenannte Verfehlungen Strafen unterschiedlichen Grades vorgesehen sind.

(4) Die Disziplinarmaßnahme, welche als Mindeststrafe einen mündlichen oder schriftlichen Tadel und als Höchststrafe den Abzug von zehn Stunden Besoldung vorsieht, wird in nachstehenden Fällen verhängt, wobei die Höhe der Strafe gemäß den Kriterien laut Art. 1 bemessen wird:

a) bei Nichtbeachtung der Dienstvorschriften - auch in Zusammenhang mit Abwesenheiten wegen Krankheit - und der Arbeitszeit, außer im Falle laut Abs. 8 Buchst. a);
b) bei unkorrektem Verhalten gegenüber Vorgesetzten, anderen Bediensteten oder dem Publikum;
c) bei Nachlässigkeit und/oder ungenügender Leistung bei der Ausführung der zugewiesenen Aufgaben;
d) bei Nachlässigkeit bei der Pflege der Räumlichkeiten, Gegenstände oder Geräte, die dem Bediensteten anvertraut wurden oder die aufgrund seiner Verantwortung seiner Obhut oder Aufsicht unterliegen;

degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, ove non ne sia derivato danno o disservizio;

f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge n. 300/70;
g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti;
h) mancata tempestiva informazione all'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei propri confronti è stata esercitata l'azione penale nonché dei successivi sviluppi del procedimento penale.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'Amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni, si applica graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso, salvo quanto previsto dal comma 7, lett. a); in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Amministrazione, agli utenti o ai terzi; nei casi di particolare gravità è applicabile la sanzione di cui al successivo comma;
d) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto a prestare testimonianza:
g) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori, che assumono forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente;
h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
i) manifestazioni ingiuriose nei confronti

e) bei Nichtbeachtung der Bestimmungen in Sachen Unfallverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz, sofern dadurch kein Schaden verursacht oder der Dienst nicht beeinträchtigt wurde;
f) bei Verweigerung von persönlichen Durchsuchungen zum Schutze des Vermögens der Verwaltung im Sinne des Art. 6 des Gesetzes Nr. 300/1970;
g) bei Verletzung der nicht ausdrücklich unter vorstehenden Buchstaben angeführten Verhaltensregeln;
h) bei fehlender umgehender Benachrichtigung der Verwaltung über die Einleitung eines Verfahrens oder die strafrechtliche Verfolgung des betreffenden Bediensteten sowie über den fortlaufenden Stand des Strafverfahrens.

Der Betrag der Geldstrafen wird im Haushalt der Verwaltung vereinnahmt und ist für soziale Tätigkeiten zugunsten der Bediensteten bestimmt.

(5) Die Disziplinarstrafe der Dienstenthebung mit Einbehaltung der Besoldung für höchstens zehn Tage wird für nachstehende Verfehlungen angewandt, wobei die Höhe der Strafe gemäß den Kriterien laut Abs. 1 variiert:

a) bei Rückfall in die im Abs. 4 vorgesehenen Verfehlungen, die zur Verhängung des Höchstbetrags der Geldstrafe geführt haben;
b) bei besonderer Schwere der im Abs. 4 vorgesehenen Verfehlungen;
c) bei ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst bis zu zehn Tagen oder willkürliches Verlassen desselben, unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 7 Buchst. a); in diesen Fällen wird die Höhe der Strafe im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit vom Dienst oder des Verlassens des Dienstes sowie im Verhältnis zur dadurch entstandenen Beeinträchtigung des Dienstes, zur Schwere der Verletzung der Pflichten des Bediensteten und zu den allfälligen Schäden, die der Verwaltung, dem Publikum oder Dritten entstanden sind, bemessen; in besonders gravierenden Fällen kann die im nachstehenden Absatz vorgesehene Strafe verhängt werden;
d) bei ungerechtfertigter Verzögerung bis zu zehn Tagen bei der Dienstaufnahme an dem von den Vorgesetzten zugewiesenen Dienstsitz im Falle einer Versetzung;
e) bei Ausübung von Tätigkeiten, die die psychophysische Erholung während einer Krankheit oder nach einem Unfall verzögern;
f) falsche Zeugenaussage oder Verschweigen der Tatbestände bei Disziplinarverfahren oder Verweigerung der Zeugenaussage:
g) bei systematischen und wiederholten aggressiven Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen, die Formen der moralischen Gewalt oder der psychologischen Verfolgung gegenüber einem anderen Bediensteten darstellen;
h) bei Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz auch mit dem Publikum oder Dritten;
i) bei beleidigenden Äußerungen gegenüber der

dell'Amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 300 del 1970;

j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

k) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica per:

a) recidiva nel biennio nelle mancanze previste dal comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando queste presentino caratteri di particolare gravità;

b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nel comma 5, lettera c), e fino ad un massimo di 15 giorni;

c) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Amministrazione o ad essi affidati;

d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

g) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

h) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'amministrazione o a terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, è corrisposto un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione fondamentale mensile e l'assegno per il nucleo familiare con esclusione della 13esima mensilità e di ogni compenso accessorio, comunque denominato. Il periodo di sospensione non è computato ai fini della

Verwaltung, außer im Falle der freien Meinungsäußerung laut Art. 1 des Gesetzes Nr. 300/1970;

j) bei Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;

k) bei Verletzung von nicht ausdrücklich unter vorstehenden Buchstaben angeführten Verhaltensregeln, die eine Beeinträchtigung des Dienstes bewirkt hat oder aufgrund derer der Verwaltung, dem Publikum oder Dritten ein Schaden entstanden ist.

(6) Die Disziplinarstrafe der Enthebung vom Dienst mit Einbehaltung der Besoldung für 11 Tage bis höchstens sechs Monate wird für die nachstehenden Verfehlungen angewandt:

a) bei Rückfall im Zweijahreszeitraum in die Verfehlungen laut Abs. 5, die zur Verhängung der höchsten Strafe geführt haben oder bei besonderer Schwere derselben;

b) bei ungerechtfertigter und willkürlicher Abwesenheit vom Dienst für mehr als die im Abs. 5 Buchst. c) angegebenen Tage bis höchstens 15 Tage;

c) bei Verschleierung seitens des für die Verwahrung, Kontrolle oder Aufsicht verantwortlichen Bediensteten von Tatsachen und Umständen über die widerrechtliche Verwendung, unbefugte Änderung, Veruntreuung oder Unterschlagung von Geldern oder Gütern, die der Verwaltung gehören oder die diesem anvertraut wurden;

d) bei anhaltender ungenügender Leistung oder vorsätzlichen oder fahrlässigen Handlungen, die eine gravierende Unfähigkeit beweisen, die Dienstpflichten in angemessener Weise zu erfüllen;

e) bei systematischen und wiederholten aggressiven Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen, die Formen der moralischen Gewalt oder der psychologischen Verfolgung gegenüber einem anderen Bediensteten darstellen, um ihm am Arbeitsplatz einen Schaden zuzufügen oder ihn sogar am Arbeitsplatz auszugrenzen;

f) bei Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;

g) bei besonders schwerwiegenden Auseinandersetzungen mit Tätlichkeiten am Arbeitsplatz auch mit dem Publikum;

h) bei jeglichem Verhalten, aus dem der Verwaltung oder Dritten ein schwerer Schaden entstanden ist.

