

BOLLETTINO UFFICIALE DELLA REGIONE AUTONOMA TRENINO-ALTO ADIGE
 Registrazione Tribunale di Trento: n. 290 del 10.3.1979
 Iscrizione al ROC n. 10512 dell'1.10.2004 - Indirizzo della Redazione:
 Trento, via Gazzoletti 2 - Direttore responsabile: Dr. Alexander Steiner

AMTSBLATT DER AUTONOMEN REGION TRENINO-SÜDTIROL
 Eintragung beim Landesgericht Trient: Nr. 290 vom 10.3.1979
 Eintragung im ROC Nr. 10512 vom 1.10.2004 - Adresse der Redaktion:
 Trient, via Gazzoletti 2 - Verantwortlicher Direktor: Dr. Alexander Steiner

ANNO 69°
SEZIONE GENERALE

69. JAHRGANG
ALLGEMEINE SEKTION

BOLLETTINO UFFICIALE - AMTSBLATT

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

N./Nr.

27 dicembre 2017
Supplemento n. 3

52

27. Dezember 2017
Beiblatt Nr. 3

SOMMARIO

Anno 2017

PARTE 1

Comunicati

Regione Autonoma Trentino-Alto Adige

[183085]
 COMUNICATO DELLA GIUNTA REGIONALE
 del 20 dicembre 2017,

Accordo stralcio per il rinnovo 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 – biennio economico 2016 – 2017 e triennio giuridico 2016 - 2018 P. 2

INHALTSVERZEICHNIS

Jahr 2017

1. TEIL

Mitteilungen

Autonome Region Trentino-Südtirol

[183085]
 MITTEILUNG DES REGIONALAUSSCHUSSES
 vom 20. Dezember 2017

Teilabkommen zur Erneuerung des Tarifvertrags betreffend das Personal, ausgenommen die Führungskräfte, das bei der Autonomen Region Trentino-Südtirol und bei den Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen Dienst leistet – Zweijahreszeitraum 2016-2017 für den wirtschaftlichen Teil und Dreijahreszeitraum 2016-2018 für den rechtlichen Teil S. 2

183085

Comunicati - Parte 1 - Anno 2017

Regione Autonoma Trentino-Alto Adige
COMUNICATO DELLA GIUNTA REGIONALE
 del 20 dicembre 2017

Accordo stralcio per il rinnovo 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 – biennio economico 2016 – 2017 e triennio giuridico 2016 - 2018

REGIONE AUTONOMA
TRENTINO-ALTO ADIGE/SÜDTIROL

COMUNICATO
DELLA GIUNTA REGIONALE

A seguito della deliberazione della Giunta regionale n. 316. di data 20 dicembre 2017, ai sensi della quale l'A.P.Ra.N. è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva l'accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige e delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e Bolzano per il biennio economico 2016 - 2017 e triennio giuridico 2016 - 2018, il giorno 21 dicembre 2017, nella Sala Rosa del Palazzo della Regione in Trento, ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale, rappresentata da:

- prof. Giorgio BOLEGO firmato
 Presidente

integrata

per l'Amministrazione regionale da:

- dott. Alexander STEINER firmato
 Segretario Generale della Giunta

- dott.ssa Claudia ANDERLE firmato

Mitteilungen - 1. Teil - Jahr 2017

Autonome Region Trentino-Südtirol
MITTEILUNG DES REGIONALAUSSCHUSSES
 vom 20. Dezember 2017

Teilabkommen zur Erneuerung des Tarifvertrags betreffend das Personal, ausgenommen die Führungskräfte, das bei der Autonomen Region Trentino-Südtirol und bei den Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen Dienst leistet – Zweijahreszeitraum 2016-2017 für den wirtschaftlichen Teil und Dreijahreszeitraum 2016-2018 für den rechtlichen Teil

AUTONOME REGION
TRENTINO-SÜDTIROL

MITTEILUNG
DES REGIONALAUSSCHUSSES

Aufgrund des Beschlusses der Regionalregierung vom 20. Dezember 2017, Nr. 316, mit dem die A.P.Ra.N. ermächtigt wurde, das Teilabkommen zur Erneuerung des Tarifvertrags betreffend das Personal, ausgenommen die Führungskräfte, das bei der Autonomen Region Trentino-Südtirol und bei den Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen Dienst leistet – Zweijahreszeitraum 2016-2017 für den wirtschaftlichen Teil und Dreijahreszeitraum 2016-2018 für den rechtlichen Teil – endgültig zu unterzeichnen, hat am 21. Dezember 2017 im Rosa-Saal des Amtsgebäudes der Rgion in Trient das Treffen zwischen den nachstehenden Parteien stattgefunden: Landesagentur für Kollektivvertragsverhandlungen, vertreten durch

- Giorgio BOLEGO unterzeichnet
 Vorsitzenden

ergänzt

für die Regionalverwaltung durch

- Alexander STEINER unterzeichnet
 Generalsekretär der Regionalregierung

- Claudia ANDERLE unterzeichnet

Convergono e sottoscrivono:

- l'accordo stralcio per il rinnovo 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 – biennio economico 2016 – 2017 e triennio giuridico 2016-2018

Die Parteien vereinbaren und unterzeichnen

- das Teilabkommen zur Erneuerung des Tarifvertrags betreffend das Personal, ausgenommen die Führungskräfte, das bei der Autonomen Region Trentino-Südtirol und bei den Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen Dienst leistet – Zweijahreszeitraum 2016-2017 für den wirtschaftlichen Teil und Dreijahreszeitraum 2016-2018 für den rechtlichen Teil

**ACCORDO STRALCIO PER IL RINNOVO DEL
CONTRATTO COLLETTIVO RIGUARDANTE IL
PERSONALE DELL'AREA NON
DIRIGENZIALE DELLA REGIONE AUTONOMA
TRENTINO ALTO ADIGE E DELLE CAMERE
DIDCOMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO E
AGRICOLTURA DI TRENTO E BOLZANO.**

BIENNIO ECONOMICO 2016 – 2017

TRIENNIO GIURIDICO 2016 - 2018

**TEILABKOMMEN ZUR ERNEUERUNG DES
TARIFVERTRAGS BETREFFEND DAS
PERSONAL, AUSGENOMMEN DIE
FÜHRUNGSKRÄFTE, DAS BEI DER
AUTONOMEN REGION TRENTINO-SÜDTIROL
UND BEI DEN HANDELS-, INDUSTRIE-,
HANDWERKS- UND
LANDWIRTSCHAFTSKAMMERN TRIENT UND
BOZEN DIENST LEISTET**

ZWEIJAHRESZEITRAUM 2016-2017 FÜR DEN
WIRTSCHAFTLICHEN TEIL

DREIJAHRESZEITRAUM 2016-2018 FÜR DEN
RECHTLICHEN TEIL

21 dicembre 2017

21 Dezember 2017

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo stipulato ai sensi dell'art. 4 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, si applica 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.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente accordo concerne il periodo 1° gennaio 2016-31 dicembre 2017 per la parte economica e disciplina taluni istituti per il triennio giuridico 2016-2018.

