

GEMEINDE AHRNTAL

AUTONOME PROVINZ BOZEN – SÜDTIROL

Klausbergstraße 85
I-39030 Ahrntal



www.gemeinde-ahrntal.net

COMUNE DI VALLE AURINA

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO – ALTO ADIGE

Via Klausberg 85
I-39030 Valle Aurina

Steuernummer/cod. fisc. **00342270212** MwSt.-Nr./Part. IVA

☎ +39 0474 651500 - Fax +39 0474 651565

✉ e-mail: info@ahrntal.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

Approvato con delibera della Giunta Comunale n° 68 del 05.02.2025

PREMESSA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO). Il successivo decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine per l'adozione del PIAO. Da ultimo, l'art. 7 comma 1 lett. a) del D.L. 30/04/2022, n. 36, ha ulteriormente spostato il termine di approvazione del PIAO al 30/06/2022.

Con il DPR n° 81 del 24 giugno 2022 (G.U. 151 del 30 giugno 2022) la data di prima adozione del PIAO è stata differita di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata Triennale e, per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti è aggiornato annualmente solo in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico (art. 6, comma 2, DPR 81/2022).

Il PIAO sostituisce alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- Piano del Fabbisogno del personale;
- Piano delle Performance;
- Piano Triennale Anticorruzione;
- Piano del Lavoro Agile;
- Piano delle Dotazioni strumentali;
- Piano delle Azioni positive e Azioni concrete

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di

governance. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed agli Orientamenti ANAC del 2 febbraio 2022, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.
- Il presente documento è stato predisposto dal/dalla Segretario/a Comunale (RPCT) ed adottato dalla Giunta Comunale, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate.

Questa Amministrazione ha un organico di meno di cinquanta dipendenti.

Il calcolo del numero dei dipendenti di questa Amministrazione è stato effettuato secondo le indicazioni contenute nel Quaderno ANCI n° 36 del luglio 2022 (modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale).

Con Circolare 6/EL/2022 la Regione Trentino Alto Adige/Südtirol ha precisato:

“Con riferimento al contenuto del PIAO, si evidenzia che l'art. 4 della l.r. n. 7/2021 (Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022) dispone che: 1. La Regione e gli enti pubblici a ordinamento regionale, ai sensi dell'articolo 18-bis del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicano gradualmente le disposizioni recate dall'articolo 6 del decreto stesso. Per l'anno 2022, salvo differimento del termine, sono obbligatorie la compilazione delle parti del Piano integrato di attività e organizzazione relative alle lettere a) e d) dell'articolo 6, comma 2, compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30 ottobre 2021 per gli enti stessi, e la definizione delle relative modalità di monitoraggio. Rimane salva la facoltà di integrare il Piano con gli altri contenuti previsti dall'articolo 6, comma 2.

Alla luce della normativa regionale sopra citata, per il 2022, le sezioni del PIAO da ritenersi di compilazione obbligatoria per gli enti ad ordinamento regionale sono dunque le seguenti:

- Scheda anagrafica;
- Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione (art. 3 del decreto ministeriale che definisce lo schema tipo);
- Sezione Monitoraggio (art. 5 del decreto ministeriale che definisce lo schema tipo), limitatamente alle parti compilate”.

A prescindere dalla normativa regionale sopra indicata, il Comune di Valle Aurin ha ritenuto di compilare, sin dalla sua prima attuazione (triennio 2022-2024), il PIAO integrale per le parti di pertinenza delle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Ai sensi del DM 132/2022, il presente PIAO viene adottato in forma semplificata, in ragione delle sue ridotte dimensioni e/o del numero di residenti sul territorio comunale alla data del 31 dicembre 2024.

Comune di Valle Aurina			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Denominazione: Comune di Valle Aurina Indirizzo: 39030, Valle Aurina, Cadipietra Via Klausberg 85 Sito Internet: www.valleaurina.eu E-mail: info@valleaurina.eu PEC: ahrntal.valleaurina@legalmail.it Sindaco/a: Helmut Gebhard Klammer Numero dipendenti al 31/12/2024: 46 Popolazione al 31/12/2024: 5969 Cod. Fiscale: : 00342270212 P. IVA: 00342270212	SI	SI

Comune di Valle Aurina			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti.	SI	NO

Comune di Valle Aurina			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.2. Performance	La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti.	SI	NO

Comune di Valle Aurina			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Valutazione di impatto del contesto esterno L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente è chiamato ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Bolzano, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un Ente locale struttura è sottoposto consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio. Ricercando precisi indicatori di contesto, utili risultano i dati pubblicati nel 2016 da ASTAT, Istituto di statistica Provinciale, in occasione della giornata mondiale contro la corruzione, dati relativi all'opinione degli altoatesini sulla corruzione e su comportamenti che attengono al senso civico e che, più o meno direttamente, fungono da indicatori di legalità di un territorio. Il 44,4% dei cittadini altoatesini rifiuta nettamente l'affermazione secondo cui la corruzione sarebbe un qualcosa di naturale e caratterizzante la vita sociale ed economica. Quasi un quarto (24,3%) degli altoatesini si trova poco d'accordo con la stessa affermazione mentre quasi un terzo (31,3%) della popolazione è abbastanza o molto concorde nel ritenere che non sia possibile evitare e combattere la pratica corruttiva.	SI	SI
--	--	-----------	-----------

	Il 60% degli altoatesini considera molto o abbastanza pericoloso denunciare fatti di corruzione. Quanto una società sia "resistente" alla corruzione può essere misurato anche attraverso il dato relativo alla propensione alla denuncia. Nello specifico, il rischio legato alla decisione di denunciare è indicatore della "libertà percepita" nel cui ambito il cittadino può far valere i propri diritti. In Alto Adige esiste un 15,0% di cittadini che è molto concorde nel ritenere pericolosa la denuncia della corruzione ed un ulteriore 44,3% ritiene comunque che la denuncia di fatti di corruzione comporti ancora qualche pericolo. Viceversa, il 17,0% dei residenti in provincia di Bolzano considera la denuncia dei fatti di corruzione assolutamente non pericolosa. Nell'analisi del contesto esterno, questa Amministrazione ha tenuto conto anche dell'impatto causato dalla pandemia Covid 19 sul tessuto economico e sociale. Da una parte, Covid 19, ha impoverito la popolazione, dall'altra ha bloccato o ridimensionato le attività delle imprese operanti sui territori con il rischio che le organizzazioni criminali si infiltrino nel tessuto sociale ed economico. Ciò vale soprattutto per l'eccesso al credito. Valutazione di impatto del contesto interno Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno dell'Amministrazione sui possibili fenomeni di deviazione dell'agire pubblico dai binari della correttezza e dell'imparzialità. Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente / collaboratore, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo. possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.		
--	--	--	--

	Si segnala inoltre: • Sistema di responsabilità: ruoli responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali • Politiche, obiettivi e strategie: sono definiti di concerto da Giunta comunale e Segretario Comunale • Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie: l'Amministrazione è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, con formazione continua del suo Personale • Cultura organizzativa: a partire dall'assunzione tutti gli impiegati sono valutati e valorizzati per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'ente • Flussi informativi: la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate. • Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso: non risultano agli atti, né si riscontrano procedimenti disciplinari pregressi o pendenti. Con delibera numero 306 del 12.07.2023 questa Amministrazione ha approvato le "Linee guida per la segnalazione di illeciti oppure irregolarità e disciplina della tutela del segnalante" (whistleblower) in attuazione della direttiva UE 2019/1937, recepita dal dec. legisl. 24 del 10 marzo 2023 Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni. Mappatura dei processi, Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Questa Amministrazione ha adottato l'ultimo Piano Triennale Anticorruzione per il periodo 2022-2024 e conferma l'attualità e validità della mappatura dei rischi.		
--	--	--	--

	Misure anti-Pantouflage: Pur nell'incertezza normativa che regola la materia e nella contraddittorietà della giurisprudenza, questo Comune ha deciso di far sottoscrivere a tutti i soggetti interessati (anche ai partecipanti a processi autoritativi o negoziali) una dichiarazione di impegno al rispetto del divieto delle cosiddette "porte girevoli", nell'ottica di una integrazione con le discipline dell'Inconferibilità e dell'Incompatibilità. Tale integrazione deve portare ad una visione organica dei controlli "pre-employment" (inconferibilità), "in-employment" (incompatibilità) e "post employment" (pantouflage). La materia è stata trattata sino ad oggi secondo la Segnalazione ANAC a Governo e Parlamento n° 6 del 27 maggio 2020. Con delibera 493 del 25 settembre 2024, ANAC ha adottato le "Linee Guida numero 1" che saranno seguite per regolare la materia. Gestione dei progetti e fondo PNRR Il Comune di Valle Aurina gestisce i seguenti progetti collegati e finanziati dal PNRR: Varie misure di digitalizzazione In particolare, la gestione dei progetti e dei fondi sarà curata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) in coordinamento con le strutture/servizi competenti. In particolare, il coordinamento del RPCT sarà interessato nel triennio 2025-2027: - Coordinamento dei processi; - Il monitoraggio delle azioni del RPCT; - L'attuazione degli obblighi di trasparenza; - la gestione dei flussi informativi. Inoltre, le norme anticorruzione e di trasparenza saranno coordinate con le norme antiriciclaggio (D.Lgs. 231/2007).		
--	--	--	--

	Whistleblowing L'articolo 1, comma 51 della legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165/2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto whistleblower. Ulteriore disciplina è contenuta nella determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 recante "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" pubblicata nella Gazzetta Ufficiale serie generale n. 110 del 14 maggio 2015 e nella legge 30 novembre 2017 n. 179 rubricata "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato". Da ultimo, è intervenuto il dec. legisl. 24/2023, in recepimento della direttiva UE 2019/1937 che ha ampliato l'ambito di applicazione dell'Istituto, sia dal punto di vista soggettivo che oggettivo. La tutela del cosiddetto "Whistleblower" è stata infatti estesa anche ai colleghi di lavoro, ai collaboratori, ai facilitatori, ai consulenti, ai volontari e tirocinanti, ai fornitori dell'Amministrazione ed ai soggetti aventi con essi uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. Sono, inoltre, tutelati gli Enti di proprietà dei soggetti sopra indicati		
--	---	--	--

	Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD), la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (articolo 322 bis del codice penale). Il nuovo articolo 54 bis prevede che: “1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. 2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. 3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. 4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.”. Le segnalazioni potranno essere effettuate attraverso i seguenti canali:		
--	--	--	--

	- Piattaforma dedicata https://gemeindeahrntal.whistleblowing.it/ - Posta Cartacea; la segnalazione dovrà essere contenuta in una busta chiusa indirizzata al RPCT, la quale, dovrà essere contenuta in altra busta chiusa con la medesima intestazione; - Incontro di persona; - Incontro telefonico. Le segnalazioni potranno essere effettuate anche all'ANAC www.anticorruzione.it La segnalazione al responsabile della prevenzione della corruzione deve avere come oggetto: "Segnalazione di cui all'articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001". La gestione della segnalazione è a carico del responsabile della prevenzione della corruzione. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente. Con deliberazione della Giunta comunale n° 339 del 19.06.2024 questa Amministrazione ha aggiornato le Linee Guida per la segnalazione degli illeciti ai sensi del dec. legisl. n° 24 del 10 marzo 2023.		
--	--	--	--

	Trasparenza: Con deliberazione della Giunta comunale del 30.08.2023 n. 402 questa Amministrazione ha individuato i soggetti responsabili (verso l'interno) delle pubblicazioni e del flusso documentale ed informativo. Tali soggetti sono stati individuati nei soggetti apicali di ogni singola ripartizione e possono essere rinvenuti nella sezione "Organizzazione" dell'Amministrazione Trasparente. La/il Segretaria/o Comunale (RPCT) coordina e supervisiona l'attività dei soggetti sopra indicati. Nel corso dell'anno 2023 è stata effettuata una revisione straordinaria, di dettaglio, di tutte le pubblicazioni, obbligatorie non, previste dal dec. legisl. 33/2013, tenendo conto delle esenzioni introdotte dalle LL.RR. 10/2014 e 16/2016 per il territorio della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol. Le criticità emerse sono state prese in carico e si è provveduto alla loro risoluzione. Le pubblicazioni di cui alla "Griglia" ANAC di rilevazione per l'anno 2024 non hanno presentato particolari criticità. Di ciò è stato dato conto nella "Scheda" e nella "Attestazione" del RPCT. L'analisi di cui sopra proseguirà per tutto l'anno 2024 con sempre maggiore accuratezza. I documenti pubblicati sono in formato "aperto" e non risulta l'applicazione di filtri di deindicizzazione per i motori di ricerca. Nel triennio 2025-2027 sarà posta particolare attenzione agli accessi civici semplice e generalizzato (art. 5, comma primo e secondo, del dec. legisl. 33/2013) in modo da verificare se gli accessi ricevuti siano frutto di carenze di pubblicazione. Ciò vale, soprattutto, per l'accesso di cui al comma primo dell'art. 5 del dec. legisl. 33/2013. Questa Amministrazione considera la "trasparenza" come elemento fondamentale per la creazione di "valore pubblico" e considera le pubblicazioni non come mero adempimento formale ma come effettivo strumento di comunicazione con la popolazione di riferimento. Ciò, in coerenza con quanto indicato da ANAC nel PNA dell'anno 2024. Tutte le azioni programmate in materia di "trasparenza" devono tenere conto delle disponibilità finanziarie ed organizzative del Comune.		
--	--	--	--

	Come indicato nella “relazione annuale RPCT”, la carenza di personale da dedicare agli onerosi adempimenti previsti dal dec. legisl. 33/2013, costituisce un limite alla corretta azione di questa Amministrazione. Ciò nonostante, il Comune produrrà, comunque, il massimo sforzo per adeguarsi agli obblighi normativi. Ruolo fondamentale per ottimizzare le pubblicazioni nel triennio 2025-2027 sarà svolto dal sempre maggiore impiego di strumenti informatici che creano automatismi nelle pubblicazioni. La regolarità e correttezza delle pubblicazioni da parte dei singoli Uffici costituisce elemento di valutazione della “performance” dei soggetti interessati e le mancate pubblicazioni influiranno sulla valutazione finale dei soggetti interessati. La materia della “trasparenza” non può prescindere dal rispetto della “protezione dei dati personali. Nell'effettuare le pubblicazioni questa Amministrazione si attiene a quanto indicato nelle Linee Guida 243 del 15 maggio 2014 dell'Autorità Garante per la Protezione dei dati personali. Inoltre, la correttezza delle pubblicazioni con riferimento al Regolamento UE 679/2016 è costantemente monitorata dal Responsabile della Protezione dei dati personali – DPO di questo Comune, il quale, produce report annuali di verifica. Codice di comportamento con la delibera 677 del 28.12.2022 questo Comune ha integrato il proprio Codice di comportamento secondo quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 30 aprile 2022, n. 36, introducendo una sezione relativa al corretto utilizzo delle apparecchiature informatiche, al rapporto con i media e con i social network, anche in un'ottica di tutela dell'immagine della pubblica amministrazione.		
--	--	--	--

Comune di Valle Aurina			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			

3.1 Struttura organizzativa	Presenta il modello organizzativo dell'Ente ed illustra: - organigramma; - livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni: - o inquadramento contrattuale (o categorie); - o profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL); - o competenze tecniche (saper fare); - o competenze trasversali (saper essere - soft skill); - o numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa;	SI	SI
------------------------------------	--	------------------	------------------

3.2 Organizzazione del lavoro agile	Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro che disciplineranno a regime l'istituto del Lavoro Agile per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di Valle Aurina, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione In data 03.12.2020 è stato sottoscritto dalle parti contrattuali il secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021. Gli articoli 7 e 8 del predetto accordo stralcio definiscono la disciplina quadro sul lavoro agile ordinario per il periodo posto Covid-19. L'epidemia Covid-19 ha posticipato l'entrata in vigore delle disposizioni del predetto nuovo accordo. Per la durata della pandemia il Comune di Valle Aurina ha promosso ed attuato – nei settori nei quali è stato possibile – il più ampio ricorso alla modalità lavorativa dello smart-working. A tal fine i dipendenti hanno presentato una richiesta ai propri responsabili dei servizi rispettivamente della strutture, i quali hanno espresso il loro parere. In caso di parere positivo i dipendenti sono stati autorizzati a svolgere le mansioni lavorative in modalità smart working.	SI	SI
--	--	-----------	-----------

	Con deliberazione della Giunta comunale n. 212 del 27.05.2020 il Comune di Valle Aurina ha preso atto del protocollo d'intesa del 07.05.2020 sull'applicazione di misure per il personale in occasione dello stato di emergenza COVID-19 e ha definito gli ambiti rispettivamente le attività, le quali non possono essere espletate nella modalità dello smart working. Questi ambiti rispettivamente attività costituiscono all'interno del Comune di Valle Aurina le attività indispensabili ed indifferibili da prestare in presenza fisica sul posto di lavoro. A partire dal 01.04.2022 il lavoro agile è possibile unicamente - come previsto dal predetto accordo stralcio come anche dalla normativa nazionale – previa sottoscrizione di un accordo individuale ad hoc. Gli articoli 7 e 8 del contratto collettivo intercompartimentale prevedono specificamente quanto segue: • il lavoro agile è una modalità volontaria di esecuzione del rapporto di lavoro ovvero è sottoposto alla volontà delle parti; • il lavoro agile può avere durata determinata o indeterminata; • il lavoro agile si basa sul raggiungimento di obiettivi e/o di una performance concordati; • le attività lavorative di norma vengono effettuate nella fascia oraria giornaliera compresa tra le ore 6.00 e le ore 20.00, secondo un orario liberamente gestito; • in base alle esigenze di servizio possono comunque concordati vincoli di orario o precise fasce di reperibilità; • è garantito il diritto alla disconnessione nei periodi di riposo; • il lavoro agile non prevede la prestazione di lavoro straordinario e non dà diritto alla fruizione di buoni pasto; • il datore di lavoro garantisce la corretta e completa informazione rispetto alla sicurezza sul lavoro.		
--	---	--	--

	Con l'accordo individuale, il quale deve essere compilato e sottoscritto tra il singolo dipendente ed il relativo responsabile del servizio rispettivamente delle strutture secondo il facsimile elaborato dall'amministrazione, vengono per es. definiti la durata temporale dell'accordo, la descrizione generale delle attività da svolgere e gli obiettivi da raggiungere, la previsione delle giornate/mezze giornate da svolgersi in modalità agile o il numero delle giornate fruibili in modo flessibile con riferimento ad un periodo, le fasce orarie di svolgimento dell'attività lavorativa e quelle di rintracciabilità e la strumentazione tecnologica da utilizzare. L'accesso al lavoro agile è privilegiato nei seguenti casi: • Fragilità personali o situazioni di disagio familiare; • Distanza chilometrica dal posto di lavoro; • Idoneità dell'ambiente domestico; • Eventuale ripresentarsi di situazioni pandemiche; Si allegano: • Accordo di intercomparto; • Istruzioni per il lavoro con dispositivi privati o aziendali; • Linee guida per l'utilizzo delle soluzioni cloud aziendali.		
--	--	--	--

Comune di Valle Aurina			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale	Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale illustra i seguenti elementi: • Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente; • Programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori: • capacità di assunzione calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; • stima del trend delle cessazioni, sulla base dei pensionamenti; • stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni o internalizzazioni o a potenziamento, dismissione di Servizi, attività, funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.	SI	SI

Comune di Valle Aurina			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
	Il Comune di Valle Aurina ritiene di fondamentale importanza strategica la formazione dei propri dipendenti. Nel triennio 2025-2027 è prevista l'erogazione di corsi di formazione nelle seguenti aree: • Protezione dei dati personali; • Prevenzione della corruzione e Amministrazione Trasparente; • Sicurezza sul lavoro; • Materia di appalti; • Corsi sulle competenze sociali • Diversi corsi specifici secondo gli uffici		

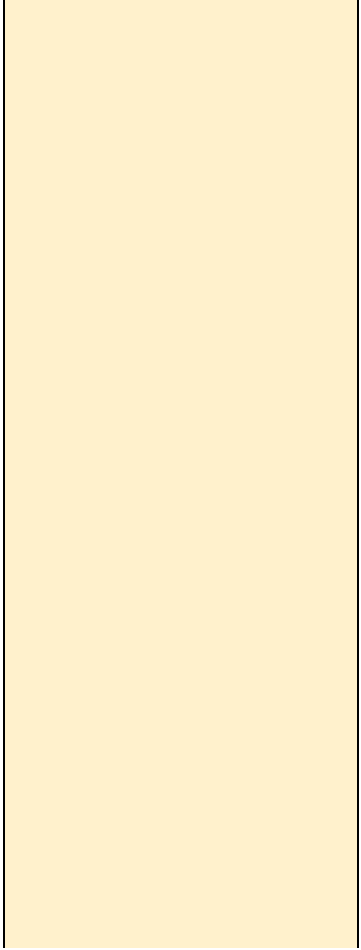
Comune di Valle Aurina		
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
4. MONITORAGGIO		

La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti.

Questa Amministrazione, tuttavia, ritiene che il monitoraggio sia un elemento fondamentale per la corretta attuazione delle prescrizioni normative.

<u>SEZIONE/SOTTOSEZIONE</u> <u>PIAO</u>	<u>MODALITA'</u> <u>MONITORAGGIO</u>	<u>NORMATIVA DI</u> <u>RIFERIMENTO</u>	<u>SCADENZA</u>
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA, ove previsto	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico
Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza, ove previsto;	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno	

NO



Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza, ove previsto;	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno	
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance, ove previsto;	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance, ove previsto;	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance, ove previsto;	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance, ove previsti;	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024

	Si precisa, inoltre, che anche la protezione dei dati personali viene costantemente monitorata sia dalle funzioni interne all'Amministrazione sia attraverso audit annuali a cura del Responsabile della Protezione dei dati personali – DPO.	
--	--	--

Area	Ambito	Processi con indice di rischio elevato	Pesatura rischio: probabilità x impatto	Rischi	Azioni o misure preventive previste	output/indicatori	tempistica	responsabile dell'azione o misura preventiva	note/eventuali oneri finanziari
Settore tecnico	Edilizia Privata e Pianificazione territoriale	Gestione degli atti abilitativi (concessioni edilizie, richiesta pareri obbligatori ad altri enti, agibilità edilizia, piani di attuazione, modifica puc ecc.)	6	Disomogeneità delle valutazioni Non rispetto delle scadenze temporali	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni" Esplicitazione della documentazione necessaria per l'attivazione delle pratiche e delle richieste di integrazione Verifica della conclusione di tutte le pendenze autorizzatorie relative all'immobile con inserimento allarmi nel programma goffice già in uso attraverso trasmissione richiesta modifica programma al consorzio dei comuni Compilazione di check list puntuale per istruttoria	Monitoraggio annuale	già in atto	Responsabile del servizio e Segretario comunale solo prima azione	
					Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Pubblicizzazione del calendario sedute commissione e tempi minimi per la presentazione o integrazione delle pratiche Procedura formalizzata e informatizzata che garantisca la tracciabilità delle istanze e tiene conto dell'ordine cronologico di arrivo salve motivate eccezioni attraverso trasmissione richiesta modifica programma goffice in uso al consorzio dei comuni	Monitoraggio annuale	già in atto	Responsabile del servizio	
Settore tecnico	Edilizia Privata	Gestione degli abusi edilizi (pratiche sanatoria, segnalazioni di parte, ecc.)	9	Discrezionalità nell'intervenire Disomogeneità dei comportamenti Non rispetto delle scadenze temporali	Rischio "Discrezionalità nell'intervenire" Formalizzazione delle procedure di intervento in caso di segnalazione dall'esterno	Monitoraggio annuale	già in atto	Responsabile del servizio	
					Rischio "Disomogeneità dei comportamenti" Formalizzazione delle procedure di intervento	Monitoraggio annuale	già in atto	Responsabile del servizio	
					Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali " Formalizzazione delle procedure di intervento	Monitoraggio annuale	già in atto	Responsabile del servizio	

Area	Ambito	Processi con indice di rischio elevato	Pesatura rischio: probabilità x impatto	Rischi	Azioni o misure preventive previste	output/indicatori	tempistica	responsabile dell'azione o misura preventiva	note/eventuali oneri finanziari
Settore tecnico	Edilizia abitativa agevolata	Assegnazione terreno agevolato	2	Disomogeneità delle valutazioni	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni" Esplicitazione della documentazione necessaria per l'attivazione delle pratiche Formalizzazione di ulteriori criteri nel regolamento comunale per l'assegnazione di terreni agevolati	Monitoraggio annuale	già in atto	Responsabile del servizio	
Settore tecnico e settore amministrativo	Trasversale	Dichiarazione di agibilità per manifestazioni pubbliche	4	Disomogeneità delle valutazioni	Rischio "Disomogeneità dei comportamenti" Formalizzazione dei criteri tecnici e dei termini di presentazione delle domande	Monitoraggio annuale	già in atto	Responsabile del servizio	
Settore tecnico	Cantiere comunale	infrastrutture primarie e secondarie/manutenzion e edifici pubblici	4	Scarsa trasparenza negli affidamenti di piccoli interventi/acquisto in caso di amministrazione diretta	Rischio "Scarsa trasparenza negli affidamenti di piccoli interventi/acquisto in caso di amministrazione diretta" definizione di linea guida che prescriva quando ricorrere alla gara pubblica	Monitoraggio annuale	già in atto	Responsabile di servizio	
Settore tecnico	Cantiere comunale	Manutenzione strade	2	Scarsa trasparenza acquisto in caso di amministrazione diretta	Rischio "Scarsa trasparenza negli affidamenti di piccoli interventi/acquisto in caso di amministrazione diretta" definizione di linea guida che prescriva quando ricorrere alla gara pubblica	Linea guida e monitoraggio annuale	già in atto	Responsabile di servizio	
Settore tecnico	Cantiere comunale	Acqua potabile, acque reflue e rifiuti	4	Scarsa trasparenza acquisto in caso di amministrazione diretta Disomogeneità dei controlli	Rischio "Scarsa trasparenza negli affidamenti di piccoli interventi/acquisto in caso di amministrazione diretta" definizione di linea guida che prescriva quando ricorrere alla gara pubblica	Linea guida e monitoraggio annuale	già in atto	Responsabile di servizio	
					Disomogeneità dei controlli Rilevamento attraverso personale esterno situazioni irregolari e flusso informativo con ufficio tributi	monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	Responsabile di servizio	
Servizio tecnico	Cantiere comunale	Manutenzione macchinari/acquisto	2	(Acquisto senza gara) Discrezionalità nella scelta del contraente	Rischio "discrezionalità nella scelta del contraente" definizione di linea guida	Linea guida	già in atto	Responsabile di servizio	