Bei der Enthebung vom Dienst im Sinne dieses Absatzes wird dem Bediensteten für zehn Tage die Besoldung einbehalten. Ab dem elften Tag werden ihm ein Unterhaltsbetrag in Höhe von 50% der monatlichen Grundbesoldung und die Familienzulage mit Ausnahme des 13. Monatsgehalts sowie sämtlicher wie auch immer benannten zusätzlichen Besoldungselemente entrichtet. Die Zeit der Dienstenthebung wird weder für den Aufstieg

progressione giuridica ed economica né agli effetti del trattamento pensionistico e di fine servizio/rapporto.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

a) assenza priva di una valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiori a nove nel corso degli ultimi 10 anni ovvero mancata ripresa del servizio, senza giustificato motivo, entro il termine fissato dall'amministrazione;

b) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste al comma 6, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 8, lettera d);

c) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

d) recidiva, nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi, ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;

e) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per riconosciute e motivate esigenze di servizio, nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di mobilità attivata;

f) condanna passata in giudicato per delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;

g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;

h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del temine fissato dall'amministrazione;

i) violazione dolosa o gravemente colposa di obblighi concernenti la prestazione lavorativa che abbiano determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno;

j) reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato

in der Laufbahn noch für die Gehaltserhöhungen, noch für die Rente und die Dienstabfertigung/Abfertigung berücksichtigt.

(7) Die Disziplinarstrafe der Entlassung mit Kündigungsfrist wird für nachstehende Verfehlungen verhängt:

a) bei Abwesenheit ohne triftige Gründe für mehr als neun auch nicht aufeinanderfolgende Tage im Laufe der letzten 10 Jahre bzw. wegen nicht erfolgter Wiederaufnahme des Dienstes ohne gerechtfertigten Grund binnen der von der Verwaltung festgesetzten Frist;

b) bei mehrfachem Rückfall, mindestens drei Mal pro Jahr, in die Verfehlungen laut Abs. 5 und 6, auch unterschiedlicher Art, oder Rückfall in eine Verfehlung laut Abs. 6 innerhalb des Zweijahreszeitraums, die zur Verhängung der Strafe von sechs Monaten Enthebung vom Dienst und Einbehaltung der Besoldung geführt hat, unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 8 Buchst. d);

c) bei Fortbestehen einer ungenügenden Leistung oder Handlungen, die eine gravierende Unfähigkeit beweisen, die Dienstpflichten in angemessener Weise zu erfüllen;

d) bei Rückfall im Zweijahreszeitraum in systematische und wiederholte aggressive Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen - auch gegenüber einer anderen Person -, die Formen der moralischen Gewalt oder der psychologischen Verfolgung gegenüber einem Kollegen darstellen, um ihm am Arbeitsplatz einen Schaden zuzufügen oder ihn sogar am Arbeitsplatz auszugrenzen;

e) bei ungerechtfertigter Ablehnung der von der Verwaltung aus anerkannten und begründeten Diensterfordernissen gemäß den für die Art der aktivierten Mobilität geltenden Verfahren verfügten Versetzung;

f) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen eines außerhalb des Dienstes und nicht in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis begangenen Verbrechens, das aufgrund seiner besonderen Schwere die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt;

g) bei Verletzung der nicht ausdrücklich unter den vorstehenden Buchstaben angeführten Verhaltensregeln, deren Schwere gemäß den Kriterien laut Abs. 1 die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt;

h) bei Nichtwiederaufnahme des Dienstes nach einer in den geltenden Gesetzes- und Vertragsbestimmungen vorgesehenen Unterbrechung der Tätigkeit, nach Ablauf der Enthebung vom Dienst oder nach Ablauf der von der Verwaltung festgelegten Frist, es sei denn, ein nachweisbarer Hinderungsgrund liegt vor;

i) vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Pflichten in Zusammenhang mit der Arbeitsleistung, aufgrund welcher die Verwaltung zum Schadenersatz verurteilt wurde;

j) wiederholte Verletzung der Pflichten in Zusammenhang mit der Arbeitsleistung, die

l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco del biennio;

k) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa stabilite da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della prestazione del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) falsa attestazione di presenza in servizio mediante qualunque modalità fraudolenta, posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione circa il rispetto dell'orario di lavoro, come ad esempio: l'alterazione dei sistemi di rilevazione delle presenze, l'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario, la manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi.
La stessa sanzione si applica anche nei confronti di chi dolosamente avalli, agevoli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti fraudolenti con propria condotta attiva o omissiva. La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica inoltre in caso di certificazione medica falsa o attestante falsamente uno stato di malattia;

b) falsità documentali o dichiarative ai fini o nell'occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro in sede di assunzione ovvero di progressioni di carriera;

c) gravi e plurime condotte, nell'ambiente di lavoro, nei confronti di altri dipendenti o terzi, aggressive o moleste - anche di carattere sessuale - o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

d) recidiva, nel biennio, di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, gravemente lesivi della dignità della persona;

e) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro superiori, dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;

f) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari;

g) commissione in genere, anche nei confronti di terzi, di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;

disziplinarrechtlich zur Verhängung der Enthebung vom Dienst für insgesamt mehr als ein Jahr im Zweijahreszeitraum geführt hat;

k) ungenügende Leistung wegen wiederholter Verletzung der Pflichten in Zusammenhang mit der Arbeitsleistung, die in Gesetzes- oder Verordnungsbestimmungen, im Tarifvertrag oder Individualvertrag, in Akten und Maßnahmen der Zugehörigkeitsverwaltung enthalten sind, und die aus der anhaltenden negativen Bewertung der Leistung des Bediensteten für jedes Jahr des letzten Dreijahreszeitraumes hervorgeht.

(8) Die Disziplinarstrafe der fristlosen Entlassung wird für nachstehende Verfehlungen verhängt:

a) bei Falschangaben zur Anwesenheit im Dienst durch jegliches betrügerisches Vorgehen auch mit Hilfe anderer Personen, um die Anwesenheit im Dienst vorzutäuschen oder die Verwaltung bezüglich der Einhaltung der Arbeitszeit irrezuführen, z. B. durch Manipulation der Arbeitszeiterfassungssysteme, Umgehung der elektronischen Anwesenheits- und Arbeitszeiterfassungssysteme, Fälschung der Anwesenheitsdatenblätter oder der entsprechenden Register, auch in Papierform.
Dieselbe Disziplinarstrafe wird gegen die Bediensteten verhängt, die durch aktives Handeln oder Unterlassung genannte betrügerische Handlungen oder Verhalten vorsätzlich dulden, begünstigen, unterstützen oder erlauben. Ferner wird die fristlose Entlassung bei Vorliegen einer gefälschten ärztlichen Bescheinigung oder einer wahrheitswidrigen Krankheitsbescheinigung verhängt.