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

CAPO II INCREMENTI CONTRATTUALI

Art. 3

Incrementi stipendiali

1. Al personale destinatario di questo accordo sono attribuiti gli aumenti mensili lordi, per tredici mensilità, negli importi e con le decorrenze indicati nell'Allegata Tabella 1).

Art. 4

Rideterminazione degli stipendi tabellari

1. La voce "indennità di vacanza contrattuale" è conservata nelle misure attualmente in godimento da parte del personale destinatario di questo accordo sino alla rideterminazione degli stipendi tabellari che decorre dal 1.1.2018, come indicato nell'allegata Tabella 2).

I. TITEL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

I. KAPITEL ANWENDUNGSBEREICH UND DAUER

Art. 1

Anwendungsbereich

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

Art. 2

Dauer, Beginn, Fristen und Verfahren für die Anwendung des Vertrags

(1) Dieses Abkommen umfasst für den wirtschaftlichen Teil den Zeitraum 1. Jänner 2016-31. Dezember 2017 und regelt einige Aspekte des rechtlichen Teils betreffend den Dreijahreszeitraum 2016-2018.

Sofern dieses Teilabkommen keine Änderungen einführt, gelten weiterhin die Bestimmungen laut geltendem Tarifvertrag.

II. KAPITEL TARIFVERTRAGLICHE ERHÖHUNGEN

Art. 3

Gehaltserhöhungen

(1) Dem von diesem Abkommen betroffenen Personal werden die in der beiliegenden Tabelle 1) angeführten Erhöhungen brutto monatlich für dreizehn Monate in den entsprechenden Beträgen und ab den angegebenen Zeitpunkten zuerkannt.

Art. 4

Neufestsetzung der Tarifgehälter

(1) Die „Entschädigung wegen Vertragsablauf“ wird – wie in der beiliegenden Tabelle 2) angeführt – in dem derzeit für das von diesem Abkommen betroffene Personal geltenden Betrag bis zur Neufestsetzung der Tarifgehälter ab 1.1.2018 beibehalten.

Art. 5*Effetti nuovi stipendi*

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente accordo hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sul trattamento di fine rapporto e sull'indennità premio di fine servizio, sull'equo indennizzo, sull'assegno alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Salvo diversa espressa previsione, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dal presente accordo hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare annuo. Sono comunque fatti salvi eventuali compensi in essere di maggior favore.

CAPO III MODIFICHE CONTRATTUALI

Art. 6*Modifiche al testo contrattuale*

1. 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 Bolzano stipulato il 1° dicembre 2008, pubblicato sul Supplemento n. 1 al B.U. n. 50/II del 9.12.2008 sono apportate le modifiche di seguito indicate.

All'**art. 24** sono apportate le seguenti modifiche:

- il comma 1 è soppresso e sostituito dal seguente:

«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 due terzi, ai sette noni, ai cinque sestimi o otto noni dell'orario settimanale di lavoro del personale a tempo pieno.»
- il comma 5 è soppresso e sostituito dal seguente:

«5. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto e

Art. 5*Wirkungen der neuen Gehälter*

(1) Das jeweilige Gehalt, das sich aufgrund dieses Abkommens ergibt, wirkt sich auf das dreizehnte Monatsgehalt, die ordentliche Rente und die Vorzugsrente, die Dienstabfertigung/Abfertigung die angemessene Entschädigung, den Unterhaltsbetrag, die Sozialversicherungsabzüge und die entsprechenden Nachholungsbeiträge aus.

(2) Unbeschadet ausdrücklicher anders lautender Bestimmungen gelten die in diesem Abkommen vorgesehenen Erhöhungen des Tarifgehalts ab den jeweils angegebenen Zeitpunkten für alle Besoldungselemente, für deren Bemessung in den geltenden Bestimmungen ausdrücklich auf das jährliche Tarifgehalt verwiesen wird. Erhalten bleiben auf jeden Fall eventuell bestehende vorteilhaftere Vergütungen.

III. KAPITEL VERTRAGSÄNDERUNGEN

Art. 6*Änderungen zum Wortlaut des Tarifvertrags*

(1) 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 – unterzeichnet am 1. Dezember 2008 und veröffentlicht im Beiblatt Nr. 1 zum Amtsblatt der Region vom 9.12.2008, Nr. 50/II – werden die nachstehenden Änderungen eingeführt.

Der **Art. 24** wird wie folgt geändert:

- Der Abs. 1 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„(1) Von den Planstellen im Einheitsstellenplan der Region können mindestens 15 % und höchstens 30 % in Teilzeitstellen mit einer Arbeitszeit entsprechend der Hälfte, zwei Dritteln, sieben Neunteln, fünf Sechsteln oder acht Neunteln der wöchentlichen Arbeitszeit des Personals mit Vollzeitbeschäftigung umgewandelt werden.“
- Der Abs. 5 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„(5) Der Arbeitsvertrag mit Teilzeitbeschäftigung ist schriftlich festzuhalten und

deve contenere la puntuale indicazione, stabilita d'intesa con il dipendente, della durata e collocazione della prestazione lavorativa con riferimento al giorno, alla settimana al mese e all'anno. Le parti possono concordare l'inserimento di clausole elastiche nel rispetto di quanto previsto dal d. lgs. n. 81/2015.»

- il comma 12 è soppresso e sostituito dal seguente:

«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.»

- il comma 17 è soppresso e sostituito dal seguente:

«17. Per esigenze riconducibili a gravi situazioni personali o familiari può essere concessa, su domanda del dipendente, la riduzione alla metà, ai due terzi o ai cinque sesti 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.»