Area	Ambito	Processi con indice di rischio elevato	Pesatura rischio: probabilità x impatto	Rischi	Azioni o misure preventive previste	output/indicatori	tempistica	responsabile dell'azione o misura preventiva	note/eventuali oneri finanziari
Settore amministrativo	Commercio/attività produttive	Controllo delle DIA/SCIA/Emissione licenze	4	Assenza di criteri di campionamento Non rispetto delle scadenze temporali	Rischio "Assenza di criteri di campionamento" Controllo puntuale di tutte le istanze	Monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	Responsabile del servizio	
					Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Procedura formalizzata e informatizzata che garantisca la tracciabilità dell'operato (attraverso Goffice le licenze per affittacamere, agriturismo e pubblici esercizi) tutte le altre tipologie attraverso il protocollo informatizzato	Monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	Responsabile del servizio	
Settore amministrativo	Lavori Pubblici/manutenzione/mobilità	Gare d'appalto per lavori ed incarichi progettazione e D.L.	6	Scarsa trasparenza dell'operato/alterazione della concorrenza Non rispetto del parere tecnico e contabile	Rischio "Scarsa trasparenza/alterazione della concorrenza" Prevalente utilizzo di bandi tipo per requisiti e modalità di partecipazione	Monitoraggio annuale	già in atto	Responsabile del servizio	Utilizzo prevalente del portale elettronico provinciale. Inoltre si fa presente che il responsabile di servizio può dare solo il suo parere tecnico nel rispetto delle leggi vigenti. Le decisioni nell'ambito degli appalti pubblici vengono prese esclusivamente dalla giunta comunale.
					Rischio "Non rispetto del parere tecnico e contabile" Monitoraggio e reporting dei motivi di non rispetto	Monitoraggio annuale	È sufficiente un monitoraggio entro il 15 dicembre di ogni anno.	Responsabile del servizio	Si fa presente che il responsabile di servizio può dare solo il suo parere tecnico nel rispetto delle leggi vigenti. Le decisioni nell'ambito degli appalti pubblici vengono prese esclusivamente dalla giunta comunale.
Settore amministrativo	Lavori Pubblici	Controllo esecuzione contratto (DL e coord sicurezza)	6	Assenza di un piano dei controlli	Rischio "Assenza di un piano dei controlli" Trasmissione protocolli di cantiere DL/RUP al Comune Visita mensile da parte dell RUP e/o assessore comunale competente per i lavori pubblici e DL al cantiere per verificare di persona le situazioni rilevate con i protocolli di cantiere	Monitoraggio annuale	già in atto	Responsabile del servizio	
Settore amministrativo	Segreteria Generale	Controllo dei servizi appaltati (manutenzione caldaie, manutenzione ascensori, illuminiazione, verde pubblico ecc.)	6	Assenza di criteri di campionamento Disomogeneità delle valutazioni	Rischio "Assenza di criteri di campionamento" Inserimento nei capitolati tecnici o nelle richieste di offerte della qualità e quantità della prestazione attesa Inserire delle modalità di segnalazioni di eventuali disservizi	i Monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	Segretario comunale	

Area	Ambito	Processi con indice di rischio elevato	Pesatura rischio: probabilità x impatto	Rischi	Azioni o misure preventive previste	output/indicatori	tempistica	responsabile dell'azione o misura preventiva	note/eventuali oneri finanziari
Trasversale	Segreteria	Gestione di segnalazioni e reclami	2	Discrezionalità nella gestione	Rischio "Discrezionalità nella gestione" Procedura formalizzata a livello di Ente per la gestione delle segnalazioni esterne scritte e dei reclami Protocollo informatizzato ai fini della tracciabilità	Monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	Segretario comunale	
Settore amministrativo	Servizi demografici	Gestione archivio servizi demografici	3	Fuga di notizie di informazioni riservate	Rischio "Fuga di notizie di informazioni riservate" Formalizzazione di una linea guida che identifica le modalità di richiesta di accesso a dati anagrafici accessibili dai cittadini	Monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	Responsabile di servizio prima azione. Segretario comunale seconda azione	
Settore amministrativo	Servizi demografici	Gestione degli accertamenti relativi alla residenza	6	Disomogeneità dei controlli Indicazione da parte dei cittadini quando sono presenti in casa	Rischio "Disomogeneità dei controlli " Formalizzazione di una linea guida che indica le modalità di controllo			Responsabile di servizio	
					Rischio "Indicazione da parte dei cittadini quando sono presenti in casa" Creazione modello uniforme di domanda di cambiamento residenza	Monitoraggio annuale	già in atto		
Settore amministrativo	servizi di stato civile	Gestione iscrizione stati civili ed archivio	3	Fuga di notizie di informazioni riservate	Rischio "Fuga di notizie di informazioni riservate" Individuazione formale delle persone che hanno accesso agli archivi di stato famiglia e deposito della disposizione di servizio presso ufficio segreteria	Monitoraggio annuale	già in atto	Responsabile di servizio	
Settore amministrativo	servizio elettorale	Gestione procedimento elettorale	1	Difficoltà accesso alle liste elettorali	Rischio "Difficoltà accesso alle liste elettorali" Formalizzazione modalità di accesso	monitoraggio annuale	già in atto	Responsabile di servizio	

Area	Ambito	Processi con indice di rischio elevato	Pesatura rischio: probabilità x impatto	Rischi	Azioni o misure preventive previste	output/indicatori	tempistica	responsabile dell'azione o misura preventiva	note/eventuali oneri finanziari
Settore finanziario e Settore amministrativo	Trasversale	Assegnazione/ concessione/ Locazione beni comunali	6	Scarsa trasparenza/ poca pubblicità dell'opportunità Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste	Rischio "Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità" Formalizzazione delle attività di pubblicizzazione da effettuare Definizione criteri per assegnazione dei beni e modalità di accesso Predisposizione gara per affidamento	monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	Segretario comunale	
					Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste" Creazione dell'elenco delle associazioni o altri soggetti potenzialmente beneficiari Stesura del regolamento di assegnazione sale e spazi pubblici Esplicitazione della documentazione necessaria per l'ottenimento del beneficio	monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	Segretario comunale	
Settore finanziario	Tributi e entrate patrimoniali	Controlli/accertamenti sui tributi/entrate pagati (IMU e Rifiuti)	6	Assenza di controlli Disomogeneità delle valutazioni Non rispetto delle scadenze temporali Perdita di dati	Rischio "Assenza di controlli" Controllo puntuale di tutte le situazioni come da regolamento comunale	monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	responsabile di servizio	
					Rischio "Disomogeneità delle valutazioni" Formalizzazione di linee guida per i controlli da effettuare	monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	responsabile di servizio	
					Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Monitoraggio dei tempi di evasione dei controlli	monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	responsabile di servizio	
					Rischio "Perdita di dati" Formalizzazione flusso di informazione tra ufficio tecnico, ufficio anagrafe, ufficio licenze	monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	responsabile di servizio	
Settore finanziario	Tributi e entrate patrimoniali	Controlli/accertamenti sui tributi/entrate pagati (acqua potabile e acque reflue - Servizio igiene)	6	Assenza di controlli Disomogeneità delle valutazioni Non rispetto delle scadenze temporali Perdita di dati	Rischio "Assenza di controlli" Controllo puntuale di tutte le situazioni come da regolamento comunale	monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	responsabile di servizio	
					Rischio "Disomogeneità delle valutazioni" Formalizzazione di linee guida per i controlli da effettuare	monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	responsabile di servizio	
					Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Monitoraggio dei tempi di evasione dei controlli	monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	responsabile di servizio	
					Rischio "Perdita di dati" Formalizzazione flusso di informazione tra ufficio tecnico, ufficio anagrafe, ufficio licenze e per quanto riguarda tutte le attività produttive, con il competente ufficio provinciale tutela acque	monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	responsabile di servizio	
Settore finanziario	Tributi e entrate patrimoniali	Servizio di affissione	4	Assenza di controlli Non rispetto delle scadenze temporali	Rischio "Assenza di controlli" Controllo puntuale di tutte le situazioni come da regolamento comunale	monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	resonsabile di servizio	
					Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Monitoraggio dei tempi di evasione dei controlli	monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	responsabile di servizio	
Settore finanziario	Tributi e entrate patrimoniali	Controlli/accertamenti sui tributi/entrate pagati (Occupazione suolo pubblico e tassa di pubblicità)	6	Disomogeneità delle valutazioni Non rispetto delle scadenze temporali	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni" Formalizzazione di linee guida per i controlli da effettuare	Monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	responsabile di servizio	Non è prevista assunzione di polizia locale.
					Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali" Monitoraggio dei tempi di evasione dei controlli	monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	responsabile di servizio	
Settore finanziario	Tributi e entrate patrimoniali	Controlli/accertamenti sui tributi/entrate pagati(canone rivierasco)	6	Assenza di controlli	Rischio "Assenza di controlli" Controllo puntuale di tutte le situazioni come da legge provinciale	Monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	responsabile di servizio	

Area	Ambito	Processi con indice di rischio elevato	Pesatura rischio: probabilità x impatto	Rischi	Azioni o misure preventive previste	output/indicatori	tempistica	responsabile dell'azione o misura preventiva	note/eventuali oneri finanziari
Settore finanziario	Personale	Selezione/reclutamento del personale	4	Disomogeneità delle valutazioni durante la selezione Disomogeneità nel controllo del possesso dei requisiti dichiarati	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni durante la selezione" Definizione di criteri stringenti per le diverse tipologie di chiamate a termine Creazione di griglie per la valutazione dei candidati Definizione di criteri per la composizione delle commissioni e verifica che chi vi partecipa non abbia legami parentali con i concorrenti Ricorso a criteri statistici casuali nella scelta dei temi o delle domande Responsabile dell'unità organizzativa è in commissioni d'esame solo in qualità di verbalizzante	Monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	Responsabile di servizio	Tutti i provvedimenti che incidono sulla sfera giuridica sono di competenza del Segretario Comunale, del Sindaco e della Giunta.
					Rischio "Disomogeneità nel controllo del possesso dei requisiti dichiarati" Controllo puntuale di coloro che vengono assunti	Monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	Responsabile di servizio	Il responsabile di servizio svolge l'intera attività preparatoria.
Settore amministrativo	Segreteria	Progressioni di carriera	4	Disomogeneità delle valutazioni	Rischio "Disomogeneità delle valutazioni durante la selezione" Creazione di griglie per la valutazione dei candidati	Monitoraggio annuale	entro il 15 dicembre di ogni anno.	Segretario comunale	

Area	Ambito	Processi con indice di rischio elevato	Pesatura rischio: probabilità x impatto	Rischi	Azioni o misure preventive previste	output/indicatori	tempistica	responsabile dell'azione o misura preventiva	note/eventuali oneri finanziari
Settore finanziario e Settore amministrativo	Trasversale	Erogazione di contributi e benefici economici a associazioni	9	Scarsa trasparenza/ poca pubblicità dell'opportunità Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati e della rendicontazione	Rischio "Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità" Pubblicizzazione delle modalità di accesso al contributo e della tempistica	annuale	già in atto	Segretario comunale	Tutti i provvedimento sono di competenza della giunta comunale
					Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste" Disposizioni regolamentari per l'erogazione dei contributi con esplicitazione dei criteri di dettaglio Esplicitazione dei requisiti e della documentazione necessaria per l'ottenimento del beneficio	monitoraggio annuale	già in atto	Segretario comunale	Tutti i provvedimento sono di competenza della giunta comunale
					Rischio "Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati" Controllo puntuale dei requisiti e della documentazione consegnata e della rendicontazione	monitoraggio annuale	già in atto	Segretario comunale	Tutti i provvedimento sono di competenza della giunta comunale

GEMEINDE AHRNTAL - COMUNE DI VALLE AURINA

STELLENPLAN - PIANTA ORGANICA

Änderungen / variazioni:

Schaffung der folgenden Vollzeitstellen / inserimento dei seguenti posti a tempo pieno:

- zwei Stellen als Verwaltungsassistent/in 6. F.E.. / due posti di assistente amministrativo, 6a qual.funz.

NEUER STELLENPLAN - NUOVA PIANTA ORGANICA

Bezeichnung	Berufsbild profilo prof. Nr.	Funktions- ebene qualifica funzionale	Anzahl der Planstellen Numero dei posti d'organico	Arbeitszeit - orario di lavoro			denominazione
				vollzeit- beschäftigt tempo pieno	Teilzeit tempo parziale	Stunden anzahl ore settim.	
Gemeindesekretär	80	9	1	1			Segretario Comunale
Vize-Gemeindesekretär	82	9	1	1			Vicesegretario Comunale
Funktionär der Verwaltung oder des Rechnungswesens	72	8	2	2			funzionario amministrativo o contabile
Geometer mit Berufsbefähigung	56	7	1	1			geometra con abilitazione all'esercizio della professione
Verwaltungsassistent mit Diplom über ein mindestens zweijähriges Universitätsstudium	58	7	3	3			Assistente amministrativo con diploma di studi universitari almeno biennali
Bibliothekar	46	6	1	1			bibliotecario
Verwaltungsassistent	43	6	21	19	2	46,00	Assistente amministrativo
Verwaltungsassistent - Zustellbeamter	43+35	6	1	1			Assistente amministrativo - messo comunale
Verwaltungsbeamter auch mit Aufgaben der Anwendung von EDV-Programmen	31	5	2	2			Operatore amministrativo anche con funzioni di utilizzo di programmi C.E.
Hochspezialisierter Arbeiter	28	5	1	1			Operaio altamente specializzato
Bürohilfe auch mit Aufgaben der Anwendung von EDV-Programmen	25	4	1	1			Coadiutore anche con mansioni di applicazione dell'informatica
spezialisierter Arbeiter	15	4	7	7			Operaio specializzato
Koch	19	4	6		6	134,00	Cuoco
qualifizierter Koch	13	3	5		5	115,00	cuoco qualificato
Diener	4	2	1		1	20,00	bidello
INSGESAMT			54	40	14	315,00	TOTALE

ANZAHL DER PLANSTELLEN (nach Umwandlung der Teilzeitstellen in Vollzeitstellen)		NUMERO DEI POSTI D'ORGANICO (dopo trasformazione dei posti a tempo parziale in posti a tempo pieno)	
Vollzeitstellen	40	Posti a tempo pieno	
Teilzeitstellen umgerechnet in Vollzeitäquivalente	8,29	Posti a tempo parziale convertiti in equivalenti a tempo pieno	
Effektive Anzahl der Planstellen (der deutschen Sprachgruppe vorbehalten)	48,29	Numero effettivo dei posti d'organico (riservato al gruppo linguistico tedesco)	
Verhältnis Bedienstete/Einwohner laut Dekret des Landeshauptmannes Nr. 15 vom 13.04.2017	51,99	proporzione dipendenti/abitanti secondo Decreto del Presidente della Provincia 13.04.2017, n. 15	
Differenz	3,70	Differenza	
derzeit von geschützten Kategorien besetzte Stellen, welche nicht in das Verhältnis Bediente/Einwohner mit eingerechnet werden	2,03	posti attualmente occupati da categorie protette che non vengono considerati per il calcolo del rapporto personale/dipendenti	
noch verfügbare Stellen bis zum Erreichen des Verhältnisses Bediente/Einwohner laut D.LH. 15/2017	5,73	posti ancora disponibili fino al raggiungimento del rapporto dipendenti/abitanti secondo D.P.P. 15/2017	

Einwohner/abitanti (31.12. d.vorletzten Jahres/del penultimo anno solare)	5.979
31/12/2020	

touristische Übernachtungen / pernottamenti turistici (im vorletzten Kalenderjahr/nel penultimo anno solare)	
2020	610.265

Beilage zur Neugenehmigung des Stellenplanes genehmigt mit Ratsbeschluss Nr. 19 vom 29.09.2022	Allegato alla nuova pianta organica approvata con deliberazione consiliare n. 19 vom 29.09.2022
---	--

DER BÜRGERMEISTER-IL SINDACO
Geom. Helmut Klammer



DER GEMEINDESEKRETÄR-IL SEGRETARIO COMUNALE
Ernst Hofer

Stampa Intero Modello in data : 6/8/2024

Tipo Rilevazione : CONSUNTIVAZIONE SPESE	Anno : 2023
Tipo Istituzione : COMUNI	Contratto : PROV. AUTONOMA DI BOLZANO
Istituzione : 7785 - COMUNE DI VALLE AURINA	
Organo di Controllo di Primo Livello : RTS BOLZANO	

	T1	T1a	T1b	T1c	T1c bis	T1d	T1e	T1f	T1g	T1s d	T2	T2a	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	S1	S1A	SICI	TFAM	Tab. Ric.
Tenute	X										X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X		X	X			X
Dichiarate	X										X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X		X	X			X
Inviare	X										X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X		X	X			X
Risultano inviati i dati dell'appendice SI1A Convenzioni																														

Il Modello inviato risulta certificato in data : 06/08/2024

Il Modello inviato è stato certificato la prima volta in data : 06/08/2024

Riepilogo Anomalie

	NSIS	SQ1	SQ2	SQ3	SQ4	SQ5	SQ6	SQ7	SQ8	SQ9	SQ10
Stato	-	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO

	IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	IN6	IN7	IN8	IN9	IN10	IN11	IN12	IN13	IN14	IN15	IN16	IN17
Stato	NO	NO	NO	NO	GA	NO	GA	NO	NO	NO	NO	NO	GA	NO	NO	NO	NO

Qualora presenti, il dettaglio delle anomalie e delle giustificazioni addotte dall'amministrazione alle incongruenze è riportato nel "PDF delle anomalie" che dovrà essere presentato all'Organo di controllo contestualmente al presente modello del Conto annuale

- "Giustificazione presente" se lo stato ha valore GP;
"Accettata con riserva" se lo stato ha valore GR;
"Accettata" se lo stato ha valore GA;
"Non applicabile per il contratto corrente" se lo stato ha valore "-";

Personale a tempo indeterminato (Tab.1) - Dati riepilogativi dell'ultimo triennio												
Gli aggiornamenti dei prospetti del riepilogo triennale saranno visibili dal giorno successivo a quello di salvataggio delle tabelle. Data ultimo aggiornamento dei valori calcolati: 06/08/2024 01:13:06. Gli aggiornamenti dei prospetti del riepilogo triennale vengono effettuati solo per gli ultimi 3 anni di rilevazione												
	Personale a tempo indeterminato al 31.12 (Tab. 1)			Numero Mensilità / 12 (Tab. 12)			Spese per retribuzioni lorde (Tab. 12+13)			di cui arretrati anni precedenti (Tab. 12+13)		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI	1	1	1	1	1	1	148.156	129.615	161.381	0	0	1.986
DIRIGENTI	1	1	0	0,74	0,74	0	65.240	60.155	0	0	0	0
CATEGORIA D	5	5	5	5,21	4,7	4,89	256.251	253.172	306.063	76	0	13.275
CATEGORIA C	19	20	21	14,19	15,33	16,81	581.388	614.096	722.335	3.339	0	33.210
CATEGORIA B	13	12	11	9,22	11,35	10,1	337.999	407.092	394.414	2.136	3.228	18.619
CATEGORIA A	6	6	6	3,63	3,74	3,71	119.766	115.682	125.809	0	0	6.461
Totale	45	45	44	33,97	36,86	36,5	1.508.800	1.579.812	1.710.002	5.551	3.228	73.551
				Tabella 14			868.964	783.540	811.584			
				Totale costo annuo del lavoro(Tab.12+13+14)			2.377.764	2.363.352	2.521.586			

Personale a tempo indeterminato (Tab.1) - Spese medie pro-capite annue in euro dell'ultimo triennio

Gli aggiornamenti dei prospetti del riepilogo triennale saranno visibili dal giorno successivo a quello di salvataggio delle tabelle. Data ultimo aggiornamento dei valori calcolati: 06/08/2024 01:13:06. Gli aggiornamenti dei prospetti del riepilogo triennale vengono effettuati solo per gli ultimi 3 anni di rilevazione

	Mensilità/12			Spese medie escluso arretrati a.p. (Tab. 12+13)			Spese medie per competenze fisse escluso arretrati a.p. (Tab.12)			Spese medie per competenze accessorie escluso arretrati a.p. (Tab.13)			Valori medi per arretrati a.p. di Tab.12			Valori medi per arretrati a.p. di Tab.13		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI	1	1	1	148.156	129.615	159.395	63.871	64.129	64.657	84.285	65.486	94.738	0	0	1.986	0	0	0
DIRIGENTI	0,74	0,74	0	88.561	81.658	0	52.275	53.234	0	36.286	28.424	0	0	0	0	0	0	0
CATEGORIA D	5,21	4,7	4,89	49.209	53.819	59.926	37.749	37.931	40.941	11.460	15.888	18.985	15	0	2.717	0	0	0
CATEGORIA C	14,19	15,33	16,81	40.746	40.050	40.999	34.971	34.863	35.408	5.775	5.187	5.591	228	0	1.976	7	0	0
CATEGORIA B	9,22	11,35	10,1	36.447	35.588	37.214	29.311	30.076	30.678	7.137	5.512	6.536	232	284	1.844	0	0	0
CATEGORIA A	3,63	3,74	3,71	33.016	30.966	32.169	28.188	28.135	28.928	4.828	2.831	3.241	0	0	1.742	0	0	0
Totale per Istituzione	33,97	36,86	36,5	44.279	42.775	44.845	34.384	34.260	34.993	9.895	8.515	9.852	161	87	2.016	3	0	0

1. Le Spese medie annue per ciascuna Categoria sono calcolate dividendo il totale delle spese delle qualifiche appartenenti alla categoria per le unità di riferimento (mensilità della tabella 12 / 12) della stessa categoria.
2. Le Spese medie annue per Istituzione sono calcolate come la somma su tutte le categorie del prodotto di ciascun valore medio * mensilità/12 divisa per il totale delle mensilità/12 sommate su tutte le categorie dell'Istituzione.

n.c: non calcolabile per mancanza di mensilità attribuite alla categoria

Giorni medi assenza - Dati riepilogativi dell'ultimo triennio

Gli aggiornamenti dei prospetti del riepilogo triennale saranno visibili dal giorno successivo a quello di salvataggio delle tabelle. Data ultimo aggiornamento dei valori calcolati: 06/08/2024 01:13:06. Gli aggiornamenti dei prospetti del riepilogo triennale vengono effettuati solo per gli ultimi 3 anni di rilevazione

PERSONALE				GIORNI ASSENZA MEDI ANNUI								
Presenti di riferimento				Ferie			Assenza malattia retribuita			Altre assenze (meno formazione)		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI	1	1	1	38	30	36	0	0	1	2	5	0
DIRIGENTI	1	1	0	27	20	0	2	11	0	2	2	0
CATEGORIA D	5	5	5	33,6	28,6	29,6	3,6	4,6	12	3,6	1,6	1,6
CATEGORIA C	19	20	21	23	23,5	23,86	5,16	8,2	6,24	16,58	10,35	5,38
CATEGORIA B	13	12	11	19,46	28,58	28,82	12,38	7,08	10,36	2,15	1,67	2,45
CATEGORIA A	6	6	6	18,83	20,67	20	11,33	5,67	0	0,5	1,33	0,67
Totale personale a t. indeterminato al 31.12 (Tab. 1) o Valore Medio (1)	45	45	44	23,02	25,11	25,5	7,71	7,04	6,95	8,18	5,56	3,45

(1) Presenti di riferimento per determinare i gg di assenza: personale presente al 31.12 di tabella 1 - personale comandato/distaccato fuori ruolo, in esonero e in convenzione dell'amministrazione di tabella 3 + personale comandato/distaccato fuori ruolo esterno e in convenzione esterna di tabella 3

n.c: non calcolabile per mancanza di presenti di riferimento

Personale Flessibile (Tab. 2A, Tab.2 e SI1) - Dati riepilogativi dell'ultimo triennio

Gli aggiornamenti dei prospetti del riepilogo triennale saranno visibili dal giorno successivo a quello di salvataggio delle tabelle. Data ultimo aggiornamento dei valori calcolati: 06/08/2024 01:13:06. Gli aggiornamenti dei prospetti del riepilogo triennale vengono effettuati solo per gli ultimi 3 anni di rilevazione

Personale Flessibile (Tab. 2A) - Dati riepilogativi dell'ultimo triennio

Personale a tempo determinato n. dipendenti T2A	2021	2022	2023	
Personale con contratti di collaborazione coordinata e continuativa (fino al 2022)	0	0	-	
CC - CATEGORIA C	3	2	2	
TOTALE	3	2	2	

Personale Flessibile (Tab. 2 e SI1) - Dati riepilogativi dell'ultimo triennio

PERSONALE (Tab.2 e SI1)				Costo del lavoro (in euro)(Tab.14)				Spese/costi medi pro-capite(in euro)			
Unità/n.contratti	2021	2022	2023		2021	2022	2023	valori annui lordi	2021	2022	2023
Personale a tempo determinato	2	1,2	1	Retribuzioni, codice P015	67.159	44.728	39.075	valore medio	33.580	37.273	39.075
L.S.U./L.P.U.	0,7	0,9	0,9	Retribuzioni, codice P065	14.708	17.147	17.347	valore medio	21.011	19.052	19.274
Lavoratori Interinali	1,6	0,9	0,6	Retribuzioni, codice L105+P062	41.509	30.902	14.512	valore medio	25.943	34.336	24.187
Con Contratti formazione lavoro	0	0	0	Retribuzioni, codice P016	0	0	0	valore medio	0	0	0
N. contratti collaborazioni professionali (co.co.co. fino al 2022)	0	0	0	Oneri per collaborazioni professionali codice L111 (Oneri per co.co.co. L108 fino al 2022)	0	0	0	valore medio riferito ai contratti di collaborazione professionale attivi nell'anno (co.co.co. fino al 2022)	0	0	0
N. incarichi di studio/ricerca e di consulenza (SI1)	2	1	1	Oneri per incarichi di studio, ricerca e consulenza codice L112 (L109 fino al 2022)	10.169	8.277	11.121	valore medio riferito agli incarichi attivi nell'anno	5.085	8.277	11.121
N. contratti per prestazioni professionali consistenti nella resa di servizi o adempimenti obbligatori per legge (SI1)	8	7	9	Oneri per contratti resa servizi o adempimenti obbligatori per legge (codice L115)	26.442	20.480	37.544	valore medio riferito agli incarichi attivi nell'anno	3.305	2.926	4.172

Valore medio pro-capite della spesa non calcolabile se il personale di riferimento/contratti è uguale a zero

Contrattazione Integrativa - Dati riepilogativi dell'ultimo triennio

Gli aggiornamenti dei prospetti del riepilogo triennale saranno visibili dal giorno successivo a quello di salvataggio delle tabelle. Data ultimo aggiornamento dei valori calcolati:
06/08/2024 01:13:06. Gli aggiornamenti dei prospetti del riepilogo triennale vengono effettuati solo per gli ultimi 3 anni di rilevazione

Macrocategoria	Fondo	Risorse per il finanziamento del fondo (voci di entrata)			Utilizzo del fondo (voci di uscita)		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023

Tabella di Riconciliazione

Voci di Spesa/Costo	Importo Sico	Importo Siope	Importo Bilancio	Nota
Totale T12	1350497	1698950	0	
Totale T13	359505			
Assegno T14	0			
TOTALE PARZIALE	1710002	0	0	
L010 - GESTIONE MENSE	0	0	0	
L011 - EROGAZIONE BUONI PASTO	10691	10692	0	
L020 - FORMAZIONE DEL PERSONALE	7661	7661	0	
L112 - INCARICHI DI STUDIO/RICERCA/CONSULENZA	11121	11121	0	
L111 - CONTRATTI DI COLLABORAZIONE PROFESSIONALE	0	0	0	
P015 - RETRIBUZIONI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	39075	39694	0	
P035 - CONTRIBUTI A CARICO DELL'AMM. PER FONDI PREV. COMPLEMENTARE	34774	66958	0	l'importo SIOPE comprende erroneamente il contributo a carico dell'amministrazione su competenze fisse
P055 - CONTRIBUTI A CARICO DELL'AMM.NE SU COMP. FISSE E ACCESSORIE	495179	430018	0	l'importo SIOPE dell' P035 comprende erroneamente il contributo a carico dell'amministrazione su competenze fisse
P061 - IRAP	150152	163648	0	l'importo SIOPE comprende inoltre l'IRAP per gli amministrazioni
P062 - ONERI PER I CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE(INTERINALI)	11184	11184	0	

Voci di Spesa/Costo	Importo Sico	Importo Siope	Importo Bilancio	Nota
P065 - COMPENSI PER PERSONALE LSU/LPU	17347	17444	0	
SOMME RIMBORSATE ALLE AMMINISTRAZIONI PER SPESE DI PERSONALE (sommatoria dei diversi rimborsi presenti in tabella 14)	0	0	0	
TOTALE GENERALE	2487186	2457370	0	
RIMBORSI RICEVUTI DALLE AMMINISTRAZIONI PER SPESE DI PERSONALE (a riduzione) (sommatoria dei diversi rimborsi presenti in tabella 14)	23580	23597	0	
TOTALE GENERALE AL NETTO DEI RIMBORSI	2463606	2433773	0	

Commenti Organi Di Controllo

Nessun commento inserito degli organi di controllo

Visualizzazione del Limite 2016

Il sistema controlla che il totale delle risorse della T15, detratte le voci non soggette alla verifica al limite 2016 indicate nella voce LEG398, sia inferiore al limite 2016 indicato nella voce LEG428, con tolleranza di 1000 €.