b) gefälschte Unterlagen oder Falscherklärungen zum Zweck oder bei Begründung des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der Einstellung oder des Aufstiegs;

c) wiederholte schwerwiegende aggressive, belästigende, bedrohende, beleidigende Verhaltensweisen, auch sexueller Art, am Arbeitsplatzgegenüber anderen Bediensteten oder Dritten, die wie auch immer den Ruf und die Würde der Person verletzen;

d) Rückfall im Zweijahreszeitraum in Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person schwer verletzen;

e) bei drittem Rückfall im Zweijahreszeitraum in Tätlichkeiten gegen Vorgesetzte, Bedienstete oder Dritte am Arbeitsplatz, auch aus nicht dienstlichen Gründen;

f) bei Anhaltung auf frischer Tat des Bediensteten wegen Amtsunterschlagung oder Erpressung im Amt oder Bestechung, wenn die Anhaltung vom Richter für die Vorerhebungen bestätigt wird;

g) vorsätzliche Handlungen im Allgemeinen - auch gegenüber Dritten - die zwar keinen strafrechtlichen Tatbestand darstellen, jedoch aufgrund ihrer besonderen Schwere eine auch nur vorübergehende Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zulassen;

h) condanna penale definitiva con la quale sia stata disposta l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione del rapporto di lavoro, in particolare nelle ipotesi previste dall'art. 32 quinquies c.p. vale a dire in caso di condanna non inferiore ai tre anni di reclusione per i delitti di: peculato non momentaneo (art. 314, primo comma c.p.), concussione (317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (319 ter). In tali casi, ai sensi dell'art. 5, c. 4, l. n. 97/2001, dell'estinzione del rapporto di lavoro è data motivata comunicazione scritta al lavoratore senza il rispetto delle forme proprie del procedimento disciplinare;

h) bei endgültiger strafrechtlicher Verurteilung, die das unbefristete Verbot der Bekleidung öffentlicher Ämter oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach sich zieht, insbesondere in den im Art. 32-quinquies StGB vorgesehenen Fällen, d. h. im Fall einer Verurteilung zu mindestens drei Jahren Gefängnisstrafe wegen kontinuierlicher Amtsunterschlagung (Art. 314 Abs. 1 StGB), Erpressung im Amt (Art. 317 StGB), Bestechung (Art. 318, 319 und 320 StGB), Bestechung im Bereich der Rechtspflege (Art. 319-ter). Im Sinne des Art. 5 Abs. 4 des Gesetzes Nr. 97/2001 wird in diesen Fällen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses - ohne Einhaltung der Formen des Disziplinarverfahrens - dem Bediensteten schriftlich mit Begründung mitgeteilt;

i) condanna per delitti o adozione di misure di prevenzione previsti dall'art. 15, lett. da a) ad f), l. n. 55/1990, dall'art. 94, c. 2, d. lgs. n. 267/2000 nonché dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, vale a dire: associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 4, D.P.R. 309/1990), delitto di cui all'art. 73 del D.P.R. cit. concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, se la pena irrogata non sia inferiore a 1 anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti nonché il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione ai predetti reati; peculato non momentaneo (art. 314, primo comma c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), malversazione a danno dello Stato (316bis), concussione (317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (319ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (319quater c.p.), delitto commesso con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio se sia stata inflitta la pena della reclusione complessivamente superiore a 6 mesi, delitto non colposo se sia stata inflitta la reclusione di almeno 2 anni, inoltre applicazione di una misura di prevenzione con provvedimento definitivo per presunta appartenenza ad una delle associazioni di cui all'art. 416 bis c.p. Resta fermo quanto sopra previsto alla lett. f);

i) bei Verurteilung wegen Verbrechen oder Anwendung von Vorbeugungsmaßnahmen gemäß Art. 15 Buchst. a)-f) des Gesetzes Nr. 55/1990, Art. 94 Abs. 2 des GvD Nr. 267/2000 sowie Art. 3 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 97/2001 wegen nachfolgender Verbrechen: mafiaartige Vereinigung (Art. 416-bis StGB); Vereinigung zum Betreiben von widerrechtlichem Handel mit Rauschgift oder psychotropen Substanzen (Art. 4 DPR Nr. 309/1990); Verbrechen laut Art. 73 des genannten DPR betreffend die Herstellung oder den Vertrieb solcher Substanzen; Verbrechen im Zusammenhang mit der Herstellung, dem In- und Export, dem Verkauf oder der Abtretung sowie - in den Fällen, in denen eine Gefängnisstrafe von mindestens einem Jahr verhängt wurde - mit dem Führen, dem Transport oder dem Besitz von Waffen, Munition oder Sprengstoffen; Verbrechen der persönlichen oder sachlichen Begünstigung in Zusammenhang mit einem der vorgenannten Verbrechen; kontinuierliche Amtsunterschlagung (Art. 314 Abs. 1 StGB); Amtsunterschlagung unter Ausnutzung des fremden Irrtums (Art. 316 StGB); Veruntreuung zum Schaden des Staates (316-bis); Erpressung im Amt (Art. 317 StGB); Bestechung (Art. 318, 319 und 320 StGB); Bestechung im Bereich der Rechtspflege (Art. 319-ter StGB); Anstiftung zu Gewährung oder Versprechung von Vorteilen (319-quater StGB); Verbrechen, die unter Missbrauch der Befugnisse oder unter Verletzung der Pflichten begangen wurden, die mit einem öffentlichen Amt oder einem öffentlichen Dienst verbunden sind, sofern eine Gefängnisstrafe von insgesamt mehr als sechs Monaten verhängt wurde; nicht fahrlässiges Verbrechen, sofern eine Gefängnisstrafe von mindestens 2 Jahren verhängt wurde; Anwendung einer endgültigen Vorbeugungsmaßnahme wegen Verdacht auf Angehörigkeit zu einer der Vereinigungen laut Art. 416-bis StGB. Die unter Buchst. f) vorgesehenen Bestimmungen bleiben unbeschadet;

j) condanna per altri gravi delitti commessi in servizio, oppure gravi delitti dolosi, che, seppur commessi al di fuori del servizio, abbiano una diretta incidenza

j) bei Verurteilung wegen anderer schwerer Verbrechen während des Dienstes oder schwerer vorsätzlicher Verbrechen, auch wenn diese

sullo svolgimento del rapporto di lavoro non consentendone la provvisoria prosecuzione;

k) condanna per delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità.

8 bis. Ai fini previsti dal presente articolo, assume rilievo la condanna anche non definitiva secondo i criteri di cui all'art. 8, comma 1, penultimo periodo del presente allegato.

9. Il codice disciplinare di cui al presente articolo è pubblicato sul sito istituzionale della Regione.

10. Il codice disciplinare entra in vigore dal quindicesimo giorno successivo a quello della pubblicazione sul sito istituzionale della Regione.