Dopo l'**art. 26** è inserito il seguente articolo:

«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 assun-

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.“

- Der Abs. 12 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„(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.“

- Der Abs. 17 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„(17) Auf Antrag des Bediensteten kann angesichts schwerwiegender persönlicher oder familiärer Probleme unter Anwendung der Bestimmungen laut Abs. 3, 6, 8, 9, 10, 15 und 16 die Kürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Hälfte, auf zwei Drittel oder auf fünf Sechstel für eine begrenzte Zeit, die nicht weniger als zwei Monate und nicht mehr als sechs Monate betragen darf, gewährt werden. In diesem Fall kann der Antrag in Abweichung von den Bestimmungen laut Abs. 12 zu dem Zeitpunkt eingereicht werden, in dem die schwerwiegenden persönlichen oder familiären Probleme auftreten. Die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses kann unter Berücksichtigung der Organisations- und Diensterefordernisse jederzeit erfolgen und dauert, solange die schwerwiegenden persönlichen oder familiären Probleme bestehen.“

Nach **Art. 26** wird nachstehender Artikel eingefügt:

„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

zioni, 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.

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

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 Dienstal berechnete.

(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) 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

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. 29: al comma 5, il periodo «In caso di diniego si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute» è soppresso.

Art. 31: il comma 1 è soppresso e sostituito dal seguente:

«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

unbefristetem Arbeitsvertrag eingestellten Be-
diensteten und mindestens einer Personaleinheit
– Personen im Alter zwischen 18 und 32 Jahren in
Frage.

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

(9) Die mit befristetem Arbeitsvertrag zu Aus-
bildungszwecken eingestellten Personen werden
in der niedrigsten Stufe bzw. in der Zugangsstufe
der Funktionsebene eingestuft, die den ihnen zu-
gewiesenen Aufgaben entspricht. Nach Abschluss
der Ausbildungszeit wird der Arbeitnehmende,
sofern er in den Dienst übernommen wird, auto-
matisch 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 Ausbildungs-
zwecken eingestellten Personen. Im Vertrag kann
vorgesehen werden, dass die Ausbildungstätigkeit
bei anderen Verwaltungen, Körperschaften, öf-
fentlichen Betrieben oder sonstigen geeigneten
Einrichtungen durchgeführt wird.

(11) Die Körperschaft kann auf befristete Ar-
beitsverträge zu Ausbildungszwecken zurückgrei-
fen, sofern sie mindestens 60 % der zuvor mit
dieser Art von Arbeitsvertrag eingestellten Perso-
nen übernommen hat.

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

Art. 29: Im Abs. 5 wird der nachstehende Satz
gestrichen: „Bei Ablehnung wird der nicht in An-
spruch genommene Urlaub vergütet.“.

Art. 31: Der Abs. 1 wird gestrichen und durch den
nachstehenden Absatz ersetzt:

„(1) Die Regionalregierung bestimmt – nach
Mitteilung an die Gewerkschaften – mit eige-
ner Verordnung die Modalitäten für die An-
wendung der Mobilität zwischen der Region

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 non assorbibile. L'eventuale attribuzione delle indennità di cui agli articoli 77, 78 e 79 del presente contratto riduce l'assegno personale per il periodo in cui sono corrisposte.»

Art. 32:

- il comma 5 è soppresso e sostituito dal seguente:

«5. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e, fatti salvi i casi di assoluta non fruibilità per ragioni non imputabili al lavoratore, non danno luogo alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. Esse sono fruito nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.»
- il comma 12 è soppresso e sostituito dal seguente:

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

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 bekleideten Funktionsrang und Berufsbild zum Zeitpunkt des Übergangs entsprechen. Sofern keine übereinstimmenden Berufsbilder vorhanden sind, erfolgt die Einstufung in das Berufsbild, dessen Aufgaben jenen entsprechen, die bei der Region ausgeübt werden. Dem Bediensteten steht die für die Berufs- und Besoldungsklasse, in der er bei der Region eingestuft ist, vorgesehene Besoldung zu. Neben den eventuellen aufgrund des Vertrags zustehenden Zulagen wird das bei der Herkunftskörperschaft angereifte Dienstalter sowohl für die dienstrechtlichen Zwecke als auch für die Zwecke der Gehaltsentwicklung anerkannt. Sollte genannte Besoldung, welche die Sonderergänzungszulage und die sonstigen allgemeinen zusätzlichen Besoldungselemente umfasst, niedriger sein als die bei der Herkunftskörperschaft bezogene, wird die Differenz als persönliche nicht verrechenbare Zulage beibehalten. Durch die eventuelle Zuweisung der Zulagen laut Art. 77, 78 und 79 dieses Vertrags wird die persönliche Zulage für die Zeit der Entrichtung der genannten Zulagen gekürzt.“

Art. 32:

- Der Abs. 5 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„(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.“
- Der Abs. 12 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

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

Art. 33: il comma 1 è soppresso e sostituito dal seguente:

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

Art. 34:

- al comma 3, la lett. f) è soppressa e sostituita dalla seguente:

«f) per diritto allo studio fino ad un massimo di 150 ore annue, nel limite del 4% del personale in servizio, 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);»

Art. 35:

- al comma 3 è aggiunto il seguente alinea: «- favorire la conciliazione con le esigenze familiari e di cura».
- Il comma 13 è soppresso.

Dopo l'art. 38 è introdotto il seguente art. 38bis:

«Art. 38bis

Pausa per assenza breve dalla sede di servizio

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 8 del decreto legislativo 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.»

Art. 33: Der Abs. 1 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

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

Art. 34:

- Im Abs. 3 wird der Buchst. f) durch den nachstehenden Buchstaben ersetzt:

„f) für das Recht auf Bildung bis zu höchstens 150 Stunden jährlich, in den Grenzen von 4 % des zum 1. Jänner eines jeden Jahres auch mit befristetem Arbeitsverhältnis von mindestens einjähriger Dauer Dienst leistenden Personals, gemäß den Modalitäten und Kriterien laut Anlage E).“

Art. 35:

- Im Abs. 3 wird der nachstehende Punkt hinzugefügt: „- Förderung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben“.
- Der Abs. 13 wird gestrichen.

Nach dem Art. 38 wird der nachstehende Art. 38bis eingefügt:

„Art. 38bis

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.“

All'art. 47 (*Tutela della maternità e paternità*) i commi 3, 4, 7 e 15 sono soppressi e sostituiti dai seguenti:

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 cinque giorni 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.