Deve essere inviata la tabella SICI e/o la T15

Firma del Responsabile del procedimento amministrativo di cui alla L. n. 241/90

Si attesta la conformità dei dati con le scritture amministrativo contabili e, ove previsto, con quanto dichiarato nelle specifiche informazioni sulla Contrattazione integrativa ex art. 40-bis del d.lgs.165/2001 (tabelle 15 e schede SICI).
Si prende atto delle eventuali incongruenze segnalate dal sistema SICO e delle giustificazioni addotte dall'amministrazione.

Firma del Presidente del collegio dei revisori

Scheda Informativa 1

Informazioni Istituzione

Partita IVA : 00342270212

Codice Fiscale : 00342270212

Telefono : 0474 651500

Email : info@ahrntal.eu

Via : Cadipietra, Municipio

Numero Civico : 96

C.A.P. : 39030

Città : VALLE AURINA

Provincia : BZ

Codice Catastale : L595

Popolazione residente : 5958

Superficie(Kmq) : 187.89

Indirizzo pagina web dell'ente : www.ahrntal.eu

Responsabile del Procedimento Amministrativo di cui alla legge 7/8/90, N.241 Capo II

(in assenza di tale indicazione sarà considerato responsabile il direttore generale)

Cognome	Nome	Telefono	EMail
Hofer	Ernst	0474 651 528	info@ahrntal.eu

Referente Da Contattare			
Cognome	Nome	Telefono	EMail
Klammer	Agnes	0474 651 549	personalamt@ahrntal.eu

Riepilogo Domande Presenti Nella Circolare	
<i>I modelli debbono essere sottoscritti dai revisori dei conti</i>	
<i>Domande presenti in circolare:</i>	
INDICARE IL NUMERO DI UNITÀ DI PERSONALE UTILIZZATO A QUALSIASI TITOLO (COMANDO O ALTRO) NELLE ATTIVITÀ ESTERNALIZZATE CON ESCLUSIONE DELLE UNITÀ EFFETTIVAMENTE CESSATE A SEGUITO DI ESTERNALIZZAZIONI.	
INDICARE IL NUMERO DEI CONTRATTI DI COLLABORAZIONE PROFESSIONALE.	
INDICARE IL NUMERO DEGLI INCARICHI DI STUDIO, RICERCA E CONSULENZA.	1
INDICARE IL NUMERO DI CONTRATTI PER PRESTAZIONI PROFESSIONALI CONSISTENTI NELLA RESA DI SERVIZI O ADEMPIMENTI OBBLIGATORI PER LEGGE.	9
INDICARE IL TOTALE DELLE SOMME TRATTENUTE AI DIPENDENTI NELL'ANNO DI RILEVAZIONE PER LE ASSENZE PER MALATTIA IN APPLICAZIONE DELL'ART. 71 DEL D.L. N. 112 DEL 25/06/2008 CONVERTITO IN L. 133/2008.	
QUANTI SONO I DIPENDENTI AL 31.12 IN ASPETTATIVA PER DOTTORATO DI RICERCA CON RETRIBUZIONE A CARICO DELL'AMMINISTRAZIONE AI SENSI DELL'ARTICOLO 2 DELLA LEGGE 476/1984 E S.M.?	
QUANTE PERSONE SONO STATE IMPIEGATE NELL'ANNO(TEMPO DETER.,COLLABORAZIONI PROFES.,INCARICHI O ALTRI TIPI DI LAV.FLESSIBILE)IL CUI COSTO È TOTALMENTE SOSTENUTO CON FINANZ.ESTERNI DELL'U.E.O DI PRIVATI?	
INDICARE IL NUMERO DELLE UNITÀ RILEVATE IN TABELLA 1 TRA I "PRESENTI AL 31.12" CHE RISULTAVANO TITOLARI DI PERMESSI PER LEGGE N. 104/92.	1
INDICARE IL NUMERO DELLE UNITÀ RILEVATE IN TABELLA 1 TRA I "PRESENTI AL 31.12" CHE RISULTAVANO TITOLARI DI PERMESSI AI SENSI DELL'ART. 42, C.5 D.LGS.151/2001 E S.M.	
UNITÀ DI PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE ASSEGNATE AGLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE CON GLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO	
UNITÀ DI PERSONALE NON DIRIGENTE ASSEGNATE AGLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE CON GLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO	
UNITÀ DI PERS. EST. ALL'ISTIT. IN POSIZIONE DI COMANDO, DISTACCO, FUORI RUOLO, ESPERTI, CONSULENTI O COLLAB.PROFES. ASSEGNATE AGLI UFFICI DI DIRETTA COLLAB. CON GLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO	
SPESA COMPLESSIVAMENTE SOSTENUTA PER IL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE ASSEGNATO AGLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE CON GLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO	
SPESA COMPLESSIVAMENTE SOSTENUTA PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE ASSEGNATO AGLI UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE CON GLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO	
SPESA PER IL PERS. ESTERNO ALL'ISTITUZ.,IN POSIZ. DI COMANDO/DISTACCO/FUORI RUOLO/ESPERTI/CONSULENTI/COLLAB. PROFESS. ASSEGNATI AGLI UFFICI DI DIRETTA COLLAB. CON GLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO	
IMPORTO DEL LIMITE DI CUI ALL'ART .1, COMMA 557-QUATER O ART. 1, COMMA 562 DELLA LEGGE N. 296/2006 O DI ANALOGHE DISPOSIZIONI DELLE REGIONI E PROVINCE AUTONOME	
QUANTE PERSONE SONO STATE ASSUNTE NELL'ANNO A TEMPO DETERMINATO CON LE RISORSE DEL PNRR?	

Riepilogo Domande Presenti Nella Circolare

QUANTE PERSONE SONO STATE ASSUNTE NELL'ANNO CON ALTRE FORME FLESSIBILI DI LAVORO (EX INTERINALI, LSU, FORMAZIONE LAVORO) CON LE RISORSE DEL PNRR?	
CON QUANTE PERSONE SONO STATI SOTTOSCRITTI CONTRATTI DI COLLABORAZIONE PROFESSIONALE E INCARICHI NELL'ANNO CON LE RISORSE DEL PNRR?	

Componenti Collegio dei Revisori (o Organo Equivalente)

Cognome	Nome	EMail (sostituisce l'ENTE RAPPRESENTATO delle rilevazioni precedenti)
Graber	Dr. Thomas	personalamt@ahrntal.eu

**Note e chiarimenti alla
rilevazione:**

Scheda Informativa 1A

L'Ente fa parte di una "Unione di Comuni", ai sensi dell'art. 32 del d.lgs 267/2000 o di analoghe disposizioni delle Regioni e Province Autonome?	NO
Nel caso in cui siano stati esternalizzati dei servizi, l'Ente ha adempiuto a quanto previsto dall'articolo 6-bis del d.lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 4 c. 2 del d.lgs. 75/2017?	No
È stato adottato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) previsto dal dall'art. 6 co. 1 del DL 80/2021 convertito dalla L. 113/2021 e ss.mm.ii?	SI
E' stato adottato il piano annuale delle assunzioni previsto o di analoghe disposizioni delle Regioni e Province Autonome?	NO
Al 31.12 le funzioni di Direttore Generale erano svolte da:	
- Soggetto appositamente incaricato;	
- Segretario comunale (art. 108 comma 4 d.lgs. 267/2000)	
L'ente ha attive al 31/12 convenzioni con altri enti ai sensi dell'art. 30 del T.U.E.L. , o di analoghe disposizioni delle Regioni e Province Autonome?	SI
E' stato istituito un ufficio / servizio disciplinare?	NO
Numero di unità di personale assunte come stagionali a progetto	
Numero di persone in ingresso o uscita con mobilità fra pubblico e privato ex art. 23 bis comma 7 d.lgs.165/2001 o di analoghe disposizioni delle Regioni e Province Autonome	
L'Ente ha provveduto a reinternalizzare funzioni o servizi?	NO
In caso di risposta affermativa si passa alla sottodomanda:	
Ha riassorbito il personale già dipendente di amministrazioni pubbliche secondo quanto previsto dall'art. 19 c. 8 del dlgs. n. 175/2016 e dell'art. 1 c. 872 della L. 205/2017?	
L'Ente ha proceduto alla revisione annuale delle partecipazioni societarie TUSP n. 175/2016?	SI
L'Ente gestisce funzioni fondamentali in forma associata ai sensi dell'art.14, comma 28, L.122/2010 e s.m. oggetto della sentenza additiva della Corte Costituzionale n. 33/2019?	NO
Quante funzioni con convenzioni?	
Quante funzioni con Unione di Comuni?	
L'ente fa parte di una segreteria convenzionata attiva al 31.12? (In caso di risposta affermativa si passa alle sottodomande 32 e 33)	NO
% di convenzione stabilita	
L'ente è titolare (Capofila) della segreteria convenzionata al 31.12? (In caso di risposta negativa alla domanda 33 si passa alla domanda 34)	
Ente capofila della segreteria convenzionata al 31.12	
Quanti ex LSU/LPU/ASU sono stati stabilizzati (a tempo indeterminato) nell'anno di rilevazione?	

Quanti ex LSU/LPU/ASU sono stati contrattualizzati a tempo determinato nell'anno di rilevazione?	
Quanti ex LSU/LPU/ASU, già contrattualizzati a tempo determinato, hanno avuto proroga nell'anno di rilevazione?	
L'ente ha rispettato l'equilibrio Pluriennale di bilancio?	SI
E' stato rispettato l'art. 1 c. 557 e il comma 557-quater, l.f. per l'anno 2007 e o analoga disposizione delle Regioni e Province Autonome?	NO
Ai sensi dell'art. 33 d.l. 34/2019 sulle assunzioni, rispetto alla pregressa norma, sono aumentate le capacità assunzionali dei Comuni-DM 17.3.2020- delle Province e Città metropolitane-DM 11.1.2022?	NO
Quanti LSU/LPU sono stati stabilizzati in soprannumero in deroga alla dotazione organica e al piano del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 1 c. 495 della L. 160/2019?	
L'Amministrazione ha individuato un responsabile della formazione del personale dipendente?	No
E' stato predisposto un piano di formazione?	No
67) N. dipendenti che nell'anno di rilevazione hanno partecipato a corsi di formazione	
AREA TEMATICA	
Finanza,contabilita' e tributi	11
Anagrafe	27
Innovazione digitale	5
Patrimonio ,investimenti, finanziamenti	9
Appalti e contratti	15
Personale	3
Politiche sociali ed educative	2
Attività economiche produttive	13
Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere,...)	38
79) I corsi di formazione ai quali hanno partecipato dipendenti nell'anno di rilevazione sono stati erogati da :	
AREA TEMATICA	
Docenti interni all'Amministrazione	
Soggetti privati	

Università	
SNA	
FormezPA	
IFEL-Fondazione ANCI	
Altri soggetti pubblici(regione,provincia,città metropolitana,ASL,...)	4
Ordini professionali	
Altro	42
90) Gli interventi formativi sono stati prevalentemente determinati sulla base di :	
Indicazioni formulate dai responsabili di settore	SI
Un'analisi dei bisogni dell'organizzazione	NO
Un'analisi formalizzata delle competenze del personale	NO
Richieste dei dipendenti di volta in volta valutata	SI
Altro	SI
Indicare il numero totale di dipendenti dell'amministrazione che hanno partecipato nell'anno di rilevazione a corsi di formazione.	39
Nell'anno di rilevazione, i dipendenti hanno partecipato a corsi di formazione erogati PREVALEMENTE	On line
100) Personale destinatario della sezione della POLIZIA LOCALE (art. 95 e segg. del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022)	
Numero di dirigenti	
Numero appartenenti all'area Funzionari ed E.Q.	
Numero appartenenti all'area Istruttori	
104) Personale destinatario della sezione del PERSONALE ISCRITTO AD ORDINI O ALBI PROFESSIONALI (art. 101 e segg. del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022)	
Numero di dirigenti	
Numero appartenenti all'area Funzionari ed E.Q.	
Numero appartenenti all'area Istruttori	

108) Personale destinatario della sezione del PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO (art. 85 e segg. del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022)	
Numero appartenenti all'area Funzionari ed E.Q.	
Numero appartenenti all'area Istruttori	
Numero di personale in servizio presso gli asili nido	
Numero di personale in servizio presso le scuole materne	
Numero di personale in servizio presso i centri di formazione professionale	
Numero di personale della Polizia locale che ha ricevuto un giudizio di inidoneità	
Numero di personale Educativo e scolastico che ha ricevuto un giudizio di inidoneità	

Scheda Informativa 1A Convenzioni

Al 31.12 l'Ente è capofila di una convenzione stipulata ai sensi dell'art. 30 del T.U.E.L. , o di analoghe disposizioni delle Regioni e Province Autonome?	SI
In caso di risposta negativa si richiede di indicare il codice dell'Ente capofila (file con i codici degli enti associato al kit excel)	
In caso di risposta positiva si richiede di indicare quali sono i servizi oggetto della convenzione selezionandoli dall'elenco proposto	
Organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;	NO
Organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;	NO
Catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;	NO
La pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;	NO
Attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;	NO
L'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;	NO
Progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;	NO
Edilizia scolastica (per la parte non attribuita alla competenza delle province), organizzazione e gestione dei servizi scolastici;	SI
Polizia municipale e polizia amministrativa locale;	NO
Tenuta dei registri di stato civile e di popolaz e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di serv. elettorali e statistici, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale[1]	NO
Altro	NO
Al 31.12 l'Ente è capofila di una convenzione stipulata ai sensi dell'art. 30 del T.U.E.L. , o di analoghe disposizioni delle Regioni e Province Autonome?	NO
In caso di risposta negativa si richiede di indicare il codice dell'Ente capofila (file con i codici degli enti associato al kit excel)	8778
In caso di risposta positiva si richiede di indicare quali sono i servizi oggetto della convenzione selezionandoli dall'elenco proposto	
Organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;	
Organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;	

Catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;	
La pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;	
Attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;	
L'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;	
Progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;	
Edilizia scolastica (per la parte non attribuita alla competenza delle province), organizzazione e gestione dei servizi scolastici;	
Polizia municipale e polizia amministrativa locale;	
Tenuta dei registri di stato civile e di popolaz e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di serv. elettorali e statistici, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale[1]	
Altro	
Al 31.12 l'Ente è capofila di una convenzione stipulata ai sensi dell'art. 30 del T.U.E.L. , o di analoghe disposizioni delle Regioni e Province Autonome?	SI
In caso di risposta negativa si richiede di indicare il codice dell'Ente capofila (file con i codici degli enti associato al kit excel)	
In caso di risposta positiva si richiede di indicare quali sono i servizi oggetto della convenzione selezionandoli dall'elenco proposto	
Organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;	NO
Organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;	NO
Catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;	NO
La pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;	NO
Attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;	NO
L'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;	NO
Progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;	NO

Edilizia scolastica (per la parte non attribuita alla competenza delle province), organizzazione e gestione dei servizi scolastici;	NO
Polizia municipale e polizia amministrativa locale;	SI
Tenuta dei registri di stato civile e di popolaz e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di serv. elettorali e statistici, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale[1]	NO
Altro	NO
Al 31.12 l'Ente è capofila di una convenzione stipulata ai sensi dell'art. 30 del T.U.E.L. , o di analoghe disposizioni delle Regioni e Province Autonome?	NO
In caso di risposta negativa si richiede di indicare il codice dell'Ente capofila (file con i codici degli enti associato al kit excel)	1445
In caso di risposta positiva si richiede di indicare quali sono i servizi oggetto della convenzione selezionandoli dall'elenco proposto	
Organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;	
Organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;	
Catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;	
La pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;	
Attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;	
L'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;	
Progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;	
Edilizia scolastica (per la parte non attribuita alla competenza delle province), organizzazione e gestione dei servizi scolastici;	
Polizia municipale e polizia amministrativa locale;	
Tenuta dei registri di stato civile e di popolaz e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di serv. elettorali e statistici, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale[1]	
Altro	
Al 31.12 l'Ente è capofila di una convenzione stipulata ai sensi dell'art. 30 del T.U.E.L. , o di analoghe disposizioni delle Regioni e Province Autonome?	SI

In caso di risposta negativa si richiede di indicare il codice dell'Ente capofila (file con i codici degli enti associato al kit excel)	
In caso di risposta positiva si richiede di indicare quali sono i servizi oggetto della convenzione selezionandoli dall'elenco proposto	
Organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;	NO
Organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;	NO
Catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;	NO
La pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;	NO
Attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;	NO
L'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;	NO
Progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;	NO
Edilizia scolastica (per la parte non attribuita alla competenza delle province), organizzazione e gestione dei servizi scolastici;	NO
Polizia municipale e polizia amministrativa locale;	SI
Tenuta dei registri di stato civile e di popolaz e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di serv. elettorali e statistici, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale[1]	NO
Altro	NO

T1 Personale a Tempo Indeterminato

Qualifica	Tempo Pieno		Part Time Inf. 50%		Part Time Sup. 50%		Totale Dipendenti al 31/12	
	U	D	U	D	U	D	U	D
SEGRETARIO C	1	0	0	0	0	0	1	0
QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	0	1	0	0	0	0	0	1
QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	0	1	0	0	0	0	0	1
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	0	1	0	0	0	1	0	2
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	0	1	0	0	0	0	0	1
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	6	2	0	0	0	11	6	13
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	2	0	0	0	0	0	2	0
QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	2	0	0	0	0	0	2	0
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	6	0	0	1	0	1	6	2
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	0	1	0	0	0	0	0	1
QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	0	0	0	1	0	4	0	5
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	0	0	0	0	0	1	0	1
TOTALE :	17	7	0	2	0	18	17	27

Tabella T2 - Personale con contratto 'flessibile' (escluso il personale in convenzione)

Categoria	A Tempo Determinato		Formazione Lavoro		Contratti di somministrazione (ex Interinale)		L.S.U./L.P.U.	
	U	D	U	D	U	D	U	D
CATEGORIA C	0	1	0	0	0	0	0	0
CATEGORIA B	0	0	0	0	0	0	0	0
CATEGORIA A	0	0	0	0	0,4	0,2	0,6	0,3
TOTALE :	0	1	0	0	0,4	0,2	0,6	0,3

Tabella T2 - Personale modalità di lavoro 'flessibile'

Categoria	Lavoro agile		Telelavoro		Coworking		Personale soggetto a Turnazione		Personale soggetto a Reperibilità	
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D
CATEGORIA C	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
CATEGORIA B	0	6	0	0	0	0	6	0	6	0
CATEGORIA A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE :	0	9	0	0	0	0	6	0	6	0

T2A Personale con Rapporto di Lavoro Flessibile

Anzianità di servizio maturata al 31/12, anche in modo non continuativo, nell'attuale o in altre amministrazioni	Fino a 1 anno		Da 1 a 2 anni		Da 2 a 3 anni		Oltre i 3 anni	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Categoria	Tempo determinato							
CATEGORIA C	0	0	0	0	0	0	0	2
TOTALE Tempo determinato:	0	0	0	0	0	0	0	2

T3 Personale Comandato/Distaccato e Fuori Ruolo

LA TABELLA NON RISULTA RILEVATA

T4 Passaggi di qualifica / Posizione economica / Differenziale stipendiale / Differenziale economico di professionalità / Profilo del personale a tempo indeterminato e dirigente nel corso dell'anno.		
Qualifica di partenza	Qualifica di arrivo	Numero di passaggi
DIRIGENTI DI II FASCIA	QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	1

T5 Personale Cessato																			
Qualifica	COLLOCAMENT O A RIPOSO PER LIMITI DI ETA'		DIMISSIONI (CON DIRITTO A PENSIONE)		PASSAGGI PER ESTERNALIZZA ZIONI		PASSAGGI AD ALTRE AMMINISTRAZI ONI - STESSO COMPARTO		PASSAGGI AD ALTRE AMMINISTRAZI ONI - ALTRO COMPARTO		RISOLUZIONE RAPPORTO LAVORO		LICENZIAMENTI DISPOSTI DALL'ENTE		DIMISSIONI SENZA DIRITTO A PENSIONE		ALTRE CAUSE		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	-	-	2	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
TOTALE	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3

T6 Personale Assunto

Qualifica	NOMINA DA CONCORSO		ALTRE CAUSE		STABILIZZATO DA LSU		ASSUNZIONE PER CHIAMATA DIRETTA (L.68/99 Cat. Protette)		ASSUNZIONE PER CHIAMATA NUMERICA (L.68/99 Cat. Protette)		PASSAGGI DA ALTRA AMMINISTRAZIONE - STESSO COMPARTO		PASSAGGI DA ALTRA AMMINISTRAZIONE - ALTRO COMPARTO		PERSONALE STABILIZZATO EX ART. 35, C. 3-BIS, DLGS 165/01		PERSONALE STABILIZZATO EX ART.20 D.LGS. 75/2017		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Totale	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	2

T7 Dipendenti per Anzianità di Servizio

Fasce dipendenti per anzianità di servizio da - a :	0-5		6-10		11-15		16-20		21-25		26-30		31-35		36-40		41-43		44 e oltre		Totale Pers.
Qualifica	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
SEGRETARIO C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	2	2	1	5	0	1	-	-	0	2	1	2	1	0	0	1	1	0	-	-	19
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	2	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	2	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	3	2	1	0	1	0	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	-	-	0	1	-	-	0	1	0	1	0	2	-	-	-	-	-	-	-	-	5
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1

Fasce dipendenti per anzianità di servizio da - a :	0-5		6-10		11-15		16-20		21-25		26-30		31-35		36-40		41-43		44 e oltre		Totale Pers.
Qualifica	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
TOTALE :	9	6	2	7	1	1	1	2	0	3	2	7	1	0	0	1	1	0	0	0	44

T8 Dipendenti per Età

Fasce dipendenti per età da - a:	0-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-67		68-99		Tot. Pers.
Qualifica	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
SEGRETARIO C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	1	1	2	3	0	4	1	1	1	0	-	-	-	-	19
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	-	-	-	-	1	0	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	3	1	2	0	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	8
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	0	3	-	-	0	1	-	-	-	-	5

Fasce dipendenti per età da - a:	0-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-67		68-99		Tot. Pers.
Qualifica	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
TOTALE :	0	0	0	0	1	0	1	2	2	6	5	3	5	4	0	8	1	3	2	1	0	0	0	0	44