Art. 4
Procedura in caso di falsa attestazione della presenza in servizio

1. L'Amministrazione che accerti, in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, la falsa attestazione della presenza in servizio di un dipendente ai sensi dell'articolo 55-quater del d.lgs. 165/2001 e dell'articolo 56, comma 8, lett. a., provvede all'immediata sospensione cautelare del medesimo senza stipendio, fatta salva la corresponsione dell'indennità prevista dall'art. 7, comma 7, senza obbligo di preventiva audizione. La sospensione è disposta con provvedimento motivato della struttura competente in materia di personale, immediatamente e comunque entro quarantotto ore dal ricevimento della relativa segnalazione del dirigente della struttura di appartenenza del dipendente o dalla conoscenza del fatto in altro modo acquisita. Il lavoratore può chiedere e in tal caso ha diritto di essere sentito prima dell'adozione del provvedimento di sospensione nel termine sopra indicato. Il superamento del termine non determina la decadenza dell'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

2. Con il provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma precedente si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente per l'audizione. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data

außerhalb des Dienstes begangen wurden, jedoch direkten Einfluss auf das Arbeitsverhältnis haben und eine vorübergehende Fortsetzung desselben nicht zulassen;

k) bei Verurteilung wegen eines während des Dienstes oder außerhalb des Dienstes begangenen Verbrechens, das - obwohl es nicht in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht - aufgrund seiner besonderen Schwere die - auch vorübergehende - Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt.

(8-bis) Für die Zwecke dieses Artikels ist eine auch nicht endgültige Verurteilung gemäß den Kriterien laut dem vorletzten Satz des Art. 8 Abs. 1 dieser Anlage relevant.

(9) Die Disziplinarordnung laut diesem Artikel wird auf der offiziellen Website der Region veröffentlicht.

(10) Die Disziplinarordnung tritt ab dem fünfzehnten Tag nach ihrer Veröffentlichung auf der offiziellen Website der Region in Kraft.

Art. 4
Verfahren im Fall der Falschangabe zur Anwesenheit im Dienst

(1) Stellt die Verwaltung im Sinne des Art. 55-quater des GvD Nr. 165/2001 und des Art. 56 Abs. 8 Buchst. a) die Falschangabe zur Anwesenheit seitens eines Bediensteten in flagranti bzw. anhand der Geräte für die Überwachung oder Aufzeichnung der Zugänge oder der Anwesenheiten fest, so verfügt sie umgehend - ohne zur vorherigen Anhörung verpflichtet zu sein - die vorbeugende Enthebung vom Dienst ohne Gehalt, unbeschadet der Entrichtung der Zulage laut Art. 7 Abs. 7. Die Enthebung wird mit begründeter Maßnahme der für das Personal zuständigen Organisationsstruktur unmittelbar und jedenfalls binnen achtundvierzig Stunden nach Erhalt der Meldung des Leiters der Organisationsstruktur, der der Bedienstete zugeteilt ist, bzw. nach wie auch immer erfolgter Kenntnisnahme verfügt. Der Bedienstete kann vor Erlass der Enthebungsmaßnahme innerhalb der oben angeführten Frist um Anhörung ersuchen und hat in diesem Fall darauf Anrecht. Die Überschreitung der Frist bewirkt weder den Verfall des Disziplinarverfahrens noch die Unwirksamkeit der vorbeugenden Enthebung, unbeschadet der eventuellen Haftung des dafür verantwortlichen Bediensteten.

(2) Gleichzeitig mit der vorbeugenden Enthebung laut vorstehendem Absatz werden auch die schriftliche Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens und die Vorladung zur Anhörung des Bediensteten vorgenommen. Die Vorladung zur Anhörung wird mindestens fünfzehn Tage vorher angekündigt; der Bedienstete kann zu seiner Verteidigung den Beistand einer von ihm bevollmächtigten Person oder eines Vertreters der Gewerkschaft, bei der er eingeschrieben

dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. La struttura competente in materia di personale conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini o la non contestualità fra sospensione e la contestazione degli addebiti, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui esse siano imputabili, non determinano la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non siano superati i termini per la contestazione e per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 2, commi 4 e 6 del presente Allegato.

3. Entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare la struttura competente in materia di personale provvede alla denuncia al pubblico ministero e alla segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti, secondo quanto previsto dal comma 3-quater dell'articolo 55-quater del d.lgs. 165/2001. La conclusione della procedura di licenziamento è tempestivamente comunicata alla procura della Corte dei conti.

Art. 5
Determinazione concordata della sanzione

1. Fatti salvi i casi in cui è prevista la sanzione del licenziamento, la struttura competente in materia di personale e il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura nei cinque giorni successivi alla data fissata per l'audizione del dipendente. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità di cui all'art. 2, c. 9.

4. La proposta di attivazione della procedura deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile nei limiti previsti dal comma 2. La mancata formulazione della

ist oder die von ihm beauftragt wurde, in Anspruch nehmen. Der Bedienstete kann innerhalb der für die Anhörung festgesetzten Frist einen Schriftsatz übermitteln oder - im Fall einer schwerwiegenden, objektiven und absoluten Verhinderung - um einen Aufschub von höchstens fünf Tagen des für seine Verteidigung angesetzten Termins ersuchen. Der Aufschub des für die Verteidigung des Bediensteten angesetzten Termins kann im Laufe des Verfahrens nur ein Mal verfügt werden. Die für das Personal zuständige Organisationsstruktur schließt das Verfahren innerhalb von dreißig Tagen nach Erhalt der Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens seitens des Bediensteten ab. Werden die vorgenannten Fristen nicht eingehalten oder erfolgen die Enthebung und die Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens nicht gleichzeitig, so hat das - unbeschadet der eventuellen Haftung des dafür verantwortlichen Bediensteten - weder den Verfall des Disziplinarverfahrens noch die Ungültigkeit der verhängten Strafe zur Folge, sofern das Recht auf Verteidigung des Bediensteten nicht irreversibel beeinträchtigt und die für die Vorhaltung und den Abschluss des Verfahrens vorgesehene Frist laut Art. 2 Abs. 4 und 6 dieser Anlage nicht überschritten wurde.

(3) Innerhalb von fünfzehn Tagen nach Eröffnung des Disziplinarverfahrens erstattet die für das Personal zuständige Organisationsstruktur gemäß Art. 55-quater Abs. 3-quater des GvD Nr. 165/2001 Anzeige beim Staatsanwalt und sorgt für die Meldung an die regionale Staatsanwaltschaft beim Rechnungshof. Der Abschluss des Entlassungsverfahrens wird der Staatsanwaltschaft beim Rechnungshof unverzüglich mitgeteilt.

Art. 5
Einvernehmliche Festlegung der Disziplinarstrafe

(1) Mit Ausnahme der Fälle, in denen die Entlassung vorgesehen ist, können die für das Personal zuständige Organisationsstruktur und der Bedienstete die aufzuerlegende Disziplinarstrafe im Schlichtungsweg einvernehmlich festlegen.

(2) Die im Schlichtungsverfahren laut Abs. 1 einvernehmlich festgelegte Disziplinarstrafe kann nicht angefochten werden.