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 sessan-

Im **Art. 47** (*Schutz der Mutterschaft und der Vaterschaft*) werden die Abs. 3, 4, 7 und 15 gestrichen und durch die nachstehenden Absätze ersetzt:

„(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 erhöht.

(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 Ab-

ta 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.

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 e i dodici;

wesenheit, 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.

(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) malattia del figlio: si applicano le disposizioni di cui al comma 7 del presente articolo;
- d) riposi giornalieri: le disposizioni in materia di riposi giornalieri previsti dal D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia;
- e) aspettativa non retribuita di durata corrispondente al periodo di permanenza nello stato straniero richiesto per l'adozione.

All'art. 52, il comma 8 è soppresso e sostituito dal seguente:

«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 la modalità prevista dall'articolo 16, comma 1, lettera d), del presente contratto. Sarà comunque riconosciuta la durata della fascia di presenza obbligatoria.

Nel caso di partecipazione a corsi svolti fuori dai confini regionali sarà computato l'orario del corso, oltre al quale potranno essere computati i tempi di viaggio fino ad un massimo di quattro ore.

L'orario prestato è utile ai fini della flessibilità, e potrà essere recuperato secondo le disposizioni dei singoli enti, ma non dà diritto al riconoscimento di prestazione lavorativa straordinaria.»

CAPO IV NORME DISCIPLINARI

Art. 7

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Al comma 8 dell'art. 56 (Codice disciplinare), dopo la lettera g) sono aggiunte le seguenti lettere:

„h) falsa attestazione di presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente,

- 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 werden auch im Falle von Adoption und Anvertraung 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.“

Im Art. 52 wird der Abs. 8 gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„(8) Die Zeit der Teilnahme an den Weiterbildungskursen gilt für sämtliche Wirkungen als geleisteter Dienst, unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 9. Die diesbezüglichen Kosten gehen zu Lasten der Verwaltung. Die Kurse werden in der Regel während der Arbeitszeit abgehalten. Finden die Kurse außerhalb des Dienstsitzes statt, gebührt dem Personal die Rückerstattung der Fahrtkosten, sofern die entsprechenden Voraussetzungen bestehen. In diesem Fall stehen den Teilnehmern die effektive Dauer des Kurses sowie die Fahrzeiten zu, die gemäß den Modalitäten laut Art. 16 Abs. 1 Buchst. d) dieses Vertrags berechnet werden. Die Dauer der Kernzeit wird auf jeden Fall anerkannt.

Bei Teilnahme an Kursen, die außerhalb des Gebietes der Region stattfinden, werden zusätzlich zur Dauer des Kurses die Fahrzeiten bis zu höchstens vier Stunden berücksichtigt.

Die geleistete Zeit gilt für die Zwecke der Gleitzeit und kann gemäß den Vorschriften der einzelnen Körperschaften ausgeglichen werden; sie bewirkt keinen Anspruch auf die Anerkennung von Überstunden.“

IV. KAPITEL DISZIPLINARBESTIMMUNGEN

Art. 7

Disziplinarstrafen und -verfahren

(1) Im Art. 56 Abs. 8 (Disziplinarordnung) werden nach dem Buchst. g) nachstehende Buchstaben hinzugefügt:

„h) bei Falschangaben zur Anwesenheit im Dienst durch Manipulation der Arbeitszeiterfassungssysteme oder anderes betrügerisches Vorgehen;

i) giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia

l) aver dolosamente avallato, agevolato, aiutato o permesso gli atti o comportamenti fraudolenti di cui alle lett. h) e i) con propria condotta attiva o omissiva."

2. Dopo l'art. 56 "Codice disciplinare" è aggiunto il seguente:

"Art. 56 bis

Procedura in caso di falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza

1. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso, 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.

2. 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, provvede all'immediata sospensione cautelare del medesimo senza stipendio, fatta salva la corresponsione dell'indennità prevista dall'art. 58, comma 7 del presente contratto, 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.

i) bei Rechtfertigung der Abwesenheit vom Dienst anhand einer gefälschten ärztlichen Bescheinigung oder einer wahrheitswidrigen Krankheitsbescheinigung;

l) bei vorsätzlicher Duldung, Begünstigung, Beihilfe oder Erlaubnis der unter Buchst. h) und i) genannten betrügerischen Handlungen oder Verhalten durch aktives Handeln oder Unterlassung.;"

(2) Nach dem Art. 56 „Disziplinarordnung“ wird der nachstehende Artikel eingefügt:

"Art. 56-bis

Verfahren bei in flagranti festgestellter Falschangaben zur Anwesenheit im Dienst

1) Jedwedes betrügerisches Vorgehen, auch unter Mithilfe Dritter, das die Anwesenheit im Dienst vortäuscht oder die Verwaltung, bei der die Person Dienst leistet, in Bezug auf die Einhaltung der Arbeitszeiten beispielsweise durch Manipulation der Arbeitszeiterfassungssysteme, Täuschung der elektronischen Arbeitszeiterfassungssysteme, Fälschung der Anwesenheitsbögen oder der in diesen aufscheinenden Angaben hintergeht, stellt eine Falschangabe zur Anwesenheit im Dienst dar.

(2) Stellt die Verwaltung im Sinne des Art. 55-quater des GvD Nr. 165/2001 die Falschangabe zur Anwesenheit seitens eines Bediensteten *in flagranti* bzw. anhand der Geräte für die Überwachung oder Aufzeichnung der Zugänge oder der Anwesenheiten fest, verfügt sie umgehend – ohne zur vorherigen Anhörung verpflichtet zu sein – die vorbeugende Enthebung vom Dienst ohne Gehalt, unbeschadet der Entrichtung des Unterhaltsbetrags laut Art. 58 Abs. 7 dieses Tarifvertrags. 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.

3. 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 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 sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55, comma 6 del presente contratto.

4. 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.”

CAPO V ORDINAMENTO DEL PERSONALE

Art. 8

Modifiche all'Ordinamento professionale

Art. 64: l'art. 64 è soppresso e sostituito dal seguente:

3) 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 ist oder die er bevollmächtigt, 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 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 Unwirksamkeit der verhängten Strafe zur Folge, sofern das Recht auf Verteidigung des Bediensteten nicht unweigerlich beeinträchtigt wurde und die für den Abschluss des Verfahrens laut Art. 55 Abs. 6 dieses Tarifvertrags vorgesehene Frist nicht überschritten wurde.