T9 Dipendenti per Titolo di Studio

Qualifica	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA / DOTTORATO DI RICERCA		ALTRI TITOLI POST LAUREA		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
SEGRETARIO C	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	-	-	0	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	-	-	6	13	-	-	-	-	-	-	-	-	19
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	-	-	2	0	-	-	-	-	-	-	-	-	2
QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	2	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	6	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8

Qualifica	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LICENZA MEDIA SUPERIORE		LAUREA BREVE		LAUREA		SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA / DOTTORATO DI RICERCA		ALTRI TITOLI POST LAUREA		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	0	2	0	3	-	-	-	-	-	-	-	-	5
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Totale	8	6	9	18	-	-	0	3	-	-	-	-	44

T11 Giorni di Assenza

Qualifica	FERIE		ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE		CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001		LEGGE 104/92		ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTI A FIGLIO		ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE		SCIOPERO		ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE		FORMAZIONE		LAVORO A DISTANZA		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
SEGRETARIO C	36	0	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	38
QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	0	22	0	2	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	0	5	-	-	30
QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	7	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	0	29	0	8	-	-	-	-	-	-	0	3	-	-	-	-	0	6	-	-	46
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	0	60	0	45	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	2	-	-	107
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	0	30	0	5	-	-	-	-	-	-	0	4	-	-	-	-	0	5	-	-	44
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	173	264	15	91	-	-	0	68	2	14	17	8	-	-	-	-	5	27	-	-	684
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	64	0	25	0	-	-	-	-	-	-	4	0	-	-	-	-	2	0	-	-	95
QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	55	0	5	0	-	-	-	-	-	-	7	0	-	-	-	-	-	-	-	-	67
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	197	34	105	3	-	-	-	-	6	0	11	3	-	-	-	-	4	1	-	-	364

Qualifica	FERIE		ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE		CONGEDI RETRIBUITI AI SENSI DELL'ART.42,C.5, DLGS 151/2001		LEGGE 104/92		ASS.RETRIB.:MATERNITA',CONGEDO PARENT.,MALATTI A FIGLIO		ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE		SCIOPERO		ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE		FORMAZIONE		LAVORO A DISTANZA		Totale
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	0	31	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	3	-	-	35
QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	0	103	-	-	-	-	-	-	0	4	-	-	-	-	-	-	0	4	-	-	111
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	0	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	18
Totale	532	590	152	154	-	-	0	68	8	18	39	19	-	-	-	-	12	54	-	-	1.646

T12 Oneri per Competenze Stipendiali

Qualifica	STIPENDIO	MENSILITA'	I.I.S.	R.I.A./ PROGR. ECONOMICA DI ANZIANITA'	R.I.A.	PROGRESSION E PER CLASSI E SCATTI/FASCE RETRIBUTIVE	TREDICESIMA MENSILITA'	ARRETRATI PER ANNI PRECEDENTI	RECUPERI PER RITARDI ASSENZE ECC.	Importo Totale
	Num. Mesi	Importo								
SEGRETARIO C	29.843	12	13.635	-	-	13.205	7.974	1.986	-	66.643
QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	21.990	8,84	10.048	-	-	3.299	3.735	1.398	-	40.470
QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	4.907	2,42	2.674	-	-	257	797	2.204	-	10.839
QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	18.738	12	13.253	-	-	3.372	3.679	2.785	-	41.827
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	39.475	23,37	25.182	-	-	8.897	6.527	4.901	-	84.982
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	15.341	12	12.931	-	-	2.301	2.627	1.987	-	35.187

Qualifica	STIPENDIO	MENSILITA'	I.I.S.	R.I.A./ PROGR. ECONOMICA DI ANZIANITA'	R.I.A.	PROGRESSION E PER CLASSI E SCATTI/FASCE RETRIBUTIVE	TREDICESIMA MENSILITA'	ARRETRATI PER ANNI PRECEDENTI	RECUPERI PER RITARDI ASSENZE ECC.	Importo Totale
	Num. Mesi	Importo								
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	249.225	177,7	184.739	-	-	57.917	44.243	29.041	-	565.165
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	25.872	24	25.351	-	-	3.104	4.693	4.169	-	63.189
QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	30.080	24	24.974	-	-	5.565	5.160	2.551	-	68.330
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	94.872	85,18	87.616	-	-	18.297	17.303	14.190	-	232.278
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	10.299	12	12.343	-	-	1.236	2.047	1.878	-	27.803
QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	39.141	38,2	38.919	-	-	7.618	7.304	5.566	-	98.548
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	5.916	6,32	6.380	-	-	917	1.128	895	-	15.236
Totale	585.699	438,03	458.045	-	-	125.985	107.217	73.551	-	1.350.497

T13 Oneri per Indennita' e Compensi Accessori

Qualifiche per le Voci di Spesa di Tipo I (Indennità)												
IND. DI VACANZA CONTRATTUALE	IND. DI VIGILANZA	PERSONALE SCOLASTICO	INDENNITA' DI ISTITUTO	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	RETRIBUZIONE DI POSIZIONE - QUOTA VARIABILE	RETRIBUZIONE DI RISULTATO	IND.SECONDA LINGUA	INDENNITA' PROFESSIONALI	INDENNITA' FORESTALE	RETRIBUZIONE AGGIUNTIVA PER SEDI CONVENZIONAT E	ASSEGNO AD PERSONAM	INDENNITÀ ART. 42, COMMA 5- TER, D.LGS. 151/2001
SEGRETARIO C												
0	0	0	0	28.046	0	39.765	1.062	0	0	0	12.878	0
QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.												
0	0	0	0	19.533	11.720	7.813	783	0	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.												
0	0	0	1.512	0	0	0	214	0	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.												
0	0	0	7.729	0	0	0	1.063	0	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.												
0	0	0	4.491	0	0	0	1.853	0	0	0	2.919	0
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.												
0	0	0	767	0	0	0	951	0	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.												
0	0	0	23.798	0	0	0	14.430	0	0	0	17.614	4.424
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.												
0	0	0	1.940	0	0	0	1.997	0	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.												
0	0	0	5.217	0	0	0	1.297	0	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.												
0	0	0	10.799	0	0	0	4.454	0	0	0	2.406	0
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.												
0	0	0	0	0	0	0	679	0	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..												
0	0	0	4.557	0	0	0	1.968	0	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..												
0	0	0	0	0	0	0	325	0	0	0	0	0
TOTALE												
0	0	0	60.810	47.579	11.720	47.578	31.076	0	0	0	35.817	4.424
Le qualifiche relative alle voci di spesa di tipo S e T sono a pagina seguente												

Qualifiche per le Voci di Spesa di Tipo S e T (Accessorie e Straordinari)									
INDENNITA' DI STAFF/COLLABORAZIONE	COMPENSI ONERI RISCHI E DISAGI	COMPENSO AGGIUNTIVO AL SEGR. COMUNALE QUALE DIR. GENERALE	COMPENSI PRODUTTIVITA'	INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	DIRITTI DI ROGITO E IND.SCAVALCO	COMPETENZE PERSONALE COMANDATO/DISTACCATO PRESSO L'AMM.NE	ARRETRATI ANNI PRECEDENTI	ALTRE SPESE ACCESSORIE ED INDENNITA' VARIE	STRAORDINARIO
SEGRETARIO C									
0	0	0	0	0	12.153	0	0	0	834
QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.									
0	0	0	1.339	0	17.127	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.									
0	0	0	2.103	0	0	0	0	0	1.748
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.									
0	41	0	3.682	0	0	0	0	0	3.041
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.									
0	0	0	1.851	0	0	0	0	0	478
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.									
0	0	0	21.722	0	0	0	0	0	4.730
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.									
0	0	0	3.326	0	0	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.									
0	0	0	2.931	0	0	0	0	0	255
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.									
0	0	20.491	10.390	0	0	0	0	0	5.637
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.									
0	0	0	1.447	0	0	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..									
0	0	0	4.487	0	0	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..									
0	0	0	688	0	0	0	0	0	0
TOTALE									
0	41	20.491	53.966	0	29.280	0	0	0	16.723
La tabella relativa ai totali generali di tabella T13 si trova a pagina seguente									

Totale generale di Tabella T13				
Qualifica	Indennità	Accessorie	Straordinari	TOTALE
SEGRETARIO C	81.751	12.153	834	94.738
QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	39.849	0	0	39.849
QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	1.726	18.466	0	20.192
QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	8.792	2.103	1.748	12.643
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	9.263	3.723	3.041	16.027
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	1.718	1.851	478	4.047
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	60.266	21.722	4.730	86.718
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	3.937	3.326	0	7.263
QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	6.514	2.931	255	9.700
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	17.659	30.881	5.637	54.177
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	679	1.447	0	2.126
QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	6.525	4.487	0	11.012
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	325	688	0	1.013
TOTALE				359.505

T14 Altri Oneri che Concorrono a formare il Costo del Lavoro

Il versamento della quota Irap avviene con la percentuale di 'Irap commerciale' - No

Voci di spesa :	Importo
ASSEGNI PER IL NUCLEO FAMILIARE	0
GESTIONE MENSE	0
EROGAZIONE BUONI PASTO	10.691
FORMAZIONE DEL PERSONALE	7.661
BENESSERE DEL PERSONALE	5.844
EQUO INDENNIZZO AL PERSONALE	0
SOMME CORRISPOSTE AD AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE(INTERINALI)	3.328
COPERTURE ASSICURATIVE	1.827
CONTRATTI DI COLLABORAZIONE PROFESSIONALE	0
INCARICHI DI STUDIO/RICERCA/CONSULENZA	11.121
CONTRATTI PER RESA SERVIZI/ADEMPIMENTI OBBLIGATORI PER LEGGE	37.544
ALTRE SPESE	7.275
RETRIBUZIONI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	39.075
RETRIBUZIONI PERSONALE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO	0
INDENNITA' DI MISSIONE E TRASFERIMENTO	2.162
CONTRIBUTI A CARICO DELL'AMM. PER FONDI PREV. COMPLEMENTARE	34.774
CONTRIBUTI A CARICO DELL'AMM.NE SU COMP. FISSE E ACCESSORIE	495.179
QUOTE ANNUE ACCANTONAMENTO TFR O ALTRA IND. FINE SERVIZIO	0
IRAP	150.152
ONERI PER I CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE(INTERINALI)	11.184

Voci di spesa :	Importo
COMPENSI PER PERSONALE LSU/LPU	17.347
SOMME RIMBORSATE PER PERSONALE COMAND./FUORI RUOLO/IN CONV.	0
ALTRE SOMME RIMBORSATE ALLE AMMINISTRAZIONI	0
SOMME RICEVUTE DA U.E. E/O PRIVATI (-)	0
RIMBORSI RICEVUTI PER PERS. COMAND./FUORI RUOLO/IN CONV. (-)	0
ALTRI RIMBORSI RICEVUTI DALLE AMMINISTRAZIONI (-)	23.580
Totale	811.584
Elenco istituzioni ed importi dei rimborsi ricevuti	
P099 - rimborsi ricevute dal Comune di Predoi (compenso supplenza) e per dipendentei che hanno colaborato al censimento ISTAT	



Zweiter Teilvertrag für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019 - 2021

Secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 - 2021

INHALTSVERZEICHNIS

INDICE

I. ABSCHNITT

CAPO I

Allgemeine Bestimmungen

Disposizioni generali

Art. 1: Anwendungsbereich

Art. 1: Ambito di applicazione

Art. 2: Dauer und Gültigkeit

Art. 2: Durata e decorrenza

II. ABSCHNITT

CAPO II

Wirtschaftliche Behandlung

Trattamento economico

Art. 3: Erhöhung der Entlohnung

Art. 3: Aumento della retribuzione

Art. 4: Wirkungen der Erhöhung der Entlohnung

Art. 4: Effetti l'aumento della retribuzione

Art. 5: Inflationsanpassung

Art. 5: Adeguamento all'inflazione

III. ABSCHNITT

CAPO III

Mensadient und alternativer Dienst zur Mensa

Servizio mensa e servizio alternativo di mensa

Art. 6: Änderungen zum Artikel 96 (Mensadient) des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008

Art. 6: Modifiche all'articolo 96 (servizio mensa) del Contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008

IV. ABSCHNITT

CAPO IV

Agiles Arbeiten (Smart working)

Lavoro agile (Smart working)

Art. 7: Agiles Arbeiten (Smart working)

Art. 7: Lavoro agile (Smart working)

Art. 8: Rahmenabkommen zum Agilen Arbeiten (Smart working)

Art. 8: Disciplina quadro sul lavoro agile (Smart working)



V. ABSCHNITT

Leistungsprämie und Sonderprämie für die außergewöhnliche Zunahme der Arbeitsbelastung während des Notstandes durch Covid-19

- Art. 9: Allgemeine Produktivität
- Art. 10: Sonderprämie für die außergewöhnliche Zunahme der Arbeitsbelastung während des Notstandes durch Covid-19

CAPO V

Premio di produttività e premio speciale per l'eccezionale incremento del carico di lavoro durante lo stato di emergenza epidemiologica da Covid-19

- Art. 9: Produttività generale
- Art. 10: Premio speciale per l'eccezionale incremento del carico di lavoro durante lo stato di emergenza epidemiologica da Covid-19

VI. ABSCHNITT

Verschiedene Bestimmungen

- Art. 11: Authentische Interpretation des Art. 8 des Teilvertrages für die Erneuerung des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019-2021 vom 4. Dezember 2019
- Art. 12: Änderung zum Artikel 84 Abs. 2 (Koordinierungszulage) des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008
- Art. 13: Ergänzende Gesundheitsleistungen

CAPO VI

Disposizione varie

- Art. 11: Interpretazione autentica dell'art. 8 dell'Accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019- 2021 del 4 dicembre 2019
- Art. 12: Modifica all'art. 84, co. 2, del contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008 (Indennità di coordinamento)
- Art. 13: Assistenza sanitaria integrativa

VII. ABSCHNITT

Schlussbestimmungen

- Art. 14: Aufhebung von Bestimmungen

CAPO VII

Disposizioni finali

- Art. 14: Abrogazione di norme

Vorspann

Nach den Verhandlungen mit den Gewerkschaftsorganisationen und der öffentlichen Verhandlungsdelegation, vereinbaren die Parteien diesen Teilvertrag.

Premessa

A seguito delle trattative tra le organizzazioni sindacali e la delegazione pubblica, le parti convengono sul presente accordo stralcio.

I. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen
Capo I
Disposizioni generali

**Art. 1****Anwendungsbereich**

1. Das vorliegende Abkommen gilt für das Personal folgender Bereiche:
 - a) Landesverwaltung;
 - b) Landesgesundheitsdienst;
 - c) Gemeinden, Seniorenwohnheime und Bezirksgemeinschaften;
 - d) Institut für sozialen Wohnbau;
 - e) Verkehrsamt Bozen und Kurverwaltung Meran.

Art. 2**Dauer und Gültigkeit**

1. Dieses Abkommen ist der zweite Teilvertrag für den Dreijahreszeitraum 2019-2021. Er bleibt jedoch in Kraft, bis er durch den nächsten bereichsübergreifenden Kollektivvertrag ersetzt wird.
2. Die rechtlichen und/oder wirtschaftlichen Auswirkungen laufen ab dem jeweiligen Fristbeginn, der in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegeben ist.

II. Abschnitt**Wirtschaftliche Behandlung****Art. 3****Erhöhung der Entlohnung**

1. Die jährlichen Anfangsbruttogehälter der verschiedenen Besoldungsstufen der einzelnen Funktionsebenen laut Artikel 6 Absatz 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 15. November 2011 sind bestätigt.
2. Die jährliche Bruttosonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen wird mit Wirkung 1. Januar 2021 wie folgt festgelegt (+1,1 Prozent berechnet auf das Anfangsgehalt der oberen Besoldungsstufe mit vier Gehaltsvorrückungen und die Sonderergänzungszulage der jeweiligen Funktionsebene).

Art. 1**Ambito di applicazione**

1. Il presente accordo si applica al personale dei seguenti comparti:
 - a) Amministrazione provinciale;
 - b) Servizio sanitario provinciale;
 - c) Comuni, Residenze per anziani e Comunità comprensoriali;
 - d) Istituto per l'edilizia sociale;
 - e) Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano.

Art. 2**Durata e decorrenza**

1. Il presente accordo costituisce il secondo accordo stralcio riferito al periodo contrattuale 2019-2021. Esso rimane comunque in vigore fino a quando non viene sostituito dal successivo contratto collettivo intercompartimentale.
2. Gli effetti giuridici e/o economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali.

Capo II**Trattamento economico****Art. 3****Aumento della retribuzione**

1. Sono confermati gli stipendi annui lordi iniziali dei livelli retributivi delle qualifiche funzionali di cui all'articolo 6, comma 1, del contratto collettivo intercompartimentale del 15 novembre 2011.
2. L'indennità integrativa speciale annua lorda delle singole qualifiche funzionali è determinata, con decorrenza 1 gennaio 2021, come segue (+1,1 per cento calcolato sullo stipendio iniziale del livello retributivo superiore con quattro scatti e sull'indennità integrativa speciale delle singole qualifiche).



nen):

funzionali):

Funktionsebene	Jahresbruttobetrag		qualifica funzionale	Importo annuo lordo	
1	11.523,63	Euro	1	11.523,63	Euro
2	11.624,54	Euro	2	11.624,54	Euro
3	11.698,19	Euro	3	11.698,19	Euro
4	11.792,10	Euro	4	11.792,10	Euro
5	11.895,55	Euro	5	11.895,55	Euro
6	12.033,60	Euro	6	12.033,60	Euro
7	12.212,90	Euro	7	12.212,90	Euro
7 ter	12.289,13	Euro	7 ter	12.289,13	Euro
7 bis	12.368,22	Euro	7 bis	12.368,22	Euro
8	12.437,02	Euro	8	12.437,02	Euro
9	12.686,24	Euro	9	12.686,24	Euro
einheitliche Leitungsebene der sanitären Führungskräfte	12.890,89	Euro	Qualifica unica dirigenza sanitaria	12.890,89	Euro
1. Leitungsebene im Auslaufgang der Gemeinden	13.217,65	Euro	1. qualifica dirigenti comunali ad esaurimento	13.217,65	Euro

3. Die unterzeichnenden Parteien dieses Vertrages verpflichten sich innerhalb 31. Dezember 2021 eine neue Regelung der Lohnstruktur laut Teil II, Titel I, des *Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008* festzulegen, welche unter anderem das Grundgehalt und die Sonderergänzungszulage zu einem einzigen Gehaltselement zusammenfasst sowie eine neue Bestimmung zur Zusatzentlohnung vorsehen wird.

Der Abschluss dieses Abkommens ist eine Voraussetzung für den Beginn der bereichsübergreifenden Vertragsverhandlung für den Dreijahreszeitraum 2022-2024.

4. Die in diesem Artikel vorgesehene Erhöhung wird in gleicher Weise dem Personal der Führungskräfte sowie der sanitären Leiter des Landesgesundheitsdienstes ausbezahlt.

5. Die Erhöhung laut Absatz 2 gilt nicht für die Ergänzung der Ruhestandsbehandlung im Sinne von Artikel 46 des Landesgesetzes vom

3. Le parti firmatarie del presente accordo si impegnano a definire entro il 31 dicembre 2021 una nuova disciplina della struttura retributiva di cui alla parte II, titolo I, del *Contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008*, che dovrà prevedere, tra l'altro, l'unificazione dello stipendio base e dell'indennità integrativa speciale in un'unica voce stipendiale, nonché una nuova disciplina del salario accessorio.

La conclusione di tale accordo costituisce requisito fondamentale per l'inizio della contrattazione collettiva intercompartimentale riferita al triennio 2022-2024.

4. L'aumento previsto dal presente articolo è corrisposto con le medesime modalità al personale della dirigenza e della dirigenza sanitaria del Servizio sanitario provinciale.

5. L'aumento di cui al co. 2 non trova applicazione per l'integrazione provinciale della pensione di cui all'articolo 46 della legge

[Handwritten signatures and initials are present throughout the bottom of the page, including names like 'Mars', 'Killer', and others.]



19. Mai 2015, Nr. 6.

provinciale 19 maggio 2015, n. 6.

Art. 4**Wirkungen der Erhöhung der Entlohnung**

1. Die aus der Anwendung des vorangehenden Artikels resultierende Erhöhung findet volle Berücksichtigung bei der Festlegung des Ruhegehaltes für das im Zeitraum der Gültigkeit dieses Abkommens aus dem Dienst ausgeschiedenen Personal mit Anrecht auf das Ruhegehalt, zu den Fälligkeiten und in dem Ausmaß, die von den in diesem Artikel angeführten Bestimmungen vorgesehen sind. Zu diesem Zwecke werden die Erhöhungen der Sonderergänzungszulage neu festgelegt; dazu wird die Erhöhung in Bezug auf das Jahr des Dienstaustrittes für jene Monate, in denen die betreffende Person voll gearbeitet hat, in Zwölfteilen angerechnet.
2. Die in diesem Abkommen vorgesehene Erhöhung der Sonderergänzungszulage gelten für Überstunden, die ab dem 1. Januar 2021 geleistet werden.
3. Die in diesem Abkommen vorgesehene Erhöhung, mit Ausnahme der Bestimmung des Absatzes 2, haben keine Auswirkungen auf die wirtschaftlichen Institute, für deren Berechnung sich die geltenden Bestimmungen auf die entsprechenden Gehaltselemente beziehen. Für deren Berechnung wird, in Erwartung der neuen Bestimmung laut Artikel 3, Absatz 3, auf die zum 31.12.2018 gültigen Gehaltselemente zurückgegriffen.

Art. 5**Inflationsanpassung**

1. Am Ende der dreijährigen Vertragslaufzeit 2019-2021 überprüft das Landesinstitut für Statistik (ASTAT), auf formellem Antrag der öffentlichen Delegation und nach vorherigem Vergleich mit den unterzeichnenden Gewerkschaften dieses Vertrages, die eventuellen Abweichungen zwischen vorgesehener IPCA und der in diesem Zeitraum tatsächlich erreichten Inflation.
2. Der Ausgleich der Abweichungen, erfolgt innerhalb der bereichsübergreifenden Kollektivvertragsverhandlung für den Dreijahreszeit-

Art. 4**Effetti dell'aumento della retribuzione**

1. I benefici economici risultanti dall'applicazione del precedente articolo hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza del personale cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente accordo alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. A tale fine, gli aumenti dell'indennità integrativa speciale sono rideterminati calcolando l'aumento relativo all'anno di cessazione dal servizio in dodicesimi, in relazione ai mesi interi di servizio.
2. L'aumento dell'indennità integrativa speciale di cui al presente accordo trova applicazione per il lavoro straordinario prestato a partire dal 1 gennaio 2021.
3. L'aumento previsto dal presente accordo, escluso quanto previsto al comma 2, non producono effetti sugli istituti di carattere economico, per il cui calcolo le disposizioni vigenti rinviano ai relativi elementi retributivi. Per il calcolo, in attesa di nuova disciplina ai sensi dell'articolo 3, co. 3, si fa riferimento agli elementi retributivi in vigore al 31 dicembre 2018.

Art. 5**Adeguamento all'inflazione**

1. Al termine del triennio 2019-2021, l'Istituto provinciale di statistica (ASTAT), su incarico formale della parte pubblica e previo confronto con le sigle sindacali firmatarie del presente contratto, verifica gli eventuali scostamenti tra l'IPCA prevista e l'inflazione effettivamente realizzata in tale periodo.
2. Il conguaglio degli scostamenti avverrà in sede di contrattazione collettiva intercompartimentale per il triennio 2022-2024 e



raum 2022-2024 und wird bis spätestens 30. Juni 2023 erfolgen.

dovrà essere realizzato non oltre il 30 giugno 2023.

III. Abschnitt

Mensadienst und alternativer Dienst zur Mensa

Art. 6

Änderungen zum Artikel 96 (Mensadienst) des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008

1. Artikel 96 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Zeitraum 2005-2008 für den normativen Teil und für den Zeitraum 2007-2008 für den wirtschaftlichen Teil vom 12. Februar 2008 wird wie folgt ersetzt:

1. Im Bereichsvertrag werden geregelt: die Errichtung von Ausspeisungen oder Betriebskantinen, der Abschluss von Vereinbarungen mit Gaststätten oder mit einschlägig spezialisierten Unternehmen.
2. Im Bereichsvertrag muss gewährleistet werden, dass das Personal mit täglich nicht weniger als sechs Arbeitsstunden und/oder das Personal welches am Nachmittag zum Dienst zurückkehrt, deren Minstdauer im Bereichsvertrag festgelegt wird, den Mensadienst oder einen Ersatzmensadienst für zumindest eine Mahlzeit beanspruchen kann.
3. In besondere Fälle kann auf Bereichsebene vom Limit der sechs Arbeitsstunden abgesehen werden.
4. Dem Personal, welches Anrecht auf eine Mahlzeit hat, muss die notwendige Zeit zur Einnahme der Mahlzeit gewährt werden.
5. Die Ausspeisungen, einschließlich der Schulausspeisungen, können auf Grund eigener Vereinbarung auch vom Personal anderer Körperschaften beansprucht werden, vorausgesetzt, dass dies vereinbar ist.
6. Die Verwaltungen und die Körperschaften laut Art. 1, Abs. 1 fördern den Abschluss solcher Vereinbarungen.

Capo III

Servizio mensa e servizio alternativo di mensa

Art. 6

Modifiche all'articolo 96 (servizio mensa) del Contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008

1. L'articolo 96 del Contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2005-2008 per la parte giuridica e per il periodo 2007-2008 per la parte economica del 12 febbraio 2008 è così sostituito:

1. L'istituzione di mense o di servizi di refezione aziendali, la stipulazione di convenzioni con esercizi alberghieri o imprese specializzate nel settore vengono disciplinati nel contratto di comparto.
2. Nel contratto di comparto deve essere garantito che il personale con non meno di sei ore lavorative giornaliere e/o il personale che effettua rientri pomeridiani la cui durata minima viene determinata a livello di comparto possa usufruire del servizio mensa, del servizio alternativo di mensa o di un servizio sostitutivo di mensa per almeno un pasto.
3. Per casi particolari previsti a livello di contratto di comparto può essere derogato dal limite delle sei ore lavorative.
4. Al personale che ha diritto al pasto deve essere concesso il tempo necessario per il consumo del pasto.
5. I servizi di refezione, inclusi quelli scolastici, possono, in quanto compatibili, essere utilizzati anche dal personale di altri enti sulla base di apposita convenzione.
6. Le amministrazioni e gli enti di cui all'art. 1, co. 1, promuovono la stipula di tali convenzioni.