(3) Die zuständige Disziplinarbehörde oder der Bedienstete kann der Gegenpartei binnen fünf Tagen nach dem für die Anhörung des Bediensteten festgelegten Tag die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens vorschlagen. Ab dem Datum des Vorschlags gelten die Fristen für das Disziplinarverfahren als ausgesetzt. Der Vorschlag seitens der Disziplinarbehörde oder des Bediensteten sowie alle anderen Verfahrensakte werden der Gegenpartei gemäß den unter Art. 2 Abs. 9 vorgesehenen Modalitäten mitgeteilt.

(4) Der Vorschlag zur Einleitung eines Schlichtungsverfahrens muss eine kurze Darlegung des Sachverhalts, die Ergebnisse der Anhörung und den Vorschlag für die in den Grenzen laut Abs. 2 aufzuerlegende Disziplinarstrafe enthalten. Wird der

proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i 5 giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità di cui all'art. 2, c. 9. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, dalla scadenza dello stesso riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta di attivazione della procedura conciliativa sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei cinque giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dal responsabile dell'ufficio procedente e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti viene irrogata.

8. In caso di esito negativo o di mancata comparizione, viene redatto relativo verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal pervenimento della proposta e comunque precedere l'irrogazione della sanzione. Fermo restando quanto previsto dai precedenti commi, la scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa, la decadenza dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa e la ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare.

Art. 6
Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione o sanzione più grave, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

Vorschlag nicht binnen der unter Abs. 3 angeführten Frist formuliert, so verlieren die Parteien die Möglichkeit, erneut ein Schlichtungsverfahren einzuleiten.

(5) Die Bereitschaft der Gegenpartei, sich in das Schlichtungsverfahren einzulassen, muss binnen 5 Tagen nach Erhalt des Vorschlags gemäß den unter Art. 2 Abs. 9 vorgesehenen Modalitäten mitgeteilt werden. Wird der Vorschlag nicht binnen vorgenannter Frist angenommen, so laufen nach Ablauf derselben die für das Disziplinarverfahren vorgesehenen Fristen weiter und die Parteien verlieren die Möglichkeit, nochmals ein Schlichtungsverfahren einzuleiten.

(6) Wird der Vorschlag zur Einleitung eines Schlichtungsverfahrens angenommen, so lädt die Disziplinarbehörde innerhalb der darauf folgenden fünf Tage den Bediensteten vor, der den Beistand einer von ihm bevollmächtigten Person oder eines Vertreters der Gewerkschaft, bei der er eingeschrieben ist oder die von ihm beauftragt wurde, in Anspruch nehmen kann.

(7) Bei erfolgreichem Abschluss des Schlichtungsverfahrens wird das erzielte Einvernehmen in einer vom Verantwortlichen des zuständigen Amtes und dem Bediensteten unterzeichneten Niederschrift festgehalten und die von den Parteien vereinbarte Disziplinarstrafe verhängt.

(8) Bei nicht erfolgreichem Abschluss des Schlichtungsverfahrens oder Nichterscheinen des Bediensteten wird eine entsprechende Niederschrift verfasst und das Schlichtungsverfahren eingestellt. Daraufhin laufen die Fristen des Disziplinarverfahrens weiter.

(9) Das Schlichtungsverfahren muss in jedem Fall binnen dreißig Tagen ab Eingang des Vorschlags abgeschlossen werden und der Verhängung der Disziplinarstrafe vorausgehen. Unbeschadet der Bestimmungen laut den vorstehenden Absätzen, zieht der Ablauf dieser Frist die Einstellung des Schlichtungsverfahrens, den Verlust der Möglichkeit, nochmals ein solches in Anspruch zu nehmen, und das Weiterlaufen der Fristen des Disziplinarverfahrens nach sich.

Art. 6
Vorbeugende Enthebung vom Dienst während des Disziplinarverfahrens

(1) Falls es die Verwaltung für notwendig erachtet, die dem Bediensteten als disziplinarische Verfehlung angelasteten und mit der Enthebung vom Dienst und der Einbehaltung der Besoldung oder einer schwerwiegenderen Disziplinarmaßnahme bestrafbaren Handlungen zu überprüfen, kann sie den Bediensteten während der für das Disziplinarverfahren erforderlichen Zeit für höchstens dreißig Tage des Dienstes - mit Beibehaltung der Besoldung - entheben.

(2) Endet das Disziplinarverfahren mit der Verhängung der Disziplinarstrafe der Enthebung vom Dienst und Einbehaltung der Besoldung, so ist der Zeitraum der vorbeugenden Enthebung vom Dienst bei der Verhängung der Strafe zu berücksichtigen, wobei die Besoldung nur für die Tage der effektiv verhängten Enthebung vom Dienst einbehalten wird.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 7
Sospensione cautelare per misura restrittiva della libertà personale. Sospensione facoltativa. Sospensione obbligatoria in pendenza di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio, con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'Amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dipendente può essere altresì sospeso dal servizio con privazione della retribuzione, a prescindere dall'avvenuta adozione di provvedimenti restrittivi della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento. La sospensione è revocata nel caso di successiva sentenza, anche non definitiva, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione nonché nei casi di cui al comma 10.

4. Nel caso sia disposto il giudizio per i seguenti reati previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001: peculato non momentaneo (art. 314, c. 1 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.) e corruzione in atti giudiziari (art. 319ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (319quater c.p.), in alternativa alla sospensione obbligatoria dal servizio possono essere applicate le misure previste dall'art. 3 della legge n. 97/2001 concernenti il trasferimento ad altra sede o l'attribuzione di altro incarico. Per i medesimi reati, qualora intervenga sentenza di condanna, si applica quando previsto dal successivo comma 5. I provvedimenti sono revocati in caso di successiva sentenza, anche non definitiva, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione nonché nel caso di cui al comma 10. In tali casi il dipendente trasferito o attributario di altro incarico può essere mantenuto nella nuova sede o nel nuovo incarico su sua richiesta o per motivate esigenze di servizio.

5. Fermo restando quanto previsto dai commi da 1 a 4, sussiste l'obbligo di immediata sospensione dal servizio nel caso di condanna non definitiva o definitiva - anche se a pena sospesa, nelle ipotesi previste dalla

(3) Der Zeitraum der vorbeugenden Enthebung vom Dienst, mit Ausnahme jener Zeit, die als Dienstenthebung gilt, kann für das Dienstalter angerechnet werden.

Art. 7
Vorbeugende Enthebung vom Dienst wegen einer die persönliche Freiheit beschränkenden Maßnahme. Fakultative Dienstenthebung. Obligatorische Dienstenthebung während eines Strafverfahrens

(1) Der Bedienstete, welcher einer die persönliche Freiheit beschränkenden Maßnahme unterzogen wurde, wird von Amts wegen vom Dienst enthoben. Während der Zeit der Haft oder der Beschränkung der persönlichen Freiheit wird ihm keine Besoldung entrichtet.

(2) Die Verwaltung kann im Sinne dieses Artikels nach Beendigung der Beschränkung der persönlichen Freiheit die Dauer der Enthebung vom Dienst des Bediensteten bis zum endgültigen Urteil zu den Bedingungen laut Abs. 3 verlängern.