(4) Innerhalb von fünfzehn Tagen nach Eröffnung des Disziplinarverfahrens erstattet die für Personal zuständige Organisationsstruktur gemäß Art. 55-quater Abs. 3-quater des GvD Nr. 165/2001 Anzeige beim Staatsanwalt und bei der regionalen Staatsanwaltschaft beim Rechnungshof. Der Abschluss des Entlassungsverfahrens wird der Staatsanwaltschaft beim Rechnungshof unverzüglich mitgeteilt.

V. KAPITEL PERSONALORDNUNG

Art. 8

Änderungen zur Personalordnung

Art. 64: Der Art. 64 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

«Art. 64*Passaggi all'interno dell'area*

1. All'interno dell'area i passaggi dalla posizione economico-professionale di inquadramento, i cui posti sono contingentati ai sensi dell'articolo 60, comma 2, lettera b) del presente contratto, a quelle immediatamente successive non contingentate, hanno luogo mediante procedure selettive che possono essere precedute da percorsi di qualificazione professionale, coerenti con il profilo professionale ai sensi dell'articolo 60, comma 7 del presente contratto.

2. Le procedure selettive sono finalizzate alla verifica del possesso delle competenze specifiche e di ambito generale necessarie al miglior svolgimento delle mansioni.

Il requisito delle competenze specifiche può essere realizzato anche dal possesso di titoli professionali specifici.

3. Il provvedimento di indizione delle procedure selettive di cui al comma 2 stabilisce la durata e il programma degli eventuali corsi formativi, le modalità dell'esame che consiste in prove scritte, e/o orali, e/o pratiche e di formazione delle graduatorie nonché i titoli specifici che comprovano il possesso del requisito relativo alle competenze specifiche in alternativa alla relativa prova. 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 1.7.2018. Alle selezioni potrà partecipare il personale che

„Art. 64*Aufstieg innerhalb eines Bereichs*

(1) Innerhalb eines Bereichs erfolgt der Aufstieg von der Berufs- und Besoldungsklasse der Einstufung, deren Stellen im Sinne des Art. 60 Abs. 2 Buchst. b) dieses Vertrags kontingentiert sind, in die nächsthöheren nicht kontingentierten Berufs- und Besoldungsklassen aufgrund von Auswahlverfahren, welchen Ausbildungslehrgänge 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 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 Voraus-

matura i requisiti di ammissione entro il 30.06.2018; l'inquadramento nella posizione economico-professionale superiore eventualmente acquisita avrà decorrenza 1.7.2018.

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 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.»

L'art. 65 è soppresso e sostituito dal seguente:

«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, 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 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.

setzioni 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.“

Der Art. 65 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

„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 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. Nei confronti del personale assunto successivamente al 1. gennaio 2006 mediante concorso pubblico, alla posizione economico-professionale C1, in possesso del diploma di laurea di primo livello, l'anzianità prevista dal comma 3 per la progressione economica al livello superiore, ferme restando le altre condizioni, è di anni sei.

5. Per l'accesso al livello apicale sono prescritti ulteriori sei anni di anzianità di servizio nel livello superiore, previa valutazione "positiva" espressa da parte del diretto superiore nei termini di cui al comma 3.

6. Al personale pervenuto al livello apicale delle posizioni economico-professionali A3, B2S, B4S e C3, al compimento di ogni quinquennio di anzianità nel livello stesso, è attribuita a titolo di retribuzione individuale di anzianità una maggiorazione pari al 5% del livello iniziale delle posizioni economico-professionali rispettivamente A1, B1, B3 e C1.

7. Le risorse del Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale sono dedicate prioritariamente alle progressioni previste dai commi 3, 4, 5 e 6 del presente articolo. Tali progressioni avvengono senza limitazione di posti; i costi delle medesime vengono decurtati dal Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale.

8. Il trattamento economico spettante al livello iniziale, superiore e apicale di ciascuna posizione economico-professionale è indicato nelle allegatedabelle 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, inferiore al punteggio minimo di cui al comma 3, 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.

(4) Für Bedienstete, die nach dem 1. Jänner 2006 durch öffentliche Wettbewerbe in der Berufs- und 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 angereiften Dienstjahre eine Erhöhung um 5 % der Anfangsstufe der Berufs- und Besoldungsklassen A1, B1, B3 und C1 als Dienstalterszulage zuerkannt.

(7) Die Mittel des Fonds für die Finanzierung der Klassifizierung des Personals sind vorwiegend für die in den Abs. 3, 4, 5 und 6 dieses Artikels vorgesehenen Aufstiege des Personals bestimmt. Die oben genannten Aufstiege erfolgen ohne Stellenbegrenzung und die sich daraus ergebenden Ausgaben gehen zu Lasten des Fonds für die Finanzierung der Klassifizierung des Personals.

(8) 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.

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" e con punteggio variabile in relazione all'impegno, nel modo seguente:

- dal dirigente la struttura, per il personale direttamente dipendente e per i direttori degli Uffici sottoposti;
- dai direttori degli Uffici, per il personale assegnato a dette articolazioni delle strutture.

12. La valutazione è comunicata tempestivamente dal superiore al dipendente interessato."

Art. 66: l'art. 66 è soppresso e sostituito dal seguente:

«Art. 66

Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale

1. E' istituito un Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale destinato alla copertura dei costi della progressione economica prevista dall'articolo 65, dei passaggi all'interno dell'area di cui all'articolo 64 e dei costi del maturato in itinere per i passaggi di cui all'articolo 91 del presente contratto.

2. Il Fondo è alimentato dalle risorse derivanti dalle economie di gestione dovute alla cessazione dal servizio del personale e quantificate nella retribuzione connessa alla progressione economica conseguita in base agli articoli 64 e 65 del presente contratto, nonché da risorse destinate dalla contrattazione.

3. La verifica della totale copertura finanziaria della progressione economica nei termini sopra precisati deve essere effettuata, tenuto conto degli effetti di trascinarsi dei costi e delle risorse disponibili come primo impegno di ciascuna tornata contrattuale.

4. Al 31 dicembre di ciascun anno deve essere effettuato il raffronto fra le risorse affluite al Fondo ed i costi gravanti sullo stesso a norma dei commi precedenti e le differenze vengono

Im Rahmen des Disziplinarverfahrens können die unter Buchst. b) vorgesehenen Zeiträume verkürzt oder 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 dieser unterstellten Ämter;
- den Amtsdirektoren für das den Ämtern der Organisationsstrukturen angehörende Personal.