- | | |
|---|--|
| <p>7. Innerhalb von sechs Monaten nach Inkrafttreten des vorliegenden Abkommens schließt die Landesverwaltung mit dem Südtiroler Gemeindenverband eine Vereinbarung über die Beteiligung der Landesverwaltung an den Kosten der Mahlzeiten des Kindergartenpersonals.</p> <p>8. Ab dem 1. Januar 2021 entspricht die Quote des elektronischen Gutscheines, der zu Lasten der Verwaltung fällt, einem Betrag von 7,00 Euro. Die Umsetzung dieses Gutscheins über einen Betrag von 7,00 Euro kann auch schrittweise auf Bereichsebene erfolgen, mit Bezug auf den Betrag, sowie auf die Begünstigten, unter Einhaltung der eventuell bestehenden vertraglichen Verpflichtungen der einzelnen Verwaltungen.</p> <p>9. An Tagen, an denen der/die Bedienstete auch nur einen Teil der Arbeit in agiler Arbeitsform ausübt hat sie/er kein Anrecht auf den Mensadienst oder auf den Ersatzmensadienst.</p> | <p>7. Entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente accordo l'Amministrazione provinciale stipula una convenzione con il Consorzio dei Comuni concernente la compartecipazione dell'Amministrazione provinciale al costo dei pasti del personale delle scuole dell'infanzia.</p> <p>8. A partire dal 1 gennaio 2021 la quota del buono elettronico a carico dell'Amministrazione è pari all'importo di 7,00 euro. L'implementazione di tale buono di importo pari a 7,00 euro può anche avvenire progressivamente, a livello di comparto, con riferimento all'importo, nonché ai beneficiari, nel rispetto degli eventuali vincoli contrattuali esistenti in capo alle singole amministrazioni.</p> <p>9. Nei giorni in cui il dipendente/la dipendente svolge anche solo parte della prestazione lavorativa in modalità agile non ha diritto al servizio mensa o al servizio alternativo di mensa.</p> |
|---|--|

IV. Abschnitt

Agiles Arbeiten (Smart working)

Art. 7

Agiles Arbeiten (Smart working)

1. Im Art. 19 des *Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Zeitraum 2005-2008 für den normativen Teil und für den Zeitraum 2007-2008 für den wirtschaftlichen Teil* vom 12. Februar 2008 sind die folgenden Änderungen angebracht:

- im ersten Absatz, nach dem Buchstaben h) wird der folgende Buchstabe i) eingefügt:

"i) Agiles Arbeiten (Smart working):

Agiles Arbeiten oder *Smart working*, in der Folge Agiles Arbeiten bezeichnet, ist eine freiwillige Form der Durchführung des Arbeitsverhältnisses, mit dem Ziel die Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Lebens- und Arbeits-

Capo IV

Lavoro agile (Smart working)

Art. 7

Lavoro agile (Smart working)

1. All'art. 19 del *Contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2005-2008 per la parte giuridica e per il periodo 2007-2008 per la parte economica* del 12 febbraio 2008 sono apportate le seguenti modifiche:

- al primo comma, dopo la lettera h), è inserita la seguente lettera i):

"i) lavoro agile (Smart working):

il lavoro agile o *Smart working*, di seguito denominato lavoro agile, è una modalità volontaria di esecuzione del rapporto di lavoro che ha lo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e che si



zeiten zu erleichtern, und die durch den Abschluss spezifischer individueller Vereinbarungen zwischen den Parteien und unter Einhaltung der im nachfolgenden Artikel 19-bis festgelegten Rahmenbestimmungen erfolgt“;

- Absatz 2 wird aufgehoben und durch folgenden ersetzt:

“2. Im Bereichsvertrag werden die Anwendungsmodalitäten von einer oder mehreren Formen der Arbeitszeitflexibilität des Absatz 1, unter Beachtung der organisatorischen Besonderheiten der jeweiligen Dienste vereinbart. Was den Buchstaben i) betrifft, findet die Rahmenbestimmung laut Art. 19-bis Anwendung.“

Art. 8

Rahmenbestimmungen zur Agilen Arbeit (Smart working)

1. Nach Artikel 19 des *bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Zeitraum 2005-2008 für den normativen Teil und für den Zeitraum 2007-2008 für den wirtschaftlichen Teil vom 12. Februar 2008* wird folgender Artikel hinzugefügt:

“Art. 19-bis – Rahmenbestimmung zum Agilen Arbeiten

1. Agile Arbeit kann eine befristete oder unbefristete Dauer haben und kennzeichnet sich durch eine Arbeitsorganisation, welche sich nach Phasen und/oder Zyklen der Tätigkeit gliedert. Sie kann das gesamte Arbeitsverhältnis oder einen Teil davon umfassen.
2. Agile Arbeit beruht auf dem Erreichen vereinbarter Ziele und/oder Leistungen.
3. In Übereinstimmung mit den Bedürfnissen des Dienstes können Arbeitstätigkeiten im agilen Arbeitsmodus nach einem frei verwalteten Zeitplan durchgeführt werden, in der Regel innerhalb der täglichen Arbeitszeiten zwischen 06.00 und 20.00 Uhr.

realizza tramite la stipula di appositi accordi individuali tra le parti nel rispetto della disciplina quadro riportata nel seguente articolo 19-bis”;

- il secondo comma è soppresso e sostituito dal presente:

“2. Nel contratto di comparto sono concordate le modalità di applicazione di uno o più modelli flessibili dell'orario di lavoro di cui al comma 1 tenuto conto delle specificità organizzative dei rispettivi servizi. Per quanto attiene alla lettera i), trova applicazione la disciplina quadro prevista all'art. 19-bis.”

Art. 8

Disciplina quadro sul lavoro agile (Smart working)

1. Dopo l'art. 19 del *Contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2005-2008 per la parte giuridica e per il periodo 2007-2008 per la parte economica del 12 febbraio 2008* è aggiunto il seguente articolo:

“Art. 19-bis – Disciplina quadro sul lavoro agile

1. Il lavoro agile può avere durata determinata o indeterminata e si caratterizza per un'organizzazione per fasi e/o per cicli di attività. Esso può comprendere l'intero rapporto di lavoro ovvero una parte di esso.
2. Il lavoro agile si basa sul raggiungimento di obiettivi e/o di una performance concordati.
3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, le attività lavorative in modalità di lavoro agile possono essere effettuate secondo un orario liberamente gestito, nella fascia oraria giornaliera compresa, di norma, tra le ore 06.00 e le ore 20.00.



Je nach Dienstbedarf können genaue Zeitvorgaben und Zeiten der Erreichbarkeit definiert und vereinbart werden.

In jedem Fall muss die Einhaltung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen stündlichen und täglichen Ruhezeiten gewährleistet sein, und während der Ruhezeiten muss das Recht auf Unterbrechung der Verbindung gewährleistet sein.

4. Im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse können Tätigkeiten im agilen Arbeitsmodus ohne Einschränkung des Arbeitsplatzes ausgeführt werden.

Bei der Wahl des Arbeitsplatzes muss das Personal die Notwendigkeit berücksichtigen, die Dienstlerfordernisse mit den persönlichen in Einklang zu bringen, sowie die Vorschriften über die Sicherheit am Arbeitsplatz einhalten.

Im Falle von nachgewiesenen Dienstleistungsanforderungen können jedoch genaue Arbeitsplatzbeschränkungen vereinbart werden.

5. Die Agile Arbeit berechtigt keine Überstundenleistungen und gibt kein Anrecht auf Essensgutscheine.
6. Der Arbeitgeber sorgt für die Gesundheit und Sicherheit des Personals, das Agile Arbeit leistet und übermittelt, zu diesem Zweck, dem Personal und dem Sicherheitsbeauftragten der Arbeitnehmer (RLS) mindestens einmal jährlich eine schriftliche Mitteilung, in der die allgemeinen und die spezifischen Risiken hervorgehen, die im Zusammenhang mit der besonderen Art und Weise der Ausführung des Arbeitsverhältnisses verbunden sind.
7. Das Personal ist verpflichtet, an der Umsetzung der vom Arbeitgeber vorbereiteten Vorsorgemaßnahmen mitzuwirken, um die Risiken zu bewältigen, die mit der Erbringung der Dienstleistung außerhalb der Räumlichkeiten der zugehörigen Verwaltungen, verbunden

In base alle esigenze di servizio possono essere comunque concordati precisi vincoli di orario e definite precise fasce di reperibilità.

Deve essere in ogni caso garantito il rispetto dei riposi orari e giornalieri previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, e nei periodi di riposo deve essere assicurato il diritto alla disconnessione.

4. Compatibilmente con le esigenze di servizio, le attività lavorative in modalità di lavoro agile possono essere espletate senza vincolo di luogo di lavoro.

Ai fini della scelta del luogo di lavoro, il personale deve prendere in considerazione la necessità di conciliare le esigenze di servizio con quelle personali nonché il rispetto delle norme in materia di sicurezza sul luogo di lavoro.

In caso di comprovate esigenze di servizio possono essere comunque concordati precisi vincoli di luogo di lavoro.

5. Il lavoro agile non prevede la prestazione di lavoro straordinario e non dà diritto ai buoni pasto.
6. Il datore di lavoro garantisce la salute e sicurezza del personale che svolge la prestazione in lavoro agile e, a tal fine, consegna al personale e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.
7. Il personale è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro, per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali dell'ente di



sind.

8. Die Körperschaften können, die für die Durchführung der Arbeit erforderlichen technischen Mittel zur Verfügung stellen.
9. Der Arbeitgeber und das betroffene Personal können unter Angabe der Begründungen mit einer Frist von mindestens 30 Tagen vom individuellen Vertrag über Agile Arbeit zurücktreten.
10. Die individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und das betroffene Personal muss folgendes vorsehen:
- a. die Dauer der Vereinbarung;
 - b. die allgemeine Beschreibung der auszuführenden Tätigkeiten und die zu erreichenden Ziele;
 - c. die Anzahl der Tage und/oder Halbtage pro Woche oder die Anzahl der Tage und/oder Halbtage Agiler Arbeit, die flexibel genutzt werden können, bezogen auf einen Zeitraum;
 - d. bei Notwendigkeit, den Zeitrahmen innerhalb welchem die Arbeitstätigkeit ausgeführt werden muss und die Mindestzeiten der Erreichbarkeit;
 - e. die Ruhepausen mit Anrecht auf Unterbrechung der Verbindung;
 - f. die Merkmale des Ortes/der Orte an dem/denen agile Tätigkeiten ausgeübt werden können;
 - g. die für agiles Arbeiten erforderliche technische Ausrüstung sowie die von den Verwaltungen zur Verfügung gestellte Ausrüstung;
 - h. die Bedingungen der Kündigungsfrist gemäß Absatz 8.
11. Agile Mitarbeiter unterliegen der normativen und wirtschaftlichen Behandlung von Mitarbeitern, die ihre

appartenenza.

8. Gli enti possono fornire gli strumenti tecnici necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
9. Il datore di lavoro e il personale interessato possono motivatamente recedere dall'accordo individuale sul lavoro agile con un preavviso non inferiore a trenta giorni.
10. L'accordo individuale tra il datore di lavoro e il personale interessato deve prevedere:
- a. la durata dell'accordo;
 - b. la descrizione generale delle attività da svolgere e gli obiettivi da raggiungere;
 - c. le giornate e/o mezze giornate di cadenza settimanale oppure il numero di giornate e/o mezze giornate di lavoro agile utilizzabili in modo flessibile, con riferimento ad un periodo;
 - d. qualora necessario, la fascia oraria nell'ambito della quale deve essere svolta l'attività lavorativa e le fasce minime di rintracciabilità;
 - e. i tempi di riposo con diritto a disconnessione;
 - f. le caratteristiche del luogo o dei luoghi in cui è possibile prestare le attività in lavoro agile;
 - g. la strumentazione tecnologica necessaria per il lavoro agile, nonché l'eventuale strumentazione fornita da parte degli enti;
 - h. i termini del preavviso di recesso dall'accordo nel rispetto del co. 8.
11. Al personale in lavoro agile spetta il trattamento normativo ed economico complessivamente applicato al personale che svolge le proprie mansioni in



Tätigkeit in Anwesenheit ausführen.

12. Agile Mitarbeiter haben dieselben Rechte auf Aus- und Weiterbildung wie Mitarbeiter, die ihre Arbeit in Anwesenheit ausführen.
13. Die Ausübung von Arbeit in "Agiler Arbeit" ändert weder die Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses noch die Stellung des Arbeitnehmers oder des Angestellten innerhalb der Verwaltung und Körperschaft und ändert auch nicht den jeweils zugeteilten Arbeitsort.
14. Am Ende jedes Anwendungsjahres des Institutes, erhalten die Gewerkschaftsorganisationen rechtzeitig Informationen über die Anzahl und Art der aktivierten Stellen.
15. Wenn keine genauen zeitlichen Beschränkungen und/oder keine genauen Erreichbarkeitszeiträume im Sinne von Abs. 3, zweiter Abschnitt, an Tagen gibt, an denen die Arbeit in einer agilen Weise ausgeführt wird, so findet Art. 30, Abs. 16 wo vorgesehen ist, dass bei Vorliegen eines triftigen Grundes, unter Wahrung der Bestimmungen über den Datenschutz, ermächtigt der zuständige Vorgesetzte, mit nachfolgender Rechtfertigung seitens des Bediensteten, die ärztliche Untersuchung auch während der ordentlichen Arbeitszeit, mit der Möglichkeit, dass auch die zum Erreichen des Zielortes und zur Rückkehr nötige Zeit innerhalb dieser Arbeitszeit in Anspruch genommen wird. In diesem Fall wird die Abwesenheit vom Dienst im Ausmaß von einem halben Arbeitstag oder darüber, in rechtlicher und wirtschaftlicher Hinsicht der Abwesenheit wegen Krankheit gleichgesetzt, keine Anwendung.

presenza.

12. Il personale in lavoro agile vanta gli stessi diritti di formazione e aggiornamento del personale che svolge le proprie mansioni in presenza.
13. La prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non varia la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, la posizione della lavoratrice o del lavoratore all'interno dell'amministrazione o dell'ente non modifica la relativa sede di lavoro assegnata.
14. Al termine di ciascun anno di applicazione dell'istituto viene assicurata puntuale informazione alle organizzazioni sindacali in merito alla numerosità e alla tipologia delle posizioni attivate.
15. Qualora non siano previsti precisi vincoli di orario e/o definite precise fasce di reperibilità ai sensi del co. 3, secondo periodo, nei giorni in cui la prestazione lavorativa è svolta in modalità agile non trova applicazione l'art. 30, co. 16, laddove prevede che il competente superiore, in presenza di valide ragioni e nel rispetto delle norme sulla privacy, autorizza, con successiva giustificazione da parte del dipendente, la visita medica anche durante l'ordinario orario di lavoro, con la facoltà di fare rientrare in tale orario, in tutto o in parte, il tempo occorrente per raggiungere la destinazione e per il ritorno, nonché che in tale caso l'assenza dal servizio, pari o superiore a mezza giornata, equivale agli effetti giuridici ed economici, all'assenza per malattia."

V. Abschnitt

Leistungsprämie und Sonderprämie für die außergewöhnliche Zunahme der Arbeitsbelastung während des Notstandes durch Covid-19

Capo V

Premio di produttività e premio speciale per l'eccezionale incremento del carico di lavoro durante lo stato di emergenza epidemiologica da Covid-19

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

**Art. 9****Allgemeine Produktivität**

1. Die für die allgemeine Produktivität des Personals gemäß Artikel 79 des *bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008* bestehenden Fonds der Körperschaften werden für das Jahr 2020 folgendermaßen erhöht:

- a) Für den Bereich des Personals der Landesverwaltung wird der Fonds für 2020 um 6.973.218,00 Euro brutto inklusive Sozialabgaben erhöht;
- b) Für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes wird der Fonds für 2020 um 5.026.718,20 Euro brutto inklusive Sozialabgaben erhöht;
- c) Die Fonds der anderen Körperschaften laut Artikel 1 werden in analoger Weise wie für den Bereich des Personals der Landesverwaltung und des Landesgesundheitsdienstes und unter Berücksichtigung der besonderen Situation der einzelnen Bereiche, einschließlich der Höhe des bereits bestehenden Fonds, im Vergleich der Fonds des Bereichs des Personals der Landesverwaltung und des Landesgesundheitsdienstes, erhöht.

2. Die Verwaltungen und die Körperschaften verpflichten sich die Leistungsprämie innerhalb 30. Juni 2021 zu zahlen.

Art. 10

Sonderprämie für die außergewöhnliche Zunahme der Arbeitsbelastung während des Notstandes durch Covid-19

1. Dem Personal der Verwaltungen und der Körperschaften laut Art. 1 welches, aufgrund der außergewöhnlichen Umstände, die durch die Ausrufung des Notstandes auf gesamtstaatlicher Ebene und die anschließende Verabschiedung restriktiver Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung der Infektionen von Covid-19, mit einer außergewöhnlichen Zunahme der Arbeitsbe-

Art. 9**Produttività generale**

1. I fondi degli enti già in dotazione per la produttività generale del personale di cui all' art. 79 del *Contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008* sono incrementati, per l'anno 2020, come segue:

- a) per il comparto del personale dell'Amministrazione provinciale, il fondo per il 2020 viene incrementato di 6.973.218,00 euro lordi compresi gli oneri sociali;
- b) per il comparto del personale del Servizio sanitario provinciale, il fondo per il 2020 viene incrementato di 5.026.718,20 euro lordi compresi gli oneri sociali;
- c) i fondi degli altri enti di comparto di cui all'articolo 1 vengono incrementati in analogia a quanto previsto per l'incremento del fondo per il comparto del personale dell'Amministrazione provinciale e del comparto del personale del Servizio sanitario provinciale, tenendo conto delle particolari situazioni dei singoli comparti, fra cui anche la consistenza del fondo già in dotazione, in comparazione ai fondi dei due comparti del personale dell'Amministrazione provinciale e del Servizio sanitario provinciale.

2. Le amministrazioni e gli enti si impegnano a provvedere all'erogazione del premio di produttività entro il 30 giugno 2021.

Art. 10

Premio speciale per l'eccezionale incremento del carico di lavoro durante lo stato di emergenza epidemiologica da Covid-19

1. Al personale delle amministrazioni e degli enti di cui all'art. 1 che, per le circostanze eccezionali determinate dalla proclamazione dello stato di emergenza a livello statale e dalla successiva adozione di provvedimenti restrittivi a causa dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, ha dovuto far fronte ad un eccezionale incremento del carico di lavoro e che non rientra nell'ambito



lastung zurechtkommen musste und welches nicht unter dem Personal gehört, das gemäß Beschluss der Landesregierung Nr. 678, vom 2. September 2020 direkt oder indirekt mit der Betreuung von Covid-19 Erkrankten betraut war, sowie unter dem Personal laut Beschluss der Landesregierung Nr. 662 vom 2. September 2020, wird eine *einmalige* Sonderprämie in Höhe von 750,00 Euro brutto gewährt.

2. Für die Bestimmung der Mitarbeiterinnen und der Mitarbeiter, denen die Sonderprämie zu gewähren ist, werden folgende Kriterien berücksichtigt:

a. die außergewöhnliche Mehrarbeit im Zeitraum vom 9. März 2020 bis 3. Mai 2020, bzw. Zeitpunkt der Einführung der ersten restriktiven Maßnahmen, die das gesamte Staatsgebiet (und damit auch die Autonome Provinz Bozen) betreffen und dem Zeitpunkt des Übergangs zur zweiten Phase der epidemiologischen Notstandssituation;

b. Anrecht auf die Gewährung der Prämie haben Mitarbeiter/innen, die sowohl in Anwesenheit als auch durch eine andere Arbeitsmodalität (z.B. *Smart-Working*) den Dienst geleistet haben;

c. bei der Prämienvergabe wird weder auf die Funktionsebene noch auf die Art des Arbeitsverhältnisses, d.h. ob Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung der Mitarbeiter/innen, berücksichtigt.

3. Die zuständigen Führungskräfte gewährleisten eine angemessene Transparenz hinsichtlich der für die Zuweisung der Prämien an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendeten Kriterien sowie eine angemessene Information den Gewerkschaftsorganisationen.

del personale incaricato dell'assistenza diretta e indiretta di persone affette da Covid-19 di cui alla Deliberazione della Giunta provinciale del 2 settembre 2020, n. 678, nonché tra il personale di cui alla Deliberazione della Giunta provinciale del 2 settembre 2020, n. 662, è riconosciuto un premio speciale *una tantum* di importo pari a 750,00 euro lordi.

2. Per l'individuazione delle collaboratrici e dei collaboratori a cui destinare il premio speciale si fa riferimento ai seguenti criteri:

a. l'eccezionale incremento del carico di lavoro nel periodo dal 9 marzo 2020 al 3 maggio 2020, rispettivamente data di introduzione delle prime misure restrittive aventi ad oggetto l'intero territorio nazionale (e, quindi, anche la Provincia autonoma di Bolzano) e data di transizione alla c.d. fase due dell'emergenza epidemiologica;

b. ai fini dell'assegnazione del premio non rileva la circostanza che la prestazione lavorativa si sia svolta in presenza o attraverso altre modalità (ad es. in *smart working*);

c. ai fini dell'assegnazione del premio non rileva la qualifica funzionale della collaboratrice o del collaboratore e nemmeno il tipo di rapporto di lavoro, ovvero se a tempo pieno o a tempo parziale.

3. I dirigenti responsabili assicurano un'adeguata trasparenza rispetto ai criteri utilizzati per l'assegnazione dei premi alle collaboratrici e ai collaboratori, nonché un'adeguata informazione alle organizzazioni sindacali.

VI. Abschnitt

Verschiedene Bestimmungen

Art. 11

Authentische Interpretation des Art. 8 des Teilvertrages für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für

Capo VI

Disposizioni varie

Art. 11

Interpretazione autentica dell'art. 8 dell'Accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale



**den Dreijahreszeitraum 2019-2021 vom 4.
Dezember 2019**

**per il triennio 2019 – 2021 del 4 dicembre
2019**

1. Der Art. 8 Abs. 1 des *Teilvertrages für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019-2021 vom 4. Dezember 2019*, ist in dem Sinne zu interpretieren, dass die Erhöhung der monatlichen Bruttoberufszulage des Landeslehrpersonals, auch dem Landeslehrpersonal zusteht, das in den verschiedenen vorgesehenen Formen vom Unterricht abgeordnet ist.
2. Der Art. 8 Abs. 2 des *Teilvertrages für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019-2021 vom 4. Dezember 2019*, ist in dem Sinne zu interpretieren, dass die vorgesehene Berufszulage für die Kindergärtnerinnen/Kindergärtner auch den Kindergärtnerinnen/Kindergärtern zusteht, die in den verschiedenen vorgesehenen Formen vom Unterricht abgeordnet sind.
3. Der Art. 8 Abs. 3 des *Teilvertrages für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019-2021 vom 4. Dezember 2019* ist in dem Sinne zu interpretieren, dass die vorgesehene Berufszulage für die pädagogischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und für die Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern für Integration auch den pädagogischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern für Integration zusteht, die von der pädagogischen Tätigkeit und von der Tätigkeit mit Integration in den verschiedenen vorgesehenen Formen abgeordnet sind.
1. L'art. 8, co. 1, dell'*Accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021 del 4 dicembre 2019* è da interpretare nel senso che l'aumento della retribuzione professionale docente mensile lorda spettante al personale docente delle scuole provinciali spetta anche al personale docente delle scuole provinciali in distacco dall'insegnamento nelle diverse forme previste.
2. L'art. 8, co. 2, dell'*Accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021 del 4 dicembre 2019* è da interpretare nel senso che la retribuzione professionale prevista per gli/le insegnanti della scuola dell'infanzia spetta anche agli/alle insegnanti della scuola dell'infanzia in distacco dall'insegnamento nelle diverse forme previste.
3. L'art. 8, co. 3, dell'*Accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021 del 4 dicembre 2019* è da interpretare nel senso che la retribuzione professionale prevista per gli/le collaboratori/trici pedagogici/che e per gli/le collaboratori/trici all'integrazione spetta anche ai/alle collaboratori/trici pedagogici/che e ai/alle collaboratori/trici all'integrazione in distacco dall'attività pedagogica e di integrazione nelle diverse forme previste.

Art. 12

**Änderung zum Artikel 84 Abs. 2
(Koordinierungszulage) des
bereichsübergreifenden Kollektivvertrages
vom 12. Februar 2008**

1. Im Art. 84 Abs. 2 des *bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Zeitraum 2005-2008 für den normativen Teil und für den Zeitraum 2007-2008 für den wirtschaftlichen Teil vom 12. Februar 2008* ist die folgende Änderung angebracht:

Art. 12

**Modifica all'art. 84, co. 2, del Contratto
collettivo intercompartimentale del 12
febbraio 2008 (Indennità di
coordinamento)**

1. All'art. 84, co. 2, del *Contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2005-2008 per la parte giuridica e per il periodo 2007-2008 per la parte economica del 12 febbraio 2008* è apportata la seguente modifica:

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left margin and several smaller ones at the bottom.]



- nach dem zweiten Abschnitt ist der folgende Satz einzufügen:

„Für das Personal des Landesgesundheitsdienstes und der Seniorenwohnheime kann die Koordinierungszulage bis zum Doppelten des vorgesehenen Höchstausmaßes ausbezahlt werden.“

Art. 13

Ergänzende Gesundheitsleistungen

1. Ab dem 1. Januar 2021 wird die jährliche Beitragsquote gemäß Art. 6 des *bereichsübergreifenden Kollektivvertrages zum ergänzenden Gesundheitsfonds der Autonomen Provinz Bozen 12. Oktober 2017*, die vom Arbeitgeber für jeden eingeschriebenen Bediensteten zu entrichten ist, um einen Betrag von 14,92 Euro erhöht.