(3) Ferner kann der Bedienstete unabhängig von einer gegen ihn verhängten Maßnahme zur Beschränkung der persönlichen Freiheit vom Dienst mit Einbehaltung der Besoldung enthoben werden, wenn ein Strafverfahren wegen Sachverhalten eingeleitet wird, die direkt mit seinem Arbeitsverhältnis zusammenhängen oder die, falls erwiesen, die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung zur Folge haben. Die Enthebung vom Dienst wird widerrufen, wenn ein auch noch nicht endgültiges Urteil auf Einstellung des Verfahrens, auf Freisprechung oder Freispruch in der Sache sowie in den Fällen laut Abs. 10 gefällt wird.

(4) Wird wegen nachstehender im Art. 3 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 97/2001 vorgesehenen strafbaren Handlungen - kontinuierliche Amtsunterschlagung (Art. 314 Abs. 1 StGB), Erpressung im Amt (Art. 317 StGB), Bestechung (Art. 318, 319 und 320 StGB), Bestechung im Bereich der Rechtspflege (Art. 319-ter StGB), Anstiftung zu Gewährung oder Versprechung von Vorteilen (319-quater StGB) - ein Verfahren eingeleitet, können alternativ zur obligatorischen Dienstenthebung die im Art. 3 des Gesetzes Nr. 97/2001 vorgesehenen Maßnahmen betreffend die Versetzung zu einem anderen Dienstsitz oder die Erteilung eines anderen Auftrags angewandt werden. Wird für dieselben strafbaren Handlungen ein auf Verurteilung lautendes Urteil gefällt, kommen die im nachstehenden Abs. 5 vorgesehenen Bestimmungen zur Anwendung. Die Maßnahmen werden widerrufen, wenn ein auch noch nicht endgültiges Urteil auf Einstellung des Verfahrens, ein freisprechendes Urteil oder ein Urteil auf Freispruch in der Sache sowie in den Fällen laut Abs. 10 gefällt wird. In diesen Fällen kann der zu einem anderen Dienstsitz versetzte oder mit einem anderen Auftrag betraute Bedienstete - sofern er dies beantragt oder aus begründeten Diensterfordernissen - beim neuen Dienstsitz oder mit dem neuen Auftrag belassen werden.

(5) Unbeschadet der Bestimmungen laut den Abs. 1-4 gilt die Pflicht zur unverzüglichen Enthebung vom Dienst bei einer nicht endgültigen oder endgültigen Verurteilung - auch bei Aussetzung der Strafe - für die im

legge e in particolare per i reati e i provvedimenti contemplati dall'art. 94, d.lgs. n. 267/2000, vale a dire: peculato non momentaneo (art. 314, c. 1 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (319quater c.p.), delitto non colposo per il quale sia stata irrogata la pena non inferiore a 2 anni di reclusione confermata in appello, applicazione di misura di prevenzione con provvedimento non definitivo per presunta appartenenza ad una delle associazioni di cui all'art. 416 bis c.p. La sospensione è revocata nel caso di successiva sentenza, anche non definitiva, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione nonché nel caso di cui al comma 10.

6. Fermo restando quanto previsto dai commi da 1 a 4, per i seguenti delitti o provvedimenti previsti dall'art. 15, l. n. 55/1990 e dall'art. 94, d.lgs. n. 267/2000, è disposta l'immediata sospensione obbligatoria dal servizio solo in caso di condanna definitiva o provvedimento per: associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 4, D.P.R. 309/1990), delitto di cui all'art. 73 del D.P.R. cit. concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, se la pena irrogata non sia inferiore a 1 anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti nonché il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione ai predetti reati; peculato momentaneo (art. 314, secondo comma c.p.), altri delitti commessi con abuso di poteri o violazione di doveri inerenti a una pubblica funzione o a un pubblico servizio per i quali sia stata irrogata la pena della reclusione complessivamente superiore a 6 mesi; delitto non colposo se sia stata inflitta la reclusione di almeno 2 anni; applicazione di misura di prevenzione, con provvedimento definitivo, per presunta appartenenza ad una delle associazioni di cui all'art. 416 bis c.p.

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 6 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione delle indennità fisse e continuative di cui all'art. 68 del CCRL.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato - tenendo conto delle sanzioni eventualmente applicate - con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le

Gesetz vorgesehenen Fälle und insbesondere für die im Art. 94 des GvD Nr. 267/2000 vorgesehenen strafbaren Handlungen und Maßnahmen: kontinuierliche Amtsunterschlagung (Art. 314 Abs. 1 StGB), Amtsunterschlagung unter Ausnutzung des fremden Irrtums (Art. 316 StGB), Veruntreuung zum Schaden des Staates (316-bis StGB), Erpressung im Amt (Art. 317 StGB), Bestechung (Art. 318, 319 und 320 StGB), Bestechung im Bereich der Rechtspflege (Art. 319-ter StGB), Anstiftung zu Gewährung oder Versprechung von Vorteilen (319-quater StGB), eine vom Oberlandesgericht bestätigte Gefängnisstrafe von mindestens zwei Jahren wegen eines nicht fahrlässigen Verbrechens, Anwendung einer nicht endgültigen Vorbeugungsmaßnahme wegen Verdachts auf Angehörigkeit zu einer der Vereinigungen laut Art. 416-bis StGB. Die Enthebung vom Dienst wird widerrufen, wenn ein auch noch nicht endgültiges Urteil auf Einstellung des Verfahrens, ein freisprechendes Urteil oder ein Urteil auf Freispruch in der Sache sowie in den Fällen laut Abs. 10 gefällt wird.

(6) Unbeschadet der Bestimmungen laut den Abs. 1-4 wird für nachstehende Verbrechen oder Maßnahmen laut Art. 15 des Gesetzes Nr. 55/1990 und Art. 94 des GvD Nr. 267/2000 die unverzügliche obligatorische Dienstenthebung ausschließlich im Fall einer endgültigen Verurteilung oder einer Maßnahme betreffend nachstehende strafbare Handlungen verfügt: mafiaartige Vereinigung (Art. 416-bis StGB), Verbrechen einer Vereinigung zum Betreiben von widerrechtlichem Handel mit Rauschgift oder psychotropen Substanzen (Art. 4 DPR Nr. 309/1990), Verbrechen laut Art. 73 des genannten DPR betreffend die Herstellung oder den Vertrieb solcher Substanzen; Verbrechen im Zusammenhang mit der Herstellung, dem In- und Export, dem Verkauf oder der Abtretung sowie - in den Fällen, in denen eine Gefängnisstrafe von mindestens einem Jahr verhängt wurde - mit dem Führen, dem Transport oder dem Besitz von Waffen, Munition oder Sprengstoffen; Verbrechen der persönlichen oder sachlichen Begünstigung in Zusammenhang mit einem der vorgenannten Verbrechen; nicht kontinuierliche Amtsunterschlagung (Art. 314 Abs. 2 StGB), weitere Verbrechen, die unter Missbrauch der Befugnisse oder unter Verletzung der Pflichten begangen wurden, die mit einem öffentlichen Amt oder einem öffentlichen Dienst verbunden sind, für die eine Gefängnisstrafe von insgesamt mehr als sechs Monaten auferlegt wurde; eine Gefängnisstrafe von mindestens zwei Jahren wegen eines nicht fahrlässigen Verbrechens, Anwendung einer endgültigen Vorbeugungsmaßnahme wegen Verdacht auf Angehörigkeit zu einer der Vereinigungen laut Art. 416-bis StGB.