(12) Die Bewertung wird dem betreffenden Bediensteten vom Vorgesetzten umgehend mitgeteilt.

Art. 66: Der Art. 66 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„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 dieses Vertrags 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 dieses Vertrags 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) Am 31. Dezember eines jeden Jahres ist der Vergleich zwischen den Mitteln, die in den Fonds eingeflossen sind, und den diesem gemäß vorstehenden Absätzen angelasteten Kosten an-

portate in diminuzione del Fondo per la produttività e qualità della prestazione lavorativa dell'anno, qualora le risorse di cui al comma 2 siano inferiori ai costi di cui al comma 1. Qualora le risorse di cui al comma 2 siano, nell'anno, superiori rispetto ai costi di cui al comma 1, la differenza viene conservata per la copertura temporanea dei costi della progressione nei limiti di Euro 300.000,00. L'eventuale eccedenza sarà portata in aumento del Fondo di cui all'articolo 90 del presente contratto nel limite annuale di Euro 30.000,00 e, proporzionalmente al numero dei dipendenti, per le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano.

5. La verifica della copertura finanziaria del Fondo per il personale regionale vincola la progressione economica ed i passaggi di cui all'articolo 64 del presente contratto, del personale delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Trento e di Bolzano.»

CAPO VI TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 9

Modifiche alla disciplina del trattamento economico

All'art. 68 (*Struttura della retribuzione*), il comma 2 è soppresso e sostituito dal seguente:

«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 prescrizione di 5 anni.»

All'art. 76, comma 4, è aggiunto il seguente alinea:

- i giorni di assenza per patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Azienda sanitaria.

All'art. 77, sono apportate le seguenti modifiche:

Dopo il comma 4 sono inseriti i seguenti commi:

zustellen, wobei der Fonds für die Produktivität und die Qualität der Arbeitsleistung des jeweiligen Jahres um die Differenz gekürzt wird, falls die Mittel laut Abs. 2 unter den Ausgaben laut Abs. 1 liegen. Sind die Mittel laut Abs. 2 im Bezugsjahr höher als die Ausgaben laut Abs. 1, so wird die Differenz für die zeitweilige Deckung der Ausgaben für die Gehaltsentwicklung in den Grenzen von 300.000,00 Euro zurückgelegt. Ein eventueller Überschuss fließt im jährlichen Höchstbetrag von 30.000,00 Euro und – für die Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen – proportional zur Anzahl der Bediensteten in den Fonds laut Art. 90 dieses Vertrags.

(5) Für das Personal der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen hängen die Gehaltsentwicklung und die Aufstiege laut Art. 64 dieses Vertrags von der Feststellung der finanziellen Deckung im Fonds für das Personal der Region ab.“

VI. KAPITEL BESOLDUNG

Art. 9

Änderungen zur Regelung der Besoldung

Im Art. 68 (*Gliederung der Besoldung*) wird der Abs. 2 gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„Im Sinne des Gesetzes vom 13. Mai 1988, Nr. 153 i.d.g.F. wird den Bediensteten die Familienzulage entrichtet, sofern diese zusteht. Bei Inanspruchnahme des Elternurlaubs steht die Zulage im vollen Ausmaß zu, im Falle nicht bezahlten Wartestands wird sie hingegen eingestellt. Eventuelle Nachzahlungen werden innerhalb der Verjährungsfrist von 5 Jahren entrichtet.“

Im Art. 76 Abs. 4 wird der nachstehende Punkt hinzugefügt:

- die Abwesenheitstage wegen schwerwiegender Krankheiten, die lebenserhaltende Therapien erfordern, sowie weitere diesen gleichstellbare Krankheiten gemäß den Maßgaben des Sanitätsbetriebs.

Im Art. 77 werden nachstehende Änderungen vorgenommen:

Nach dem Abs. 4 werden die nachstehenden Absätze eingefügt:

«4bis. Il comma 4 è abrogato dal 1 gennaio 2018.

4ter. In caso di revoca o rinuncia dell'incarico di funzione di direttore d'ufficio, il funzionario che abbia beneficiato di meccanismi di trasformazione dell'indennità di direzione in assegno personale pensionabile, anche in quanto sostituto, potrà essere impiegato in compiti o funzioni di particolare impegno e complessità, tenuto conto della competenza e della professionalità acquisite e compatibilmente con le esigenze organizzative dell'amministrazione; in caso di assegnazione a incarichi di sostituto del direttore, incarichi speciali o di coordinamento l'assegno personale di cui al comma 4 assorbe l'assegno di cui ai commi 6 e 7 del presente articolo e le indennità di cui agli artt. 78 e 79 del presente contratto.»

Il comma 7 è soppresso e sostituito dal seguente:

«7. Qualora al direttore titolare sia attribuito anche l'incarico di direzione di altra struttura organizzativa, al sostituto compete un assegno mensile di importo pari alla metà dell'indennità di direzione prevista per l'ufficio.»

Il comma 8 è abrogato dal 1 gennaio 2018.

All'art. 80:

- il comma 6 è soppresso e sostituito dal seguente:

«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 di carattere eccezionale tale limite individuale può essere aumentato, con il consenso del dipendente e previa informazione alle Organizzazioni sindacali fino a 300 ore».

- il comma 11 è soppresso e sostituito dal seguente:

«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

„(4-bis) Der Abs. 4 gilt ab dem 1. Jänner 2018 als aufgehoben.

(4-ter) Bei Widerruf des Direktionsauftrags oder Verzicht auf denselben können dem Beamten, dessen Direktionszulage – auch als stellvertretender Direktor – in eine auf das Ruhegehalt anrechenbare persönliche Zulage umgewandelt wurde, Aufgaben und Befugnisse von besonderer Bedeutung und Komplexität unter Berücksichtigung der erworbenen Kompetenzen und Erfahrungen sowie der Organisationserfordernisse der Verwaltung erteilt werden. Werden Aufträge zur Stellvertretung des Direktors, Sonderaufträge oder Koordinierungsaufträge erteilt, so wird die persönliche Zulage laut Abs. 4 mit der Zulage laut Abs. 6 und 7 dieses Artikels und den Zulagen laut Art. 78 und 79 dieses Vertrags verrechnet.»