VII. Abschnitt

Schlussbestimmungen

Art. 14

Aufhebung von Bestimmungen

1. Mit Inkrafttreten des vorliegenden Abkommens und seiner einzelnen Bestimmungen erlischt die Anwendung der Bestimmungen, welche mit diesem unvereinbar sind, und zwar insbesondere folgender Bestimmungen:
 - a) Artikel 3 Absatz 4 des Teilvertrages für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019-2021;
 - b) der Art. 74, Abs. 4 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Zeitraum 2005-2008 für den normativen Teil und für den Zeitraum 2007-2008 für den wirtschaftlichen Teil vom 12. Februar 2008.

Bozen, den 3. Dezember 2020

- dopo il secondo periodo, è inserita la seguente frase:

“Per il personale del Servizio sanitario provinciale e per il personale delle Residenze per anziani l'indennità di coordinamento può essere erogata fino al doppio della misura massima prevista.”

Art. 13

Assistenza sanitaria integrativa

1. A partire dal 1 gennaio 2021 la quota annuale di contribuzione di cui all'art. 6 del *Contratto collettivo intercompartimentale relativo al fondo sanitario integrativo della Provincia autonoma di Bolzano del 12 ottobre 2017* a carico del datore di lavoro per ogni dipendente iscritto/a è incrementata per un importo pari a euro 14,92.

Capo VII

Disposizioni finali

Art. 14

Abrogazione di norme

1. Con l'entrata in vigore del presente accordo e delle sue singole disposizioni cessa l'applicazione delle norme incompatibili con lo stesso ed in particolare delle seguenti disposizioni:
 - a) l'articolo 3, co. 4, dell'Accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019-2021 del 4 dicembre 2019;
 - b) l'art. 74, co. 4, del Contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2005-2008 per la parte giuridica e per il periodo 2007-2008 per la parte economica del 12 febbraio 2008.

Bolzano, li 3 dicembre 2020

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large blue signature on the left and several smaller ones on the right.



Die öffentliche Delegation

La delegazione pubblica

Der Generaldirektor des Landes

Il Direttore Generale della Provincia

Alexander Steiner

Der Direktor der Landesabteilung Personal

Il Direttore della Ripartizione provinciale Personale

Albrecht Matzner

Die Direktorin des Landesamtes für
GesundheitsordnungLa Direttrice dell'Ufficio provinciale Ordinamento
Sanitario

Veronika Rabensteiner

Der Direktor der Betriebsabteilung Personal des
Südtiroler SanitätsbetriebesIl Direttore della Ripartizione aziendale Personale
dell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige

Christian Köfler

Der Präsident des Südtiroler Gemeindenverbandes

Il Presidente del Consorzio dei Comuni della
Provincia di Bolzano

Andreas Schaller

Der Geschäftsführer des Südtiroler
GemeindenverbandesIl Direttore del Consorzio dei comuni Provincia di
Bolzano

Benedikt Galler

Der Direktor des Personalamtes und Organisation
des Institutes für den sozialen Wohnbau des Landes
SüdtirolIl Direttore dell'Ufficio Personale e organizzazione
dell'Istituto per l'edilizia sociale

Kurt Mair

Der Präsident des Verbandes der
Seniorenwohnheime SüdtirolsIl Presidente dell'Associazione delle Residenze per
Anziani dell'Alto Adige

Moritz Schwienbacher



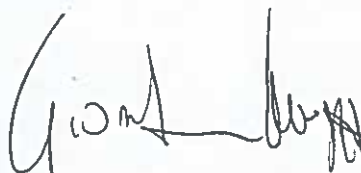
Die Gewerkschaftsorganisationen

des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages
für die Allgemeinheit des Personals

Le Organizzazioni Sindacali

del contratto collettivo intercompartimentale per
la generalità del personale

SAG-GS-AGO



ASGB



CGIL/AGB



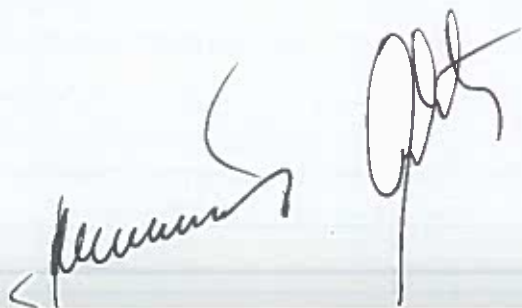
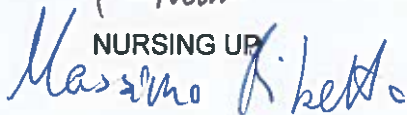
SGB/CISL



UIL/SGK



NURSING UP



BOLLETTINO UFFICIALE - AMTSBLATT

DELLA
REGIONE AUTONOMA



DER
AUTONOMEN REGION

TRENTINO-ALTO ADIGE/SÜDTIROL

N./Nr.

2 novembre 2023
Numero straordinario n. 1

44

2. November 2023
Sondernummer Nr. 1

Redazione: Trento, via Gazzoletti 2
Tel. 0461/201402-201403
E-mail: bollettino@regione.taa.it
Pec: bollettino@pec.regione.taa.it
Direttore responsabile: Giuliano Carli
Registrazione Tribunale di Trento: n. 290 del 10.3.1979
Iscrizione al ROC n. 10512 del 01.10.2004

Redaktion: Trient, via Gazzoletti 2
Tel. 0461/201402-201403
E-mail: bollettino@regione.taa.it
Pec: bollettino@pec.regione.taa.it
Verantwortlicher Direktor: Giuliano Carli
Eintragung beim Landesgericht Trient: Nr. 290 vom
10.3.1979 Eintragung im ROC Nr. 10512 vom 01.10.2004

SOMMARIO

Anno 2023

Parte prima

ACCORDI E CONTRATTI COLLETTIVI

Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige

[195581]

ACCORDO - CONTRATTO COLLETTIVO
del 31 ottobre 2023, n. 859/2023

Primo accordo stralcio per il rinnovo del contratto
collettivo intercompartimentale per il triennio 2022-
2024

pag. 2

INHALTSVERZEICHNIS

Jahr 2023

Erster Teil

KOLLEKTIVABKOMMEN UND -VERTRÄGE

Autonome Provinz Bozen - Südtirol

[195581]

KOLLEKTIVABKOMMEN UND -VERTRAG
vom 31. Oktober 2023, Nr. 859/2023

Erster Teilvertrag für die Erneuerung des bereichs-
übergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijah-
reszeitraum 2022 - 2024

Seite 2

[195581]

Jahr 2023*Allgemeine Sektion - Erster Teil***Anno 2023***Sezione generale - Parte prima***KOLLEKTIVABKOMMEN UND -VERTRÄGE****ACCORDI E CONTRATTI COLLETTIVI****Autonome Provinz Bozen - Südtirol****Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige****KOLLEKTIVABKOMMEN UND -VERTRAG**

vom 31. Oktober 2023, Nr. 859/2023

Erster Teilvertrag für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2022 - 2024

ACCORDO - CONTRATTO COLLETTIVO

del 31 ottobre 2023, n. 859/2023

Primo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2022-2024

*Fortsetzung >>>**Continua >>>*

AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROLGeneraldirektion des Landes – Landesagentur für die
Gewerkschaftsbeziehungen**PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE**Direzione Generale della Provincia – Agenzia provinciale per le
relazioni sindacali**Erster Teilvertrag für die Erneuerung des
bereichsübergreifenden
Kollektivvertrages für den
Dreijahreszeitraum 2022 - 2024****Vorspann**

Mit Beschluss Nr. 688 vom 22.08.2023 hat die Landesregierung die Richtlinien zur Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2022-2024 festgelegt und die Landesagentur zum Abschluss von Teilverträgen ermächtigt.

Das vorliegende Abkommen stellt den ersten Teilvertrag des genannten Dreijahreszeitraumes dar und beinhaltet den Ausgleich der Abweichungen zwischen gewährten IPCA und der in diesem Zeitraum tatsächlich erreichten Inflation laut Artikel 5 des zweiten Teilvertrages vom 3. Dezember 2020 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019-2021 und für das Jahr 2022 in der Form einer Einmalzahlung. Die Erhöhung der Entlohnung erfolgt ab 1. Jänner 2023. Zudem wird eine Einmalzahlung als Vorschuss für den Dreijahreszeitraum 2022-2024 gewährt.

**Artikel 1
Anwendungsbereich**

1. Das vorliegende Abkommen gilt für das Personal folgender Bereiche:

- a) Landesverwaltung
- b) Landesgesundheitsdienst
- c) Gemeinden, Seniorenwohnheime und
Bezirksgemeinschaften
- d) Institut für sozialen Wohnbau

**Primo accordo stralcio per il rinnovo del
contratto collettivo intercompartimentale
per il triennio 2022-2024****Premessa**

Con deliberazione n. 688 del 22/08/2023 la Giunta provinciale ha stabilito le direttive per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale riferito al triennio 2022-2024 ed ha autorizzato l'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali a stipulare accordi stralcio.

Il presente accordo costituisce il primo accordo stralcio del citato triennio contrattuale ed include il conguaglio degli scostamenti tra IPCA concessa e l'inflazione effettivamente realizzata in tale ai sensi dell'articolo 5 del secondo accordo stralcio del 3 dicembre 2020 del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019-2021 e per l'anno 2022 sotto forma di un assegno accessorio una tantum. L'aumento della retribuzione avverrà a partire dal 1° gennaio 2023. Inoltre, sarà concesso un pagamento una tantum come anticipo per il triennio 2022-2024.

**Articolo 1
Ambito di applicazione**

1. Il presente accordo si applica al personale dei seguenti comparti:

- a) Amministrazione provinciale
- b) Servizio sanitario provinciale
- c) Comuni, Residenze per anziani e
Comunità comprensoriali
- d) Istituto per l'edilizia sociale



e) Verkehrsamt Bozen und Kurverwaltung Meran.

e) Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano.

Artikel 2 Dauer und Gültigkeit

1. Dieses Abkommen ist der erste Teilvertrag für den Dreijahreszeitraum 2022-2024 und schließt den Dreijahreszeitraum 2019-2021 in wirtschaftlicher Hinsicht ab. Es bleibt in Kraft, bis es durch einen nachfolgenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrag ersetzt wird.

2. Die rechtlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen laufen ab dem jeweiligen Fristbeginn, der in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegeben ist.

Artikel 3 Einmalzahlung als Ausgleich der Abweichung zwischen der im Dreijahreszeitraum 2019-2021 ausbezahlten IPCA und der im selben Zeitraum angereiften Inflation

1. In Umsetzung von Artikel 5, Absatz 2 des BÜKV vom 3. Dezember 2020 wird dem Personal, das am 31. Dezember 2021 ein Arbeitsverhältnis innehatte, für den Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2021 eine ausschließlich für die Pension geltende Einmalzahlung in folgender Höhe (Brutto) ausbezahlt:

1. Funktionsebene	452,19 €
2. Funktionsebene	503,51 €
3. Funktionsebene	529,55 €
4. Funktionsebene	556,49 €
5. Funktionsebene	597,65 €
6. Funktionsebene	648,42 €

Articolo 2 Durata e decorrenza

1. Il presente accordo costituisce il primo contratto stralcio per il triennio contrattuale 2022-2024 e chiude la parte economica del periodo contrattuale 2019-2021. Esso rimane comunque in vigore fino a quando sarà sostituito dal successivo contratto collettivo intercompartimentale.

2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali.

Articolo 3 Emolumento accessorio una tantum per compensare la differenza tra l'IPCA versata nel triennio 2019-2021 e l'inflazione maturata nello stesso periodo

1. In applicazione dell'articolo 5, comma 2, del CCI del 3 dicembre 2020, al personale con un rapporto di lavoro al 31 dicembre 2021 viene corrisposto un emolumento accessorio una tantum per il periodo dal 01.01.2019 al 31.12.2021, con effetti ai soli fini del trattamento di quiescenza, pari al seguente importo (importo lordo):

1. qualifica funzionale	452,19 €
2. qualifica funzionale	503,51 €
3. qualifica funzionale	529,55 €
4. qualifica funzionale	556,49 €
5. qualifica funzionale	597,65 €
6. qualifica funzionale	648,42 €



7. Funktionsebene	726,08 €
7ter Funktionsebene	746,56 €
7bis Funktionsebene	776,42 €
8. Funktionsebene	825,07 €
9. Funktionsebene	958,87 €
Landeslehrer	825,07 €
Einheitliche Leitungsebene der sanitären Führungskräfte	1.201,33 €

2. Der im Absatz 1 genannte Betrag der Einmalzahlung wird jenem Personal in voller Höhe ausbezahlt, welches im Dreijahreszeitraum 2019-2021 ein Arbeitsverhältnis für 36 Monate in Vollzeit und mit 100% Bezahlung innehatte. Er wird, unter Berücksichtigung folgender Parameter, entsprechend reduziert:

- a) Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- b) Umfang des Arbeitsverhältnisses (Vollzeit, Teilzeit);
- c) reduzierte Bezahlung infolge von Abwesenheiten, sofern diese eine Reduzierung bzw. Streichung des Gehaltes vorsehen.

Artikel 4

Einmalzahlung als Inflationsausgleich für das Jahr 2022

1. Dem Personal wird, in Fortführung des Ausgleichs laut Artikel 3, für 2022 eine ausschließlich für die Pension geltende Einmalzahlung in folgender Höhe (Brutto) ausbezahlt:

1. Funktionsebene	484,94 €
2. Funktionsebene	539,99 €
3. Funktionsebene	567,93 €
4. Funktionsebene	596,78 €

7. qualifica funzionale	726,08 €
7ter qualifica funzionale	746,56 €
7bis qualifica funzionale	776,42 €
8. qualifica funzionale	825,07 €
9. qualifica funzionale	958,87 €
Personale docente provinciale	825,07 €
Qualifica unica dirigenza sanitaria	1.201,33 €

2. L'importo dell'emolumento accessorio una tantum di cui al comma 1 è corrisposto per intero al personale con un rapporto di lavoro a tempo pieno e retribuito al 100%, per 36 mesi nel triennio 2019-2021. Esso è proporzionalmente ridotto, tenendo conto dei seguenti parametri:

- a) durata effettiva del rapporto di lavoro;
- b) entità dell'impiego (a tempo pieno, a tempo parziale);
- c) riduzione della retribuzione a seguito di assenze, se queste prevedono una riduzione o un annullamento della retribuzione.

Articolo 4

Emolumento accessorio una tantum per compensare l'inflazione dell'anno 2022

1. Al personale viene corrisposta, come prosecuzione del congruaggio di cui all'articolo 3, un emolumento accessorio una tantum per il 2022, con effetti ai soli fini del trattamento di quiescenza, pari al seguente importo (lordo):

1. qualifica funzionale	484,94 €
2. qualifica funzionale	539,99 €
3. qualifica funzionale	567,93 €
4. qualifica funzionale	596,78 €



5. Funktionsebene	641,00 €
6. Funktionsebene	695,42 €
7. Funktionsebene	778,69 €
7ter Funktionsebene	800,62 €
7bis Funktionsebene	832,74 €
8. Funktionsebene	884,88 €
9. Funktionsebene	1.028,39 €
Landeslehrer	884,88 €
Einheitliche Leitungsebene der sanitären Führungskräfte	1.224,99 €

2. Der in Absatz 1 genannte Betrag der Einmalzahlung wird dem Personal in voller Höhe ausbezahlt, das 2022 ein Arbeitsverhältnis für 12 Monate in Vollzeit und mit 100% Bezahlung innehatte. Er wird unter Berücksichtigung folgender Parameter entsprechend reduziert:

- a) effektive Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- b) effektiver Umfang des Arbeitsverhältnisses (Vollzeit, Teilzeit);
- c) reduzierte Bezahlung infolge von Abwesenheiten, sofern diese eine Reduzierung bzw. Streichung des Gehaltes vorsehen.

Artikel 5 Erhöhung der Entlohnung ab dem 1. Jänner 2023

1. Die jährlichen Anfangsbruttogehälter der verschiedenen Besoldungsstufen der einzelnen Funktionsebenen laut Artikel 6 Absatz 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 15. November 2011 sind bestätigt.

2. Die jährlichen Bruttosonderergänzungszulagen der einzelnen Funktionsebenen werden mit Wirkung 1. Jänner 2023 wie folgt festgelegt:

5. qualifica funzionale	641,00 €
6. qualifica funzionale	695,42 €
7. qualifica funzionale	778,69 €
7ter qualifica funzionale	800,62 €
7bis qualifica funzionale	832,74 €
8. qualifica funzionale	884,88 €
9. qualifica funzionale	1.028,39 €
Personale docente provinciale	884,88 €
Qualifica unica dirigenza sanitaria	1.224,99 €

2. L'importo dell'emolumento accessorio una tantum di cui al comma 1 è corrisposto per intero al personale con un rapporto di lavoro a tempo pieno e retribuito al 100%, per 12 mesi nell'anno 2022. Esso è proporzionalmente ridotto tenendo conto dei seguenti parametri:

- a) durata effettiva del rapporto di lavoro;
- b) entità dell'impiego (a tempo pieno, a tempo parziale);
- c) riduzione della retribuzione a seguito di assenze, se queste prevedono una riduzione o un annullamento della retribuzione.

Articolo 5 Aumento della retribuzione dal 1° gennaio 2023

1. Sono confermati gli stipendi lordi annuali iniziali dei diversi livelli retributivi delle singole qualifiche funzionali ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del contratto collettivo intercompartimentale del 15 novembre 2011.

2. Le indennità integrative speciali annue lorde delle singole qualifiche funzionali sono determinate, a decorrere dal 1° gennaio 2023, come segue:



1. Funktionsebene:	11.971,27 €	1. qualifica funzionale	11.971,27 €
2. Funktionsebene:	12.122,99 €	2. qualifica funzionale	12.122,99 €
3. Funktionsebene:	12.222,43 €	3. qualifica funzionale	12.222,43 €
4. Funktionsebene:	12.342,97 €	4. qualifica funzionale	12.342,97 €
5. Funktionsebene:	12.487,24 €	5. qualifica funzionale	12.487,24 €
6. Funktionsebene:	12.675,53 €	6. qualifica funzionale	12.675,53 €
7. Funktionsebene:	12.931,69 €	7. qualifica funzionale	12.931,69 €
7ter Funktionsebene:	13.028,16 €	7ter qualifica funzionale	13.028,16 €
7bis Funktionsebene:	13.136,90 €	7bis qualifica funzionale	13.136,90 €
8. Funktionsebene:	13.253,83 €	8. qualifica funzionale	13.253,83 €
9. Funktionsebene:	13.635,52 €	9. qualifica funzionale	13.635,52 €
Landeslehrer	13.253,83 €	Personale docente provinciale	13.253,83 €
Einheitliche Leitungsebene der sanitären Führungskräfte	14.021,65 €	Qualifica unica dirigenza sanitaria	14.021,65 €

Artikel 6

Wirkungen der Erhöhung der Entlohnung ab dem 1. Jänner 2023

1. Die Erhöhung der Entlohnung laut Artikel 5, Absatz 2 dieses Abkommens findet volle Berücksichtigung bei der Festlegung des Ruhegehaltes für das aus dem Dienst ausgeschiedene Personal. Die Erhöhung wird in Zwölfteln für jene Monate angerechnet, in denen die betreffende Person voll gearbeitet hat.

2. Die in diesem Abkommen vorgesehene Erhöhung der Sonderergänzungszulage gilt für all jene Lohnelemente, auf welche die genannte Erhöhung eine Auswirkung hat, ab dem ersten Tag des Folgemonats nach Veröffentlichung dieses Abkommens im Amtsblatt der Region.

3. Die in diesem Abkommen vorgesehenen Erhöhungen haben keine Auswirkungen auf die Zusatzentlohnung, für deren Berechnung sich die geltenden Bestimmungen auf die entsprechenden Gehaltselemente beziehen, mit Ausnahme der Bestimmung des

Articolo 6

Effetti dell'aumento della retribuzione dal 1° gennaio 2023

1. L'aumento della retribuzione di cui all'articolo 5, comma 2, del presente accordo è preso in considerazione integralmente nella determinazione del trattamento di quiescenza del personale che ha lasciato il servizio. L'aumento viene calcolato in dodicesimi per i mesi in cui l'interessato ha lavorato a tempo pieno.

2. L'aumento dell'indennità integrativa speciale previsto dal presente accordo si applica a tutti gli elementi retributivi sui quali tale aumento ha effetto, a partire dal primo giorno del mese successivo alla data di pubblicazione del presente contratto sul Bollettino ufficiale della Regione.

3. Gli aumenti previsti dal presente accordo non hanno effetto sul trattamento economico accessorio per il cui calcolo le disposizioni vigenti fanno riferimento ai corrispondenti elementi retributivi, ad eccezione della disposizione di cui al comma 2. Per il loro



Absatzes 2. Für deren Berechnung wird auf die zum 31.12.2018 gültigen Gehaltselemente zurückgegriffen.

4. Die Erhöhung laut Artikel 5, Absatz 2 gilt nicht für die Ergänzung der Ruhestandsbehandlung im Sinne von Artikel 46 des Landesgesetzes vom 19. Mai 2015, Nr. 6.

Artikel 7

Einmalzahlung als Vorschuss auf die Erhöhungen der Entlohnung für den Dreijahreszeitraum 2022-2024

1. Dem Personal wird, als Vorschuss auf die für den Vertragszeitraum 2022-2024 vorgesehenen Gehaltserhöhungen, eine ausschließlich für die Pension geltende Einmalzahlung in folgender Höhe (Brutto) gewährt:

1. Funktionsebene:	883,92 €
2. Funktionsebene:	984,25 €
3. Funktionsebene:	1.035,14 €
4. Funktionsebene:	1.087,81 €
5. Funktionsebene:	1.168,27 €
6. Funktionsebene:	1.267,51 €
7. Funktionsebene:	1.419,31 €
7ter Funktionsebene:	1.459,33 €
7bis Funktionsebene:	1.517,72 €
8. Funktionsebene:	1.612,82 €
9. Funktionsebene:	1.874,36 €
Landeslehrer	1.612,82 €
Einheitliche Leitungsebene der sanitären Führungskräfte	2.232,68 €

2. Der in Absatz 1 genannte Betrag der Einmalzahlung wird jenem Personal in voller Höhe ausbezahlt, welches ein Arbeitsverhältnis für 18 Monate (1. Jänner 2022 bis 30. Juni 2023) in Vollzeit und mit 100% Bezahlung innehatte. Er wird unter

calcolo si fa riferimento agli elementi retributivi in vigore al 31.12.2018.

4. L'incremento di cui all'articolo 5, comma 2, non si applica all'integrazione del trattamento pensionistico di cui all'articolo 46 della legge provinciale del 19 maggio 2015, n. 6.

Articolo 7

Emolumento accessorio una tantum come acconto sugli aumenti retributivi per il triennio 2022-2024

1. Al personale viene corrisposto, a titolo di acconto sugli aumenti retributivi previsti per il periodo contrattuale 2022-2024, un emolumento accessorio una tantum, con effetti ai soli fini del trattamento di quiescenza, pari al seguente importo (lordo):

1. qualifica funzionale:	883,92 €
2. qualifica funzionale:	984,25 €
3. qualifica funzionale:	1.035,14 €
4. qualifica funzionale:	1.087,81 €
5. qualifica funzionale:	1.168,27 €
6. qualifica funzionale:	1.267,51 €
7. qualifica funzionale:	1.419,31 €
7ter qualifica funzionale:	1.459,33 €
7bis qualifica funzionale:	1.517,72 €
8. qualifica funzionale:	1.612,82 €
9. qualifica funzionale:	1.874,36 €
Personale docente provinciale	1.612,82 €
Qualifica unica dirigenza sanitaria	2.232,68 €

2. L'importo dell'acconto una tantum di cui al comma 1 è corrisposto per intero al personale con un rapporto di lavoro a tempo pieno e retribuito al 100% per 18 mesi (1° gennaio 2022 fino al 30 giugno 2023). Esso



Berücksichtigung folgender Parameter reduziert:

- a) effektive Dauer des Arbeitsverhältnisses
- b) effektiver Umfang des Arbeitsverhältnisses (Teilzeit, Vollzeit),
- c) reduzierte Bezahlung infolge von Abwesenheiten, sofern diese eine Reduzierung bzw. Streichung des Gehaltes vorsahen.

3. Dieser Artikel wird für die Führungskräfte nicht angewandt, für welche aufgrund des Landesgesetzes vom 21. Juli 2022, Nr. 6 der bereichsübergreifende Kollektivvertrag für die Führungskräfte gilt.

Artikel 8 Produktivität 2023

1. Die für die allgemeine Produktivität des Personals gemäß Artikel 79 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 bestehenden Fonds der Körperschaften werden für das Jahr 2023 folgendermaßen erhöht:

- a) Für den Bereich des Personals der Landesverwaltung um 11.760.623,55 Euro brutto inklusive Sozialabgaben;
- b) für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes um 8.239.376,45 Euro brutto inklusive Sozialabgaben.

2. Die Fonds der anderen Körperschaften laut Artikel 1 werden in analoger Weise wie für den Bereich des Personals der Landesverwaltung und des Landesgesundheitsdienstes und unter Berücksichtigung der besonderen Situation der einzelnen Bereiche, einschließlich der Höhe des bereits bestehenden Fonds, im Vergleich der Fonds des Bereichs des Personals der Landesverwaltung und des Landesgesundheitsdienstes, erhöht.

è proporzionalmente ridotto tenendo conto dei seguenti parametri:

- a) durata effettiva del rapporto di lavoro;
- b) entità dell'impiego (a tempo pieno, a tempo parziale);
- c) riduzione della retribuzione a seguito di assenze, laddove queste prevedano una riduzione o un annullamento della retribuzione.

3. Il presente articolo non trova applicazione nei confronti del personale dirigenziale, nei confronti del quale si applica il contratto collettivo intercompartimentale della dirigenza in forza della Legge provinciale del 21 luglio 2022, n. 6.