(7) Dem im Sinne der Abs. 1 - 6 vom Dienst enthobenen Bediensteten wird eine Zuwendung in Höhe von 50% der Grundbesoldung und die Familienzulage entrichtet, ausgenommen die festen und ständigen Zulagen laut Art. 68 des Tarifvertrags.

(8) Bei endgültigem Urteil auf Freispruch in der Sache oder freisprechendem Urteil wird der während der Zeit der vorbeugenden Enthebung vom Dienst als Zuwendung entrichtete Betrag - unter Berücksichtigung der eventuell verhängten Strafen - mit den Bezügen verrechnet, die dem Arbeitnehmenden im Falle der

indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.

9. In caso di condanna penale, ove il procedimento disciplinare si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità viene conguagliato - tenendo conto delle sanzioni eventualmente applicate - con quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni o, se inferiore, al tempo di prescrizione del reato. Decorso tale termine, la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. Quanto previsto dai precedenti commi si applica, in quanto compatibile, anche nel caso di esercizio dell'azione disciplinare in pendenza di procedimento penale ai sensi dell'art. 8. In tale caso la sospensione del dipendente è disposta fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

Art.8
Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nel caso vengano commessi in servizio illeciti di rilevanza penale perseguibili d'ufficio, l'Amministrazione inizia il procedimento disciplinare e inoltra denuncia penale. L'obbligo di denunzia penale può emergere anche successivamente, nel corso del procedimento disciplinare già avviato. Il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza di procedimento penale. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare, nei confronti del dipendente, i provvedimenti cautelari previsti dall'ordinamento. Ai sensi dell'art. 55ter, 1° comma, del d.lgs. 165/2001 il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato anche qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. La sospensione del procedimento disciplinare si estende agli eventuali fatti di

Anwesenheit im Dienst, mit Ausnahme der Zulagen oder Vergütungen für besondere Dienste oder für die Leistung von Überstunden zugestanden wären.

(9) Bei einer strafrechtlichen Verurteilung wird - sofern das Disziplinarverfahren mit einer anderen Strafe als der Entlassung abgeschlossen wird - der dem vom Dienst enthobenen Bediensteten während der Zeit der vorbeugenden Enthebung als Zuwendung entrichtete Betrag - unter Berücksichtigung der eventuell verhängten Strafen - mit den Bezügen verrechnet, die ihm im Falle der Anwesenheit im Dienst - mit Ausnahme der Zulagen oder Vergütungen für besondere Dienste oder für die Leistung von Überstunden sowie der Zeiträume der Dienstenthebung laut Abs. 1 - zugestanden wären.

(10) Im Falle einer vorbeugenden Enthebung vom Dienst aufgrund eines Strafverfahrens bleibt diese, falls sie nicht widerrufen wird, für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren oder bis zur Verjährung der Strafe - sofern deren Frist kürzer ist - aufrecht. Nach Ablauf dieser Frist wird die vorbeugende Dienstenthebung von Rechts wegen widerrufen und der Bedienstete kann den Dienst wieder aufnehmen. Das Disziplinarverfahren bleibt jedoch bis zum Abschluss des Strafverfahrens ausgesetzt.

(11) Die in den vorstehenden Absätzen vorgesehenen Bestimmungen werden - sofern vereinbar - auch dann angewandt, wenn ein Disziplinarverfahren in Anhängigkeit eines Strafverfahrens im Sinne des Art. 8 eingeleitet wird. In diesem Fall wird die Enthebung vom Dienst bis zum Abschluss des Disziplinarverfahrens verfügt.

Art. 8
Zusammenhang zwischen Disziplinarverfahren und Strafverfahren

(1) Sollte ein Bediensteter im Dienst ein Offizialdelikt begehen, so leitet die Verwaltung das Disziplinarverfahren ein und erstattet Strafanzeige. Die Pflicht zur Strafanzeige kann auch nachfolgend im Zuge des bereits eingeleiteten Disziplinarverfahrens festgestellt werden. Ein Disziplinarverfahren, das ganz oder teilweise Sachverhalte zum Gegenstand hat, gegen die die Gerichtsbehörde vorgeht, wird auch in Anhängigkeit eines Strafverfahrens fortgeführt und abgeschlossen. Bei Verstößen, für die eine höhere Disziplinarstrafe als die Enthebung vom Dienst mit Einbehaltung der Besoldung für höchstens 10 Tage vorgesehen ist, kann das zuständige Amt in den Fällen, in denen die Feststellung der dem Bediensteten angelasteten Sachverhalte besonders komplex ist und es nach Abschluss der Ermittlungen über unzureichende Elemente zur Begründung der aufzuerlegenden Strafe verfügt, das Disziplinarverfahren bis zum Abschluss des Strafverfahrens aussetzen, unbeschadet der Möglichkeit, gegen den Bediensteten eine in der Rechtsordnung vorgesehene Vorbeugungsmaßnahme zu erlassen. Im Sinne des Art. 55-ter Abs. 1 des GvD Nr. 165/2001 kann das ausgesetzte Disziplinarverfahren auch dann wieder aufgenommen werden, wenn die Verwaltung über neue, ausreichende Elemente - dazu zählt auch ein nicht endgültiger Gerichtsbeschluss - verfügt, um das Disziplinarverfahren abzuschließen. Die Aussetzung des

esclusivo rilievo disciplinare ma connessi ai fatti di rilievo penale.

2. Se il procedimento disciplinare non sospeso si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito, anche in sede di revisione, con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, la struttura competente in materia di personale, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Nei casi di cui ai commi 1 e 2 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dal ricevimento, da parte dell'interessato, dell'istanza di riapertura del procedimento. È dovere del dipendente informare l'Amministrazione sullo stato del procedimento penale e sulle condanne riportate. La ripresa o la riapertura del procedimento disciplinare avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito salvo il caso di manifesta sussistenza di motivi per disporre l'immediata archiviazione del procedimento. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'art. 2, comma 6, con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

4. Al di fuori dei casi previsti dal precedente comma, laddove sia comunicata all'Amministrazione sentenza irrevocabile di condanna per un delitto per il quale sia prevista la sanzione del licenziamento, l'Amministrazione, ai sensi dell'art. 5, comma 4, l. n. 97/2001, avvia il procedimento entro il termine di novanta giorni dalla comunicazione della sentenza. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 180 giorni dal termine di inizio.

5. Il dipendente, licenziato per fatti di rilievo penale ai sensi dell'art. 3, comma 7, lett. g. e comma 8, lett. f) g) h) e i), rispetto ai quali sia stato successivamente assolto in sede giudiziaria, anche a seguito di revisione del processo, ha diritto, laddove il procedimento disciplinare riaperto si concluda con l'archiviazione o con l'inflizione di una sanzione disciplinare diversa da quella del licenziamento, alla riammissione in servizio nella medesima sede o, se disponibile, in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima figura professionale e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

Disziplinarverfahrens gilt auch für jene Sachverhalte, die zwar ausschließlich disziplinarrechtlich relevant, jedoch mit den strafrechtlich relevanten Sachverhalten verbunden sind.