Der Abs. 7 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„(7) Wird dem Amtsdirektor auch der Auftrag zur Leitung einer weiteren Organisationsstruktur erteilt, so steht dem Stellvertreter die Hälfte der für das Amt vorgesehenen monatlichen Direktionszulage zu.“

Der Abs. 8 gilt ab dem 1. Jänner 2018 als aufgehoben.

Im Art. 80

- wird der Abs. 6 gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„(6) Die Führungskraft ermächtigt die ihm unterstehenden Ämter je nach den Dienstverhältnissen 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. 11 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„(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 Dienstverhältnisse so weit wie möglich auch durch den Bereitschaftsdienst laut Art. 37 dieses

presente contratto.»

Dopo l'art. 87 è introdotto il seguente art. 87 bis:

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'articolo 87 spetta anche al personale delle Camere di commercio di Trento e Bolzano che effettua i servizi di vigilanza e di tutela della fede pubblica al di fuori delle sedi camerale e fuori dalle fasce di presenza obbligatorie.

2. L'indennità può essere riconosciuta fino al limite massimo dell'ammontare degli introiti derivanti dall'espletamento dell'attività medesima.

L'**art. 95** è soppresso.

CAPO VII

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E NORME PROGRAMMATICHE

Art. 10

Disposizioni transitorie e finali:

1. L'importo di 700.000,00 euro - inclusi gli oneri riflessi a carico dell'amministrazione - messo a disposizione dalla Regione quale parte delle risorse non utilizzate derivanti dalle forme di finanziamento del Fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale previste dall'art. 66 del Contratto collettivo del personale dell'area non dirigenziale della Regione, viene attribuito a titolo di una tantum come incremento della produttività da ripartire equamente sul biennio 2016-2017 in base ai coefficienti e ai criteri previsti dall'art. 90 del CCRL. Per il personale delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura sono stanziati risorse in misura proporzionale al numero dei relativi dipendenti, da erogarsi per le medesime finalità ed in base agli stessi criteri.

2. La parte normativa del rinnovo contrattuale ha efficacia dal momento della sottoscrizione.

3. I passaggi interni ai sensi dell'art. 64 del CCRL Regione del 2022, per coloro che mature-

Vertrags auszugleichen.”

Nach dem Art. 87 wird der nachstehende Art. 87-bis eingefügt:

„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.“

Der **Art. 95** wird gestrichen.

VII. KAPITEL

ÜBERGANGS- UND PROGRAMMBESTIMMUNGEN

Art. 10

Übergangs- und Schlussbestimmungen

(1) Der von der Region – einschließlich der von der Verwaltung zu entrichtenden Sozialbeiträge – zur Verfügung gestellte Betrag in Höhe von 700.000,00 Euro, der aus den nicht verwendeten Ressourcen in Zusammenhang mit den Finanzierungsformen des Fonds für die Finanzierung der Klassifizierung des Personals laut Art. 66 des geltenden Tarifvertrags betreffend das nicht im Führungsrang eingestufte Personal der Region herrührt, wird als einmaliger Betrag zur Erhöhung der Produktivität zugewiesen, der im Zweijahreszeitraum 2016-2017 aufgrund der Koeffizienten und Kriterien laut Art. 90 des regionalen Tarifvertrags gleichmäßig aufzuteilen ist. Für das Personal der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern werden Ressourcen im Verhältnis zur Anzahl der Bediensteten bereitgestellt, die für dieselben Zwecke und gemäß denselben Kriterien zu entrichten sind.

(2) Der rechtliche Teil der Erneuerung des Tarifvertrags wird mit der Unterzeichnung wirksam.

(3) 2022 erfolgt der Aufstieg innerhalb eines Bereichs im Sinne des Art. 64 des Tarifvertrags

ranno i requisiti nel 2020 avrà decorrenza dalla data di maturazione dei requisiti (2020).

Art. 11

Norme programmatiche

1. Entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo stralcio prenderanno avvio le trattative per completare la definizione della parte giuridica 2016-2018 del CCRL, area non dirigenziale, e della parte economica per l'anno 2018.

2. In tale sede contrattuale le parti si impegnano a negoziare la destinazione delle risorse che residuano dall'applicazione di questo accordo, alla ridefinizione di talune indennità, nonché la revisione della parte normativa con particolare riferimento alla disciplina del part time, del contratto a tempo determinato, introduzione del lavoro agile, sanzioni disciplinari, procedure di valutazione del personale.

der Region für die Bediensteten, die die dafür erforderlichen Voraussetzungen im Jahr 2020 erfüllen, mit Wirkung vom Datum der Erreichung der Voraussetzungen (2020).

Art. 11

Programmbestimmungen

(1) Binnen 60 Tagen nach der Unterzeichnung dieses Teilabkommens werden die Verhandlungen eingeleitet, um den rechtlichen Teil des Tarifvertrags betreffend das nicht im Führungsrang eingestufte Personal der Region für den Dreijahreszeitraum 2016-2018 und den wirtschaftlichen Teil für das Jahr 2018 endgültig zu definieren.

(2) Die Parteien verpflichten sich, die bei Anwendung dieses Abkommens verbleibenden Ressourcen für die Neufestlegung einiger Zulagen vertraglich zu bestimmen sowie den rechtlichen Teil – mit besonderem Bezug auf die Regelung der Teilzeitarbeit und des befristeten Arbeitsvertrags, auf die Einführung des *smart working*, auf die Disziplinarstrafen und die Verfahren zur Bewertung des Personals – zu überarbeiten.

Tabella 1)

INCREMENTI MENSILI LORDI SPETTANTI PER IL BIENNIO 2016-2017 (per 13 mensilità)**1. AUMENTI STIPENDIALI MENSILI LORDI**

POSIZ. ECON. PROF.	Aumento mensile spettante dal 1.4.2016 (+1,80%)			Aumento mensile spettante dal 1.2.2017 (+3% con riass. aumento 1.4.2016)		
	Livello iniziale	Livello superiore	Livello apicale	Livello iniziale	Livello superiore	Livello apicale
C3	47,92	50,21	52,50	80,65	84,40	88,15
C2	42,92	45,21	47,50	72,47	76,22	79,97
C1	37,92	40,21	42,50	63,29	67,96	71,71
B4S	41,68	43,13	44,57	70,27	72,02	74,77
B4	37,88	39,66	41,43	63,67	66,92	69,17
B3	34,07	35,85	37,63	57,17	60,34	63,59
B2S	38,36	39,37	40,38	64,07	65,99	67,90
B2	35,10	36,62	38,13	58,92	61,75	63,67
B1	31,85	33,36	34,88	53,76	56,59	58,43
A3	33,02	34,06	35,10	55,30	57,72	59,14
A2	30,76	31,80	32,83	52,07	53,48	54,90
A1	28,50	29,53	30,57	47,84	50,17	51,59