Articolo 8 Produttività 2023

1. I fondi degli enti esistenti per la produttività generale del personale ai sensi dell'articolo 79 del contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008 sono incrementati per l'anno 2023 come segue:

- a) per il comparto del personale dell'Amministrazione provinciale di euro 11.760.623,55 lordi, comprensivi degli oneri sociali;
- b) per il personale del Servizio sanitario provinciale, di euro 8.239.376,45 lordi, comprensivi degli oneri sociali.

2. I fondi degli altri enti di cui all'articolo 1 sono incrementati in modo analogo a quello del comparto del personale dell'Amministrazione provinciale e del Servizio sanitario provinciale e tenendo conto della situazione specifica di ciascun comparto, compreso il volume del fondo già esistente, rispetto ai fondi del comparto del personale dell'Amministrazione provinciale e del Servizio sanitario provinciale.



3. Die maßgeblichen Differenzierungskriterien und detaillierten Bestimmungen für die Verteilung der Leistungsprämien auf das Personal werden mit Bereichsvertrag oder dezentralem Abkommen festgelegt und sehen die Aufteilung der Prämie in eine Quote für die individuelle Performance und eine solche für die Entwicklung der Organisation vor. Die in den geltenden Bereichsverträgen oder dezentralen Abkommen vorgesehenen Grundbeträge der Leistungsprämien werden für das Landespersonal und für das Personal des Südtiroler Sanitätsbetriebes jeweils im Verhältnis zur Veränderung des Gesamtfonds angepasst. Die in den obgenannten Verträgen vorgesehenen Obergrenzen der individuellen Zusatzprämien sind aufgehoben.

Artikel 9 Schlussbestimmungen

1. Die Durchführung des vorliegenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrags kann im Falle einer festgestellten Überschreitung der Ausgabengrenzen ganz oder teilweise ausgesetzt werden.

Bozen, den 31.10.2023

Landesagentur für die Beziehungen zu den Gewerkschaften

Der Präsident

Hermann Troger
(unterzeichnet/firmato)

Die effektiven Mitglieder

Brunhild Pircher
(unterzeichnet/firmato)

Domenico Laratta
(unterzeichnet/firmato)

Die Gewerkschaftsorganisationen des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für die Allgemeinheit des Personals

3. I criteri, di significativa differenziazione, e le disposizioni dettagliate per la distribuzione dei premi di produttività tra il personale sono stabiliti con contratto di comparto o decentrato e prevedono una differenziazione tra quota legata alla performance organizzativa e quella individuale. Gli importi base dei premi di produttività del personale dell'Amministrazione provinciale e del Servizio sanitario provinciale, determinati nei contratti di comparto o decentrati vigenti, sono adeguati in proporzione alla variazione del fondo premi complessivo. Gli importi massimi dei premi individuali previsti nei predetti contratti sono abrogati.

Articolo 9 Disposizioni finali

1. L'esecuzione parziale o totale del presente Contratto collettivo intercompartimentale può essere sospesa in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

Bolzano, lì 31.10.2023

Agenzia provinciale per le relazioni sindacali

Il Presidente

I Membri effettivi

Le Organizzazioni Sindacali del contratto collettivo intercompartimentale per la generalità del personale



ASGB
(unterzeichnet/firmato)

CGIL/AGB
(unterzeichnet/firmato)

SGB/CISL
(unterzeichnet/firmato)

SAG-GS-AGO
(unterzeichnet/firmato)

UIL/SGK
(unterzeichnet/firmato)

NURSING UP
(unterzeichnet/firmato)

Gemeinsame Protokollerklärung

Die unterzeichnenden Vertragsparteien vereinbaren, innerhalb 2023 Kriterien für die Verteilung der individuellen Leistungsprämien gemäß Artikel 8 des vorliegenden Vertrages auf das Personal der Landesverwaltung festzulegen.

Vor Anwendung von Artikel 9 des vorliegenden Vertrages verpflichtet sich die öffentliche Delegation zur Vorlage von detaillierten wirtschaftlichen Unterlagen an die unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen.

Dichiarazione Congiunta

Le parti contrattuali firmatarie congiuntamente concordano di determinare, entro il 2023, i criteri per la distribuzione, al personale dell'Amministrazione provinciale, dei premi di produttività individuale di cui all'articolo 8 del presente contratto.

Prima dell'applicazione dell'articolo 9 del presente contratto la parte pubblica si impegna di mettere a disposizione delle OOSS firmatarie del presente contratto i dati economici di dettaglio.

Hermann Troger
(unterzeichnet/firmato)

Brunhild Pircher
(unterzeichnet/firmato)

Domenico Laratta
(unterzeichnet/firmato)



ASGB
(unterzeichnet/firmato)

CGIL/AGB
(unterzeichnet/firmato)

SGB/CISL
(unterzeichnet/firmato)

SAG-GS-AGO
(unterzeichnet/firmato)

UIL/SGK
(unterzeichnet/firmato)

NURSING UP
(unterzeichnet/firmato)



Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2022 - 2024

Unterzeichnet am 16. 12. 2024 aufgrund
des Beschlusses der Landesregierung Nr.
1060 vom 26.11.2024.

Vorspann

Mit Beschluss Nr.1060 vom 26.11.2024 hat die Landesregierung im Rahmen der für alle Kollektivvertragsverhandlungsbereiche bereitgestellte Gesamtfinanzierung, die Programmziele und die zur Verfügung gestellten Geldmittel für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2022-2024 festgelegt und die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen ermächtigt mit dem Abschluss und mit der Unterzeichnung des Vertrages fortzufahren.

Der vorliegende Vertrag sieht einen weiteren Vorschuss für die Inflation für den Dreijahreszeitraum 2022-2024 vor.

Artikel 1 Anwendungsbereich

1. Das vorliegende Abkommen gilt für das bedienstete unbefristete und befristete Personal der folgenden Bereiche:

- a) Landesverwaltung
- b) Landesgesundheitsdienst
- c) Gemeinden, Seniorenwohnheime und Bezirksgemeinschaften
- d) Institut für sozialen Wohnbau
- e) Verkehrsamt Bozen und Kurverwaltung Meran.

Rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2022-2024

Sottoscritto in data 16 / 12 /2024 in base
alla deliberazione della Giunta provinciale n.
1060 del 26/11/2024.

Premessa

Con deliberazione n. 1060 del 26/11/2024 la Giunta provinciale ha fissato nell'ambito delle risorse complessive previste per tutti i comparti di contrattazione collettiva, gli obiettivi programmatici e definito le risorse disponibili per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale riferito al triennio 2022-2024 ed ha autorizzato l'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali di procedere alla conclusione e alla sigla dello stesso.

Il presente accordo prevede un ulteriore acconto all'inflazione riferita al triennio 2022-2024.

Articolo 1 Ambito di applicazione

1. Il presente accordo si applica al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, dei seguenti comparti:

- a) Amministrazione provinciale
- b) Servizio sanitario provinciale
- c) Comuni, Residenze per anziani e Comunità comprensoriali
- d) Istituto per l'edilizia sociale
- e) Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano.



2. Es gilt nicht für die Führungskräfte, gilt jedoch für die sanitären LeiterInnen.

Artikel 2 Dauer und Gültigkeit

1. Dieses Abkommen betrifft den wirtschaftlichen Teil der Vertragslaufzeit 2022-2024. Es bleibt in Kraft, bis es durch einen nachfolgenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrag ersetzt wird.

2. Die rechtlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen laufen ab dem jeweiligen Fristbeginn, der in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegeben ist.

Artikel 3 Weiterer Vorschuss auf die Erhöhungen der Entlohnung für den Dreijahreszeitraum 2022-2024

1. Dem Personal wird, als Vorschuss auf die für den Vertragszeitraum 2022-2024 vorgesehenen Gehaltserhöhungen, eine ausschließlich für die Pension geltende Einmalzahlung in folgender Höhe (Brutto) gewährt:

1. Funktionsebene	2.194,84 €
2. Funktionsebene	2.443,96 €
3. Funktionsebene	2.570,33 €
4. Funktionsebene	2.701,10 €
5. Funktionsebene	2.900,90 €
6. Funktionsebene	3.147,33 €
7. Funktionsebene	3.524,24 €
7ter Funktionsebene	3.623,62 €
7bis Funktionsebene	3.768,63 €
8. Funktionsebene	4.004,75 €
9. Funktionsebene	4.654,18 €
Landeslehrer	4004,75 €

2. Esso non si applica al personale dirigenziale, ma trova applicazione per il personale della dirigenza sanitaria.

Articolo 2 Durata e decorrenza

1. Il presente accordo riguarda la parte economica del periodo contrattuale 2022-2024. Esso rimane in vigore fino a quando sarà sostituito dal successivo contratto collettivo intercompartimentale.

2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali.

Articolo 3 Ulteriore acconto sugli aumenti retributivi per il triennio 2022-2024

1. Al personale viene corrisposto un emolumento accessorio una tantum a titolo di acconto sugli aumenti retributivi previsti per il periodo contrattuale 2022-2024 con effetti ai soli fini del trattamento di quiescenza, pari ai seguenti importi (lordi):

1. qualifica funzionale	2.194,84 €
2. qualifica funzionale	2.443,96 €
3. qualifica funzionale	2.570,33 €
4. qualifica funzionale	2.701,10 €
5. qualifica funzionale	2.900,90 €
6. qualifica funzionale	3.147,33 €
7. qualifica funzionale	3.524,24 €
7ter qualifica funzionale	3.623,62 €
7bis qualifica funzionale	3.768,63 €
8. qualifica funzionale	4.004,75 €
9. qualifica funzionale	4.654,18 €
Personale docente provinciale	4.004,75 €



Einheitliche Leitungsebene
der sanitären Führungskräfte 5.549,31 €

Qualifica unica
dirigenza sanitaria 5.549,31 €

2. Der in Absatz 1 genannte Betrag der Einmalzahlung wird jenem Personal in voller Höhe ausbezahlt, welches ein Arbeitsverhältnis für 18 Monate (1. Juli 2023 bis 31. Dezember 2024) in Vollzeit und mit 100% Bezahlung innehatte. Er wird unter Berücksichtigung folgender Parameter reduziert:

2. L'importo dell'emolumento una tantum di cui al comma 1 è corrisposto per intero al personale con un rapporto di lavoro a tempo pieno e retribuito al 100% per 18 mesi (1° luglio 2023 fino al 31 dicembre 2024). Esso è proporzionalmente ridotto tenendo conto dei seguenti parametri:

- a) Dauer des Arbeitsverhältnisses;
- b) Umfang des Arbeitsverhältnisses (Vollzeit, Teilzeit);
- c) reduzierte Bezahlung infolge von Abwesenheiten, sofern diese eine Reduzierung bzw. Streichung des Gehaltes vorsehen.

- a) durata effettiva del rapporto di lavoro;
- b) entità dell'impiego (a tempo pieno, a tempo parziale);
- c) riduzione della retribuzione a seguito di assenze, se queste prevedono una riduzione o un annullamento della retribuzione.

Artikel 4 Produktivitätsfonds 2024-2026

1. Die für die allgemeine Produktivität des Personals gemäß Artikel 79 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 bestehenden Fonds der Körperschaften werden ab dem Jahr 2024, folgendermaßen erhöht:

a) Für den Bereich des Personals der Landesverwaltung um 11.869.113,11 Euro brutto inklusive Sozialabgaben,

b) für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes um 8.130.886,89 Euro brutto inklusive Sozialabgaben.

2. Die Fonds der anderen Körperschaften laut Artikel 1 werden in analoger Weise wie für den Bereich des Personals der Landesverwaltung und unter Berücksichtigung der besonderen Situation der einzelnen Bereiche, einschließlich der Höhe des bereits bestehenden Fonds, im Vergleich der Fonds des Bereichs des Personals der Landesverwaltung, erhöht. Die in den oben genannten Verträgen vorgesehenen Obergrenzen der individuellen Zusatzprämien sind aufgehoben.

Articolo 4 Fondo produttività 2024-2026

1. I fondi degli enti esistenti per la produttività generale del personale ai sensi dell'articolo 79 del contratto collettivo inter-compartimentale del 12 febbraio 2008 sono incrementati dall'anno 2024 come segue:

a) per il comparto del personale dell'Amministrazione provinciale di euro 11.869.113,11 lordi, comprensivi degli oneri sociali,

b) per il personale del Servizio sanitario provinciale, di euro 8.130.886,89 lordi (incluso gli oneri sociali)

2. I fondi degli altri enti di cui all'articolo 1 sono incrementati in modo analogo a quello del comparto del personale dell'Amministrazione provinciale e tenendo conto della situazione specifica di ciascun comparto, compreso il volume del fondo già esistente, rispetto ai fondi del comparto del personale dell'Amministrazione provinciale. Gli importi massimi dei premi individuali previsti nei predetti contratti sono abrogati.



3. Die maßgeblichen Differenzierungskriterien und detaillierten Bestimmungen für die Verteilung der Leistungsprämien auf das Personal werden mit Bereichsvertrag oder dezentralem Abkommen festgelegt und sehen die Aufteilung der Prämie in eine Quote für die individuelle Performance und eine solche für die Entwicklung der Organisation vor. Die in den geltenden Bereichsverträgen oder dezentralen Abkommen vorgesehenen Grundbeträge der Leistungsprämien werden für das Landespersonal und für das Personal des Südtiroler Sanitätsbetriebes jeweils im Verhältnis zur Veränderung des Gesamtfonds angepasst.

3. I criteri, di significativa differenziazione, e le disposizioni dettagliate per la distribuzione dei premi di produttività tra il personale sono stabiliti con contratto di comparto o decentrato e prevedono una differenziazione tra quota legata alla performance organizzativa e quella individuale. Gli importi base dei premi di produttività del personale dell'Amministrazione provinciale e del Servizio sanitario provinciale, determinati nei contratti di comparto o decentrati vigenti, sono adeguati in proporzione alla variazione del fondo premi complessivo.

Artikel 5 Schlussbestimmungen

1. Die Durchführung des vorliegenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrags kann im Falle einer festgestellten Überschreitung der Ausgabengrenzen ganz oder teilweise ausgesetzt werden.

Bozen, den 16.12 2024

Die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen

Der Präsident

Hermann Troger

Die effektiven Mitglieder

Brunhild Pircher

Domenico Laratta

Die Gewerkschaftsorganisationen des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für die Allgemeinheit des Personals

ASGB

CGIL/AGB

Articolo 5 Disposizioni finali

1. L'esecuzione parziale o totale del presente Contratto collettivo intercompartimentale può essere sospesa in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

Bolzano, li 16.12 2024

L'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali

Il Presidente

membri effettivi

Le Organizzazioni Sindacali del contratto collettivo intercompartimentale per la generalità del personale



Frei H.

Nikolaus Bader

Adrian

SGB/CISL

SAG-GS-AGO

Giovanna

UIL/SGK

Salma Bonerelli

NURSING UP

Massimo Rieker

bes *kih* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

**Gemeinsame Protokollerklärung**

Vor Anwendung von Artikel 5 des vorliegenden Vertrages verpflichtet sich die öffentliche Delegation zur Vorlage von detaillierten wirtschaftlichen Unterlagen an die unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen.

Die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen

Der Präsident

Hermann Troger

Die effektiven Mitglieder

Brunhild Pircher

Domenico Laratta

Die Gewerkschaftsorganisationen des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für die Allgemeinheit des Personals

Dichiarazione Congiunta

Prima dell'applicazione dell'articolo 5 del presente contratto la parte pubblica si impegna di mettere a disposizione delle OOS firmatarie del presente contratto i dati economici di dettaglio.

L'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali

Il Presidente

I membri effettivi

Le Organizzazioni Sindacali del contratto collettivo intercompartimentale per la generalità del personale

ASGB

CGIL/AGB

SGB/CISL

SAG-GS-AGO

UIL/SGK

NURSING UP

BOLLETTINO UFFICIALE - AMTSBLATT

DELLA
REGIONE AUTONOMA



DER
AUTONOMEN REGION

TRENTINO-ALTO ADIGE/SÜDTIROL

N./Nr.

5 dicembre 2024
Supplemento n. 2

49

5. Dezember 2024
Beiblatt Nr. 2

Redazione: Trento, via Gazzoletti 2
Tel. 0461/201402-201403
E-mail: bollettino@regione.taa.it
Pec: bollettino@pec.regione.taa.it
Direttore responsabile: Giuliano Carli
Registrazione Tribunale di Trento: n. 290 del 10.3.1979
Iscrizione al ROC n. 10512 del 01.10.2004

Redaktion: Trient, via Gazzoletti 2
Tel. 0461/201402-201403
E-mail: bollettino@regione.taa.it
Pec: bollettino@pec.regione.taa.it
Verantwortlicher Direktor: Giuliano Carli
Eintragung beim Landesgericht Trient: Nr. 290 vom
10.3.1979 Eintragung im ROC Nr. 10512 vom 01.10.2004

SOMMARIO

Anno 2024

Parte prima

ACCORDI E CONTRATTI COLLETTIVI

Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige

[197238]

ACCORDO - CONTRATTO COLLETTIVO
del 18 novembre 2024

Contratto collettivo intercompartimentale chiusura
triennio 2019 - 2021

[pag. 2](#)

INHALTSVERZEICHNIS

Jahr 2024

Erster Teil

KOLLEKTIVABKOMMEN UND -VERTRÄGE

Autonome Provinz Bozen - Südtirol

[197238]

KOLLEKTIVABKOMMEN UND -VERTRAG
vom 18. November 2024

Bereichsübergreifender Kollektivvertrag Abschluss
des Dreijahreszeitraumes 2019 - 2021

[Seite 2](#)

[197238]

Jahr 2024**Anno 2024***Allgemeine Sektion - Erster Teil**Sezione generale - Parte prima***KOLLEKTIVABKOMMEN UND -VERTRÄGE****ACCORDI E CONTRATTI COLLETTIVI****Autonome Provinz Bozen - Südtirol****Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige****KOLLEKTIVABKOMMEN UND -VERTRAG**

vom 18. November 2024

Bereichsübergreifender Kollektivvertrag
Abschluss des Dreijahreszeitraumes 2019 -
2021

ACCORDO - CONTRATTO COLLETTIVO

del 18 novembre 2024

Contratto collettivo intercompartimentale
chiusura triennio 2019 - 2021

*Fortsetzung >>>**Continua >>>*



**BEREICHSÜBERGREIFENDER
KOLLEKTIVVERTRAG
ABSCHLUSS DES
DREIJAHRESZEITRAUMES 2019 – 2021**

Unterzeichnet aufgrund des Beschlusses der
Landesregierung vom 29.10.2024, Nr. 938

Vorspann

Mit Beschluss Nr. 352 vom 14.05.2019 hat die Landesregierung die Richtlinien zur Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019-2021 festgelegt und die öffentliche Delegation zum Abschluss von Teilverträgen ermächtigt. Im Anschluss an den genannten Beschluss wurden die Teilverträge „zur Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019-2021“ vom 4. Dezember 2019 und 3. Dezember 2020 unterzeichnet.

Mit folgendem Beschluss Nr. 610 vom 16.07.2024 wurden die Richtlinien für den Abschluss des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Abschluss des Dreijahreszeitraums 2019-2021 aktualisiert.

Das vorliegende Abkommen ist der Abschluss des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019-2021 und enthält die Bestimmungen des ersten Teilvertrages vom 4. Dezember 2019 und des zweiten Teilvertrages vom 3. Dezember 2020

**CONTRATTO COLLETTIVO
INTERCOMPARTIMENTALE
CHIUSURA TRIENNIO 2019 – 2021**

Sottoscritto in base alla deliberazione della
Giunta provinciale del 29/10/2024, n. 938

Premessa

Con deliberazione n. 352 del 14/05/2019 la Giunta provinciale ha stabilito le direttive per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale riferito al triennio 2019-2021 ed ha autorizzato la delegazione pubblica a stipulare accordi stralcio. A seguito della citata deliberazione sono stati siglati gli accordi stralcio “per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019-2021” del 4 dicembre 2019 e del 3 dicembre 2020.

Con seguente deliberazione n. 610 del 16/07/2024 sono state aggiornate le direttive per la chiusura del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019-2021.

Il presente accordo costituisce l'accordo conclusivo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019-2021, comprendente le disposizioni del primo accordo stralcio del 4 dicembre 2019 e del secondo accordo stralcio del 3 dicembre 2020 per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019-2021.



für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019-2021.

Der Präsident Hermann Troger und die effektiven Mitglieder Brunhild Pircher und Domenico Laratta der Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen welche mit Beschluss der Landesregierung Nr. 145 vom 19.03.2024 ernannt wurden und die Gewerkschaftsorganisationen des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für die Allgemeinheit des Personals

NEHMEN mit dem vorliegenden Abkommen, die in den Teilverträgen vom 4. Dezember 2019 „*Teilvertrag für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019 – 2021*“ und vom 3. Dezember 2020 „*Zweiter Teilvertrag für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019 – 2021 vom 3. Dezember 2020*“, enthaltenen Bestimmungen, welche wesentlichen Bestandteil dieses Abkommens bilden und mit dessen Unterzeichnung der Dreijahreszeitraumes 2019-2021 abgeschlossen wird ZUR KENNTNIS.

Il Presidente Hermann Troger ed i membri effettivi Brunhild Pircher e Domenico Laratta dell'Agencia provinciale per le relazioni sindacali nominati con deliberazione della Giunta provinciale n. 145 del 19/03/2024 e le Organizzazioni sindacali del contratto collettivo intercompartimentale per la generalità del personale

PRENDONO ATTO con il presente accordo delle disposizioni contenute nei contratti collettivi stralcio del 4 dicembre 2019 „*Accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021*“ e del 3 dicembre 2020 „*Secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021*“, quali accordi costituenti parte integrante della presente pattuizione, la cui sottoscrizione conclude la tornata contrattuale per il triennio 2019-2021.

I. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Zweck- und Anwendungsbereich

1. Der vorliegende Vertrag schließt den Dreijahreszeitraum 2019-2021 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages ab.
2. Soweit in den Teilverträgen für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019-

Capo I

Disposizioni generali

Art. 1

Finalità e ambito di applicazione

1. Il presente contratto completa e chiude il triennio contrattuale 2019-2021 del contratto collettivo intercompartimentale.
2. Per quanto non diversamente stabilito dagli accordi stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019-2021 del 4 dicembre 2019, del 3



2021 vom 4. Dezember 2019, vom 3. Dezember 2020 und in diesem Vertrag nicht anders bestimmt, gelten weiterhin die Bestimmungen des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 in geltender Fassung.

3. Der vorliegende Vertrag gilt für das Personal folgender Bereiche:

- a) Landesverwaltung,
- b) Landesgesundheitsdienst,
- c) Gemeinden, Seniorenwohnheime und Bezirksgemeinschaften,
- d) Institut für sozialen Wohnbau,
- e) Verkehrsamt Bozen und Kurverwaltung Meran.

Art. 2

Dauer und Gültigkeit

- 1. Dieser Vertrag betrifft den Dreijahreszeitraum 2019-2021 und schließt diesen ab. Er bleibt in Kraft, bis er durch den nächsten bereichsübergreifenden Kollektivvertrag ersetzt wird.
- 2. Die rechtlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen laufen ab dem jeweiligen Fristbeginn, der in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegeben ist. Ist keine Frist angegeben, laufen die rechtlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen ab dem ersten Tag des auf das Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages folgenden Monates.

II. Abschnitt

Änderungen BÜKV 12.02.2008

Art. 3

Änderung zum Artikel 39 des BÜKV 12.02.2008 im Bereich

dicembre 2020 e dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le norme di cui al contratto collettivo intercompartimentale 12 febbraio 2008 e successive modifiche.

3. Il presente contratto si applica al personale dei seguenti comparti:

- a) Amministrazione provinciale;
- b) Servizio sanitario provinciale;
- c) Comuni, Residenze per anziani e Comunità comprensoriali;
- d) Istituto per l'edilizia sociale;
- e) Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano.

Art. 2

Durata e decorrenza

- 1. Il presente contratto riguarda e chiude il triennio contrattuale 2019-2021. Esso rimane in vigore fino a quando sarà sostituito dal successivo contratto collettivo intercompartimentale.
- 2. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali. In mancanza di decorrenze indicate, gli effetti giuridici ed economici decorrono dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

Capo II

Modifiche al CCI 12/02/2008

Art. 3

Modifica all'articolo 39 del CCI 12/02/2008, in materia di definizioni



Begriffsbestimmungen

1. Buchstabe b), Absatz 1 des Artikels 39 des BÜKV 12.02.2008 wird wie folgt ersetzt:

„b) unter „alternativer Vaterschaftsurlaub“ versteht man die Arbeitsenthaltung des Bediensteten, die an Stelle des Mutterschaftsurlaubes beansprucht wird;

b1) unter „obligatorischer Vaterschaftsurlaub“ versteht man die Arbeitsenthaltung gemäß Artikel 41 dieses Vertrages;“

2. Dem Absatz 1 des Artikels 39 des BÜKV 12.02.2008 wird folgender Buchstabe d), hinzugefügt:

„d) im Falle von gleichgeschlechtlichen Eltern teilen, ist unter „Mutter“ sowie unter „Vater“ der Elternteil zu verstehen.“

1. La lettera b), del comma 1 dell'articolo 39 del CCI 12/02/2008 è così sostituita:

“b) per “congedo di paternità alternativo” si intende l’astensione dal lavoro del dipendente, fruito in alternativa al congedo di maternità;

b1) per il “congedo di paternità obbligatorio” si intende l’astensione di cui all’articolo 41 del presente contratto;”

2. Il comma 1 dell'articolo 39 del CCI 12/02/2008 è integrato con la seguente lettera d):

„d) in caso di genitori dello stesso sesso per „madre“ nonché per „padre“ si intende genitore.“

Art. 4

Änderung zum Artikel 41 des BÜKV 12.02.2008 im Bereich des Vaterschaftsurlaub

1. Artikel 41 des BÜKV 12.02.2008 wird wie folgt ersetzt:

„Artikel 41

Alternativer oder obligatorischer Vaterschaftsurlaub

„1. Für Bedienstete, welche den alternativen oder den obligatorischen Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen, werden die Absätze 1 und 2 des Artikels 40 angewandt.

2. Nach geltendem staatlichen Gesetz werden zehn Arbeitstage obligatorischer Vaterschaftsurlaub gewährt, um die elterliche Verantwortung gerechter zu verteilen und eine frühzeitige Bindung zwischen Vater und Kind herzustellen.