(2) Endet das nicht ausgesetzte Disziplinarverfahren mit der Verhängung einer Strafe und daraufhin das Strafverfahren - auch aufgrund der Wiederaufnahme - mit einem unwiderruflichen Urteil auf Freispruch in der Sache, in dem erklärt wird, dass der dem Bediensteten angelastete Sachverhalt nicht vorliegt oder dass es sich nicht um eine strafbare Handlung handelt oder dass der Bedienstete die Tat nicht begangen hat, so eröffnet die für das Personal zuständige Organisationsstruktur auf Antrag einer Partei, der binnen sechs Monaten nach Unwiderruflichkeit des Strafurteils zu stellen ist, erneut das Disziplinarverfahren, um dessen Schlussmaßnahme im Sinne des Ergebnisses des Strafverfahrens zu ändern oder zu bestätigen.

(3) In den Fällen laut Abs. 1 und 2 wird das Disziplinarverfahren binnen sechzig Tagen nach der Bekanntgabe des Urteils seitens der Gerichtskanzlei an die Herkunftsverwaltung des Bediensteten bzw. nach Erhalt seitens der betroffenen Person des Antrags auf Wiedereröffnung des Verfahrens wieder aufgenommen oder wieder eröffnet. Der Bedienstete ist verpflichtet, die Verwaltung über den Stand des Strafverfahrens und über seine Verurteilungen zu informieren. Die Wiederaufnahme oder Wiedereröffnung des Disziplinarverfahrens finden mittels erneuter Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens statt, außer es bestehen offensichtliche Gründe, um die sofortige Archivierung des Verfahrens zu verfügen. Das Verfahren wird gemäß den Bestimmungen laut Art. 2 Abs. 6 abgewickelt, wobei die darin vorgesehenen Fristen für dessen Abschluss zur Gänze neu berechnet werden. Für die Zwecke der Schlussentscheidungen im wieder aufgenommenen oder wieder eröffneten Disziplinarverfahren wendet die vorgehende Behörde die Bestimmungen laut Art. 653 Abs. 1 und 1-bis StPO an.

(4) Mit Ausnahme der im vorstehenden Absatz vorgesehenen Fälle eröffnet die Verwaltung -sofern der Verwaltung das unwiderrufliche auf Verurteilung lautende Urteil wegen eines Verbrechens bekannt gegeben wird, für das die Disziplinarstrafe der Entlassung vorgesehen ist, - im Sinne des Art. 5 Abs. 4 des Gesetzes Nr. 97/2001 das Verfahren binnen neunzig Tagen nach Bekanntgabe des Urteils. Das Disziplinarverfahren muss innerhalb 180 Tagen nach der Frist für dessen Eröffnung abgeschlossen werden.

(5) Ein wegen eines strafrechtlich relevanten Sachverhalts im Sinne des Art. 3 Abs. 7 Buchst. g) und Abs. 8 Buchst. f), g), h) und i) entlassener und später vom Gericht - auch aufgrund der Wiederaufnahme des Verfahrens - freigesprochener Bediensteter hat, sofern das wieder eröffnete Disziplinarverfahren mit einer Archivierung oder einer anderen Disziplinarstrafe als die Entlassung endet, Anrecht auf die Wiederaufnahme in den Dienst, und zwar am selben Dienstsitz (oder auf eigenen Antrag an einem anderen Dienstsitz, sofern es einen solchen gibt und auch in Überzahl), im selben Berufsbild und mit dem zum Zeitpunkt der Entlassung erreichten Dienstalter.

6. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 5 è rinquadrato nella categoria e nella posizione retributiva in cui è confluita la figura professionale posseduta al momento del licenziamento, qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Art.9
Successione di norme
in materia disciplinare

1. In caso di successione di norme contrattuali in materia di procedimento e di responsabilità disciplinare, si applicano, se non diversamente disposto, i seguenti principi:

a) per gli illeciti commessi precedentemente alla data del 22 giugno 2017 si applicano le norme procedurali e i termini in vigore alla data della commissione dell'illecito medesimo, ai sensi dell'art. 22, c. 13, d.lgs. n. 75/2017;
b) non è sanzionabile il fatto non previsto quale infrazione disciplinare al tempo in cui è stato commesso;
c) in pendenza di procedimento disciplinare si applicano le norme precettive e sanzionatorie modificative sopravvenute rispetto alla commissione dell'illecito disciplinare se più favorevoli all'incolpato;
d) in caso di sopravvenuta soppressione di una infrazione disciplinare posteriormente all'inflizione della sanzione, non si dà luogo all'esecuzione della stessa che, se ancora in corso, è interrotta. Cessano altresì gli ulteriori effetti accessori della sanzione nell'ambito del rapporto di lavoro previsti dalla normativa vigente.

(6) Der im Sinne des Abs. 5 wieder in den Dienst aufgenommene Bedienstete wird in die Kategorie und Besoldungsklasse neu eingestuft, welcher das zum Zeitpunkt der Entlassung von ihm bekleidete Berufsbild aufgrund einer eventuellen Neuklassifizierung des Personals zugeordnet wurde. Bei Vorversterben des Bediensteten haben der Ehepartner oder der in der häuslichen Gemeinschaft lebende Partner und die Kinder Anrecht auf sämtliche Bezüge, die dem Bediensteten während der Dienstenthebung oder Entlassung zuerkannt worden wären, ausgenommen die mit der Anwesenheit im Dienst oder mit der Leistung von Überstunden zusammenhängenden Zulagen.

Art. 9
Aufeinanderfolgende
disziplinarrechtliche Bestimmungen

(1) Bei aufeinanderfolgenden tarifvertraglichen Bestimmungen in Sachen Disziplinarverfahren und -haftung gelten - sofern nicht anders verfügt - nachstehende Grundsätze:

a) für rechtswidrige Handlungen, die vor dem 22. Juni 2017 begangen wurden, gelten im Sinne des Art. 22 Abs. 13 des GvD Nr. 75/2017 die Verfahrensbestimmungen und die Fristen, die in Kraft waren, als die rechtswidrigen Handlungen begangen wurden;
b) war die Handlung zum Zeitpunkt, in dem sie begangen wurde, nicht als Disziplinarvergehen vorgesehen, so ist sie nicht strafbar;
c) für anhängige Disziplinarverfahren gelten die Vorschriften und die Strafen, die geändert wurden, nachdem das Disziplinarvergehen begangen wurde, sofern sie für den Angeklagten günstiger sind;
d) wird ein Disziplinarvergehen gestrichen, nachdem die Disziplinarstrafe verhängt wurde, so wird diese nicht vollstreckt bzw. deren Vollstreckung unterbrochen. Ferner endet die Wirksamkeit der laut den geltenden Bestimmungen in Bezug auf das Arbeitsverhältnis vorgesehenen Nebenstrafen.