2. AUMENTI INDENNITA' DI BILINGUISMO / TRILINGUISMO MENSILI LORDI DAL 1.7.2017 (+ 3%)

Tipologia attestato	Indennità di bilinguismo	Maggioraz. trilinguismo
A	9,00	4,50
B	7,00	3,50
C	6,00	3,00
D	5,00	2,50

Tabella 1)

**FÜR DEN ZWEIJAHRESZEITRAUM 2016-2017 ZUSTEHENDE
MONATLICHE BRUTTOERHÖHUNGEN (13 Monate)**

1. MONATLICHE BRUTTOGEHALTSERHÖHUNGEN

BERUFS- UND BESOLDUNGS- KLASSE	Ab 1.4.2016 zustehende monatliche Erhöhung (+1,80%)			Ab 1.2.2017 zustehende monatliche Erhöhung (+3% mit Verrechnung der Erhöhung ab 1.4.2016)		
	Anfangs- stufe	Höhere Stufe	Oberste Stufe	Anfangs- stufe	Höhere Stufe	Oberste Stufe
C3	47,92	50,21	52,50	80,65	84,40	88,15
C2	42,92	45,21	47,50	72,47	76,22	79,97
C1	37,92	40,21	42,50	63,29	67,96	71,71
B4S	41,68	43,13	44,57	70,27	72,02	74,77
B4	37,88	39,66	41,43	63,67	66,92	69,17
B3	34,07	35,85	37,63	57,17	60,34	63,59
B2S	38,36	39,37	40,38	64,07	65,99	67,90
B2	35,10	36,62	38,13	58,92	61,75	63,67
B1	31,85	33,36	34,88	53,76	56,59	58,43
A3	33,02	34,06	35,10	55,30	57,72	59,14
A2	30,76	31,80	32,83	52,07	53,48	54,90
A1	28,50	29,53	30,57	47,84	50,17	51,59

2. MONATLICHE BRUTTOERHÖHUNGEN DER ZWEI- BZW. DREISPRACHIGKEITZULAGE AB 1.7.2017 (+ 3%)

Nachweis	Zweisprachig- keitszulage	Zuschlag Drei- sprachigkeit
A	9,00	4,50
B	7,00	3,50
C	6,00	3,00
D	5,00	2,50

TABELLA 2)

Accordo stralcio biennio 2016/2017

POSIZ. ECON. PROF.	Stipendio tabellare annuo spettante dal 1.1.2018 (con assorbimento I.V.C.)			Indennità integrativa speciale (misura annua)	Indennità di funzione amministrativa e giudiziaria (misura mensile dal 1.1.2016)					Indennità di bilinguità e di trilinguità			Coefficienti per il fondo di produttività
	Livello iniziale	Livello superiore	Livello apicale		Fissa	Variabile	Totale	Riduzione giornaliera (1/22)	Riduzione giornaliera (1/26)	Tipologia attestato posseduto	Importo mensile dal 1.7.2017		
											Indennità di bilinguità	Indennità di trilinguità	
C3	24.780,00	26.352,00	27.924,00	6.696,00	120,00	132,00	252,00	11,45	9,69	A	286,00	143,00	1,8
C2	21.348,00	22.920,00	24.492,00										
C1	17.904,00	19.488,00	21.060,00										
B4S	20.892,00	21.876,00	22.872,00	6.516,00	102,00	114,00	216,00	9,82	8,31	B	238,00	119,00	1,6
B4	18.276,00	19.500,00	20.712,00										
B3	15.660,00	16.884,00	18.108,00										
B2S	18.720,00	19.416,00	20.112,00	6.516,00	92,00	101,00	193,00	8,77	7,42	C	191,00	95,50	1,4
B2	16.488,00	17.532,00	18.564,00										
B1	14.256,00	15.300,00	16.332,00										
A3	15.336,00	16.056,00	16.764,00	6.336,00	84,00	93,00	177,00	8,05	6,81	C	191,00	95,50	1,2
A2	13.788,00	14.496,00	15.204,00										
A1	12.228,00	12.948,00	13.656,00							D	171,00	85,50	

TABELLA 2)

Teilabkommen Zweijahreszeitraum 2016/2017

BERUFS- UND BESOL- DUNGS- KLASSE	Ab 1.1.2018 zustehendes jährliches Tarifgehalt (mit Verrechnung der Entschädigung wegen Vertragsablauf)			Sonder- ergänzungs- zulage (Jahres- betrag)	Funktionszulage für den Verwaltungs- bzw. Gerichtsbereich (Monatsbetrag ab 1.1.2016)					Zwei- und Drei- sprachigkeitszulage			Koeffizienten für den Produktivitäts- fonds
	Anfangs- stufe	Höhere Stufe	Oberste Stufe		Fester Anteil	Veränder- licher Anteil	Insgesamt	Tägliche Kürzung (1/22)	Tägliche Kürzung (1/26)	Nachweis	Monatsbetrag ab 1.7.2017		
											Zweisprachig- keitszulage	Dreisprachig- keitszulage	
C3	24.780,00	26.352,00	27.924,00	6.696,00	120,00	132,00	252,00	11,45	9,69	A	286,00	143,00	1,8
C2	21.348,00	22.920,00	24.492,00										
C1	17.904,00	19.488,00	21.060,00										
B4S	20.892,00	21.876,00	22.872,00	6.516,00	102,00	114,00	216,00	9,82	8,31	B	238,00	119,00	1,6
B4	18.276,00	19.500,00	20.712,00										
B3	15.660,00	16.884,00	18.108,00										
B2S	18.720,00	19.416,00	20.112,00	6.516,00	92,00	101,00	193,00	8,77	7,42	C	191,00	95,50	1,4
B2	16.488,00	17.532,00	18.564,00										
B1	14.256,00	15.300,00	16.332,00										
A3	15.336,00	16.056,00	16.764,00	6.336,00	84,00	93,00	177,00	8,05	6,81	C	191,00	95,50	1,2
A2	13.788,00	14.496,00	15.204,00										
A1	12.228,00	12.948,00	13.656,00							D	171,00	85,50	