3. Bei Mehrlingsgeburten wird die Dauer des obligatorischen Vaterschaftsurlaubs auf 20 Arbeitstage erhöht.

Art. 4

Modifica all'articolo 41 del CCI 12/02/2008, in materia di congedo di paternità alternativo o obbligatorio

1. L'articolo 41 del CCI 12/02/2008 è così sostituito:

“Articolo 41

Congedo di paternità alternativo o obbligatorio

“1. Ai dipendenti che usufruiscono del congedo di paternità alternativo o obbligatorio si applicano i commi 1 e 2 dell'articolo 40.

2. Ai sensi della normativa statale vigente è concesso un congedo di paternità obbligatorio di dieci giorni lavorativi finalizzato a una più equa ripartizione della responsabilità genitoriale e a un'instaurazione precoce del legame tra padre e figlio/figlia.

3. In caso di parto plurimo, la durata del congedo di paternità obbligatorio è aumentata a 20 giorni lavorativi.



4. *Der obligatorische Vaterschaftsurlaub kann zwei Monate vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin bis fünf Monate nach der Geburt (ab dem Eintritt in die Familie bei nationalen Adoptionen, nach Eintritt in Italien bei internationalen Adoptionen oder ab der Aufnahme in eine Pflegefamilie oder vorübergehenden Unterbringung) genommen werden.*
5. *Der obligatorische Vaterschaftsurlaub kann in Tagen, aber nicht in Stunden genommen werden.*
6. *Der obligatorische Vaterschaftsurlaub muss unter Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von fünf Kalendertage im Voraus beantragt werden. Der/die unmittelbare Vorgesetzte kann fallweise eine kürzere Vorankündigungsfrist gewähren.*
7. *Vorteilhaftere Regelungen durch staatliche Bestimmungen werden mit den dort vorgesehenen Fristen angewandt.“*
4. *È possibile fruire del congedo di paternità obbligatorio due mesi prima della data presunta del parto fino a cinque mesi successivi alla nascita (dall'ingresso in famiglia per le adozioni nazionali, dopo l'ingresso in Italia per le adozioni internazionali oppure dall'affidamento o dal collocamento temporaneo).*
5. *La fruizione del congedo di paternità obbligatorio può essere frazionata in giorni ma non può essere frazionata in ore.*
6. *Il congedo di paternità obbligatorio deve essere richiesto con un preavviso di cinque giorni di calendario. Il/la diretto/a superiore può, di volta in volta, concedere un termine di preavviso inferiore.*
7. *Regolamentazioni più favorevoli previsti dalla legislazione statale sono da applicarsi con le decorrenze ivi indicate.”*

Art. 5**Änderung zum Artikel 42 des BÜKV
12.02.2008 im Bereich Elternzeit**

1. Artikel 42 des BÜKV 12.02.2008 wird wie folgt ersetzt:

**„Artikel 42
Elternzeit**

1. *Jeder Elternteil hat für jedes Kind, innerhalb der ersten zwölf Lebensjahre, das Recht auf Arbeitsenthaltung, gemäß den Bestimmungen dieses Artikels. Die Elternzeit darf insgesamt elf Monate nicht überschreiten. Innerhalb dieses Rahmens steht das Recht auf Arbeitsenthaltung wie folgt zu:*
 - a) *der Mutter, nach Beanspruchung des Mutterschaftsurlaubes laut Art. 40, drei Monate, welche nicht auf den Vater übertragen werden können,*

Art. 5**Modifica all'articolo 42 del CCI 12/02/2008,
in materia di congedo parentale**

1. L'articolo 42 del CCI 12/02/2008 è così sostituito:

**“Articolo 42
Congedo parentale**

1. *Per ogni figlio/a, entro i primi suoi dodici anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro, secondo le modalità stabilite dal presente articolo. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di undici mesi. Nell'ambito del predetto limite, il diritto ad astenersi dal lavoro compete come segue:*
 - a) *alla madre, trascorso il periodo di congedo di maternità di cui all'art. 40, per un periodo di tre mesi non trasferibili al padre;*



- b) dem Vater, ab der Geburt des Kindes, drei Monate, welche nicht auf die Mutter übertragen werden können,
- c) der Mutter oder dem Vater, gemäß deren Ermessen, für nicht mehr als insgesamt weitere fünf Monate;
- d) im Falle eines einzigen Elternteils oder eines Elternteiles mit ausschließlicher Anvertraung im Sinne des Artikels 337-quater des Zivilgesetzbuches für eine aufgeteilte oder ununterbrochene Dauer von nicht mehr als elf Monaten. In diesem Falle verliert der andere Elternteil das Recht auf die noch nicht beanspruchte Elternzeit. Eine eventuell bereits genossene Elternzeit des anderen Elternteiles vor Eintritt des Ereignisses zur Einstufung als „einziges Elternteil bzw. Elternteil mit ausschließlicher Anvertraung“ wird vom Gesamtanspruch der elf Monate in Abzug gebracht.
- e) für jedes Kind mit gemäß Artikel 4 Absatz 1 des Gesetzes Nr. 104 vom 5. Februar 1992 festgestellter schwerer Behinderung hat die arbeitstätige Mutter bzw. der arbeitstätige Vater bis zum zwölften Geburtstag des Kindes Anspruch auf eine Verlängerung der Elternzeit für einen Gesamtzeitraum von höchstens drei Jahren, einschließlich der gemäß der Buchstaben a) bis d) in Anspruch genommenen Zeiträumen. Die Verlängerung der Elternzeit kann ununterbrochen oder in Abschnitten, beansprucht werden, vorausgesetzt, dass das Kind nicht ganztägig in einer Sondereinrichtung untergebracht ist, es sei denn, es wird in diesem Falle die Anwesenheit des Elternteils von den Sanitätsbehörden gefordert.
2. Die Elternzeit steht dem antragstellenden Elternteil auch dann zu, wenn der andere Elternteil kein Anrecht hat.
3. Die in diesem Artikel vorgesehene Elternzeit steht auch im Falle der nationalen und internationalen Adoption und der Anvertraung zu und kann von den Adoptiv- und
- b).al padre, dalla nascita del figlio/della figlia per un periodo di tre mesi non trasferibili alla madre;
- c) alla madre o al padre, a loro discrezione, per un ulteriore periodo di complessivamente non superiore a cinque mesi;
- d) qualora vi sia un genitore solo oppure un genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio/della figlia, per un periodo frazionato o continuativo non superiore a undici mesi. In quest'ultimo caso, l'altro genitore perde il diritto al congedo non ancora utilizzato. L'eventuale periodo di congedo parentale già fruito dall'altro genitore prima del verificarsi dell'evento per la classificazione come "genitore solo o genitore con affidamento esclusivo" viene detratto dal totale dei diritti di undici mesi.
- e) per ogni figlio/a con handicap in situazioni di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, la lavoratrice madre o, in alternativa il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del figlio/a, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo di tre anni, a condizioni che il figlio/la figlia non sia ricoverato/a a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia richiesta dalle autorità sanitarie la presenza del genitore.
2. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.
3. Il congedo parentale di cui al presente articolo spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento e può essere fruito dai genitori adottivi e affi-



Pflegeeltern unabhängig vom Alter des Kindes innerhalb von zwölf Jahren ab dessen Eintritt in die Familie, jedoch jedenfalls nur bis zu dessen Volljährigkeit in Anspruch genommen werden.“

Art. 6

Änderung zum Artikel 43 des BÜKV 12.02.2008 im Bereich der Teilbarkeit der Elternzeit und Vorankündigung

1. Artikel 43 des BÜKV 12.02.2008 wird wie folgt ersetzt:

„Artikel 43 der Inanspruchnahme der Elternzeit und Vor- ankündigung

1. Jeder Elternteil kann die Elternzeit stundenweise und/oder tageweise und/oder in längeren zusammenhängenden Zeiträumen in Anspruch nehmen. Die stundenweise Inanspruchnahme der Elternzeit muss immer in ganzen Stunden bzw. ganzen Unterrichtseinheiten von mindestens einer Stunde und maximal vier Stunden bzw. mindestens einer Unterrichtseinheit und maximal zwei Unterrichtseinheiten pro Tag erfolgen. Die stundenweise Elternzeit kann nicht in Verbindung mit anderen Freistellungen oder Ruhezeiten laut G.v.Dekret 151/2001 beansprucht werden.
2. Alternativ zu den in Absatz 1 genannten Regelungen kann die Elternzeit in Stunden für einen geplanten Zeitraum von mindestens einem Monat in Form einer gleichbleibenden Verringerung der individuellen Wochenarbeitszeit genommen werden. Der Zeitplan wird zwischen dem/der direkten Vorgesetzten und dem/der Arbeitnehmer/in vereinbart. Die Verringerung der Arbeitszeit beträgt mindestens eine Stunde bzw. eine Unterrichtseinheit wöchentlich und maximal die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit.

datari, qualunque sia l'età del/la figlio/a, entro dodici anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il raggiungimento della maggiore età.“

Art. 6

Modifica all'articolo 43 del CCI 12/02/2008, in materia di frazionabilità del congedo parentale e preavviso

1. L'articolo 43 del CCI 12/02/2008 è così sostituito:

“Articolo 43 Modalità di fruizione del congedo paren- tale e preavviso

1. Ciascun genitore può scegliere la fruizione del congedo parentale su base oraria e/o su base giornaliera e/o per un periodo di tempo continuativo più lungo. Il congedo parentale deve essere sempre fruito in ore intere o in unità didattiche intere, di almeno un'ora e massimo quattro ore o di almeno un'unità didattica e massimo due unità didattiche al giorno. Nel caso della fruizione oraria del congedo parentale è esclusa la cumulabilità con altri permessi o riposi previsti dal D.lgs. 151/2001.
2. In alternativa alle modalità di fruizione di cui al comma 1, in caso di un periodo pianificato di almeno un mese, il congedo parentale può essere fruito in forma di riduzione stabile dell'orario di lavoro settimanale individuale. Il piano di fruizione è da concordare tra il/la diretto/a superiore e il dipendente. La riduzione dell'orario di lavoro è di almeno un'ora ovvero unità didattica a settimana e massimo della metà dell'orario di lavoro settimanale.



3. *Für die Berechnung der Anzahl der genossenen Tage bei stundenweiser oder tagweiser Inanspruchnahme der Elternzeit werden die vorgesehenen Wochenstunden durch fünf (Fünftagewoche) oder sechs (Sechstagewoche) dividiert.*
4. *Jeder Zeitraum einer Elternzeit umfasst auch die etwaigen darin anfallenden Feiertage und arbeitsfreien Tage. Dies gilt, wenn zwischen den verschiedenen Zeiträumen der Elternzeit nicht die Dienstaufnahme bzw. Abwesenheit aus einem anderen Grund des/der Bediensteten erfolgt.*
5. *Damit das Recht auf Elternzeit ausgeübt werden kann, setzt der Elternteil die Zugehörigkeitskörperschaft bei Beachtung einer Vorankündigung von nicht weniger als 7 Kalendertagen schriftlich in Kenntnis.*
6. *Bei der stundenweisen Inanspruchnahme laut Absatz 1 setzt der Elternteil die Zugehörigkeitskörperschaft bei Beachtung einer Vorankündigung von zwei Kalendertagen schriftlich in Kenntnis.*
7. *In Abweichung von Absatz 5 und Absatz 6 beträgt die Vorankündigungsfrist für das Personal mit Turnusdienstplan, für welche eine entsprechende Zulage vorgesehen ist, nicht weniger als 15 Kalendertage, um die ordnungsgemäße und fachgerechte Aufrechterhaltung des Dienstes zu gewährleisten.*
8. *Die in den Absätzen 5, 6 und 7 genannten Fristen müssen bei objektiver Unmöglichkeit nicht eingehalten werden. Zudem kann der/die unmittelbare Vorgesetzte fallweise eine kürzere Vorankündigungsfrist gewähren. Die eventuelle Ablehnung muss schriftlich begründet werden.*
9. *Der Antrag kann unter Einhaltung der oben genannten Ankündigungsfrist beim zuständigen Amt eingereicht oder auf andere geeignete telematische Weise übermittelt werden.*
3. *Per calcolare il numero di giorni di congedo parentale fruito in ore o in giorni, le ore settimanali previste vengono divise per cinque (settimana lavorativa da cinque giorni) o per sei (settimana lavorativa da sei giorni).*
4. *Il congedo parentale è comprensivo di eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadano all'interno dello stesso. Tale modalità di computo trova applicazione ove i diversi periodi di congedo parentale non siano intervallati dalla ripresa dell'attività lavorativa o da assenze ad altro titolo del dipendente o della dipendente.*
5. *Ai fini dell'esercizio del diritto del congedo parentale, il genitore è tenuto a preavvisare per iscritto l'amministrazione di appartenenza con un anticipo non inferiore a 7 giorni di calendario.*
6. *Nel caso di fruizione di congedo parentale su base oraria ai sensi del comma 1 il genitore è tenuto a preavvisare per iscritto l'amministrazione di appartenenza con un anticipo di due giorni di calendario.*
7. *In deroga ai commi 5 e 6, al fine di garantire il corretto e regolare mantenimento del servizio, per il personale che svolge servizio in turni e per il quale è prevista una apposita indennità, il preavviso non è inferiore a 15 giorni di calendario.*
8. *I termini previsti dai commi 5, 6 e 7 non devono essere rispettati in caso di oggettiva impossibilità e, in ogni caso, il/la diretto/a superiore può, di volta in volta, concedere un termine di preavviso inferiore. L'eventuale diniego deve essere motivato per iscritto.*
9. *La domanda può essere presentata all'ufficio competente o inviata con altro strumento telematico idoneo, nel rispetto del suddetto termine minimo.*



10. *Die Elternzeit kann von beiden Elternteilen auch gemeinsam und gleichzeitig in Anspruch genommen werden.“*

Art.7

Änderung zum Artikel 44 des BÜKV 12.02.2008 im Bereich der Unterbrechung der Elternzeit im Krankheitsfalle

1. Artikel 44 des BÜKV 12.02.2008 wird wie folgt ersetzt:

„Artikel 44

Unterbrechung der Elternzeit im Krankheitsfalle

1. *Die Elternzeit ist, auf Antrag des/der Berechtigten, im Falle seiner/ihrer entsprechend belegten Erkrankung unterbrochen.*

2. *Die krankheitshalber nicht beanspruchte Elternzeit wird auf Antrag des/der Berechtigten gewährt.“*

Art. 8

Änderung zum Artikel 45 des BÜKV 12.02.2008 im Bereich der Besoldung während der Elternzeit und rechtliche Behandlung

1. Artikel 45 des BÜKV 12.02.2008 wird wie folgt ersetzt:

„Artikel 45

Besoldung während der Elternzeit und rechtliche Behandlung

1. *Die Zeiträume der Elternzeit laut Artikel 42 werden entlohnt:*

a) **Für ein Monat in den ersten drei Monaten der Inanspruchnahme:**
Für Zeiträume der Elternzeit, die ab dem

10. *Il congedo parentale può essere richiesto da entrambi i genitori anche in modo congiunto e contemporaneamente.“*

Art.7

Modifica all'articolo 44 del CCI 12/02/2008, in materia di Interruzione del congedo parentale in caso di malattia

1. L'articolo 44 del CCI 12/02/2008 è così sostituito:

“Articolo 44

Interruzione del congedo parentale in caso di malattia

1. *In caso di malattia del genitore, il congedo parentale è interrotto, su richiesta debitamente documentata.*

2. *Il congedo parentale non goduto a causa di malattia viene concesso a domanda dell'avente diritto. “*

Art. 8

Modifica all'articolo 45 del CCI 12/02/2008, in materia di trattamento economico, normativo e previdenziale durante il congedo parentale

1. L'articolo 45 del CCI 12/02/2008 è così sostituito:

„Articolo 45

Trattamento economico durante il congedo parentale e trattamento giuridico

1. *I periodi di congedo parentale di cui all'art. 42 sono retribuiti:*

a) **Per un mese nei primi tre mesi di fruizione:**
Per i periodi di congedo parentale fruiti,



1. Januar 2023 bis zum Inkrafttreten dieses Artikels, von Eltern in Anspruch genommen werden, für die die obligatorische Mutterschaft oder alternativ der obligatorische Vaterschaftsurlaub nach dem 31. Dezember 2022 endete: rückwirkend ab dem 1. Januar 2023 in Höhe von 80 Prozent der fixen und dauerhaften Entlohnung. Für Eltern, bei denen die obligatorische Mutterschaft oder alternativ der Vaterschaftsurlaub nach dem Inkrafttreten dieses Artikels endet: mit 100 Prozent der fixen und dauerhaften Entlohnung, sofern der andere Elternteil nicht 80 bzw. 100 Prozent bereits beansprucht hat. Der Monat, der mit 80 bzw. 100 Prozent vergütet wird, kann zwischen den Eltern aufgeteilt oder nur von einem Elternteil in Anspruch genommen werden.

- b) **Für den zweiten Monat in den ersten drei Monaten der Inanspruchnahme:** Für Zeiträume der Elternzeit, die ab dem 1. Januar 2024 von Eltern in Anspruch genommen werden, für die die obligatorische Mutterschaft oder alternativ der obligatorische Vaterschaftsurlaub nach dem 31. Dezember 2023 endete: rückwirkend ab dem 1. Januar 2024 in Höhe von 80 Prozent der fixen und dauerhaften Entlohnung. Der Monat, der mit 80 Prozent vergütet wird, kann zwischen ihnen aufgeteilt oder nur von einem von ihnen in Anspruch genommen werden.
- c) **Für 6 Monate der Inanspruchnahme:** 30 Prozent der fixen und dauerhaften Entlohnung.
- d) **Für weitere drei Monate der Inanspruchnahme:** Für die beanspruchte Elternzeit 20 Prozent der fixen und dauerhaften Entlohnung. Für die beanspruchte Elternzeit ab dem darauffolgenden Monat nach Inkrafttreten des vorliegenden Artikels 30 Prozent der fixen und dauerhaften Entlohnung.

a partire dal 1° gennaio 2023 fino all'entrata in vigore del presente articolo, da genitori per i quali il periodo di congedo di maternità obbligatoria o, in alternativa, di paternità obbligatoria, sia terminato successivamente al 31 dicembre 2022: è introdotto retroattivamente dal 01/01/2023 un mese all'80 per cento della retribuzione fissa e ricorrente. Per i genitori per i quali il periodo di congedo di maternità obbligatoria o, in alternativa, di paternità sia terminato successivamente all'entrata in vigore del presente articolo al 100 per cento della retribuzione fissa e ricorrente; a meno che l'altro genitore non abbia già richiesto l'80 o il 100 per cento. Il mese retribuito all'80 o al 100 per cento può essere diviso tra i due genitori o richiesto solo da uno di essi.

- b) **Per il secondo mese nei primi tre mesi di fruizione:** per i periodi di congedo parentale fruiti, a partire del 1° gennaio 2024 da genitori per i quali il periodo di congedo di maternità obbligatoria o, in alternativa, di paternità obbligatoria sia terminato successivamente al 31 dicembre 2023: retroattivamente dal 01/01/2024 all'80 per cento della retribuzione fissa e ricorrente. Il mese indennizzato all'ottanta per cento può essere fruito in modalità ripartita tra gli stessi o da uno soltanto di essi.
- c) **Per 6 Mesi di fruizione:** 30 per cento della retribuzione fissa e ricorrente.
- d) **Per ulteriori tre mesi di fruizione:** Per i periodi di congedo parentale fruiti, il 20 per cento della retribuzione fissa e ricorrente. Per i periodi di congedo parentale fruiti, dal mese successivo all'entrata in vigore del presente articolo il 30 per cento della retribuzione fissa e ricorrente.



2. *Vorteilhaftere Entlohnungsprozentsätze durch staatliche Bestimmungen werden mit den dort vorgesehenen Fristen angewandt.*
3. *Für die gesamte Dauer der Verlängerung der Elternzeit zu Gunsten der Eltern von Minderjährigen mit Beeinträchtigung in einer Situation festgestellter Schwere stehen 30 Prozent der fixen und dauerhaften Besoldung zu.*
4. *Bei Mehrlingsgeburt stehen die Bezahlung und das Recht auf Elternzeit, innerhalb des vorgesehenen Rahmens, für jedes Kind zu.*
5. *Im Falle von Adoption und Anvertrauung wird die in Absatz 1 genannte Besoldung für den dort vorgesehenen Höchstzeitraum innerhalb von zwölf Jahren ab Eintritt des Kindes in die Familie bis zur Volljährigkeit des Kindes bezahlt.*
6. *Ab dem 13.08.2022 gelten die Zeiträume der Elternzeit als Dienstalster, haben keine Kürzung des 13. Monatsgehaltes und keine Kürzung der Ferien zur Folge.“*
2. *Percentuali retributive più favorevoli previste dalla legislazione statale sono da applicarsi con le decorrenze ivi indicate.*
3. *Per tutto il periodo di prolungamento del congedo parentale in favore dei genitori di minori con handicap in situazione di accertata gravità è dovuto il 30 per cento della retribuzione fissa e ricorrente.*
4. *In caso di parto plurimo, la retribuzione ed il diritto al congedo parentale spetta, nei già menzionati limiti, per ogni figlio/a.*
5. *In caso di adozione e di affidamento il trattamento economico di cui al primo comma è dovuto, per il periodo massimo complessivo ivi previsto, entro i dodici anni dall'ingresso del/la figlio/a in famiglia fino al compimento della maggiore età.*
6. *A partire dal 13/08/2022 i periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, non comportano alcuna riduzione della tredicesima mensilità e neanche una riduzione delle ferie.“*

Art. 9

**Änderung zum Artikel 47 des BÜKV
12.02.2008 im Bereich Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes**

1. Absatz 1 des Artikels 47 des BÜKV 12.02.2008 wird wie folgt ersetzt:
„1. Für jedes kranke Kind steht den Eltern bis zum 14. Lebensjahr desselben ein bezahlter Sonderurlaub von insgesamt nicht mehr als 60 Arbeitstagen, auch teilbar in Stunden, zu. Zu diesem Zwecke reicht der interessierte Elternteil ein eigenes Gesuch samt ärztlichem Zeugnis, den Krankenstand betreffend, ein.“
2. Absatz 5 des Artikels 47 des BÜKV 12.02.2008 wird wie folgt ersetzt:

Art. 9

**Modifica all'articolo 47 del CCI 12/02/2008,
in materia di congedo straordinario per la malattia del figlio/a**

1. Il comma 1 dell'articolo 47 del CCI 12/02/2008 è così sostituito:
“1. Per ogni figlio/a in stato di malattia spetta, fino al 14 anno di vita dello stesso, un congedo straordinario retribuito a favore dei genitori di complessivamente 60 giorni lavorativi, anche frazionabili in ore. A tal fine il genitore interessato presenta apposita domanda, corredata di certificazione medica attestante lo stato di malattia.“
2. Il comma 5 dell'articolo 47 del CCI 12/02/2008 è così sostituito:



„5. Dieser Artikel wird auch bei Adoption, bei Anvertraung zwecks Adoption und bei zeitbegrenzter Anvertraung, innerhalb von 14 Jahren ab dem Eintritt des Kindes in die Familie bis zu seiner Volljährigkeit angewandt. Bei Kindern mit Behinderung wird dieser Artikel bis zur Volljährigkeit angewandt.“

Art. 10

Änderung zum Artikel 50 des BÜKV 12.02.2008 im Bereich Wartestand für Personal mit Kindern

1. Artikel 50 Absatz 1 des BÜKV 12.02.2008 wird wie folgt ersetzt:

1. *„Das Personal mit im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern wird auf Antrag in den Wartestand ohne Bezüge für die Dauer von höchstens zwei Jahren für jedes Kind versetzt; der Wartestand ist innerhalb des 16. Lebensjahres des Kindes und in nicht mehr als zwei Zeitabschnitten zu beanspruchen. Wird zwischen den zwei Zeitabschnitten wieder ein effektiver Dienst aufgenommen, so muss dieser mindestens sechs Monate betragen. Bei einer Mehrlingsgeburt beträgt der Wartestand für jedes weitere Kind nach dem ersten höchstens ein Jahr.“*

2. Artikel 50 Absatz 8 des BÜKV 12.02.2008 wird wie folgt ersetzt:

„8. Dieser Artikel wird auch bei der Adoption und bei der Anvertraung zwecks Adoption angewandt. Der Wartestand ist innerhalb der ersten sechzehn Jahre ab Eintritt des Minderjährigen in die Familie zu beanspruchen, jedenfalls aber innerhalb des 18. Lebensjahres des/der Minderjährigen.“

“5. Il presente articolo trova applicazione anche nei confronti dei figli adottati, in affidamento preadottivo o temporaneamente affidati entro i 14 anni dall'ingresso del minore in famiglia fino al compimento della maggiore età. Per figli con disabilità il presente articolo viene applicato fino al raggiungimento della maggiore età.”

Art. 10

Modifica all'articolo 50 del CCI 12/02/2008, in materia di aspettativa per il personale con prole

1. L'articolo 50 comma 1 del CCI 12/02/2008 è così sostituito:

1. *“Il personale con prole convivente è, su domanda, collocato in aspettativa senza assegni per una durata massima di due anni per ogni figlio/a, da usufruire entro il 16° anno di vita del figlio/a ed in non più di due soluzioni. Se il servizio effettivo viene ripreso tra i due periodi, è necessario che questo abbia una durata di almeno sei mesi. In caso di parto plurimo l'aspettativa per ogni figlio/a oltre al primo è al massimo di un anno.”*

2. L'articolo 50 comma 8 del CCI 12/02/2008 è così sostituito:

“8. Il presente articolo trova applicazione anche per l'adozione e per l'affidamento preadottivo. L'aspettativa va fruita entro i primi sedici anni dall'ingresso del figlio/a nel nucleo familiare, e comunque entro il 18° anno di età del figlio/a.”

**Art. 11**

**Änderung zum Artikel 51 des BÜKV
12.02.2008 im Bereich Häufung zwischen
Elternzeit und Wartestand für Personal
mit Kindern**

1. Artikel 51 des BÜKV 12.02.2008 wird wie folgt ersetzt:

„Artikel 51

Häufung zwischen Elternzeit und Wartestand für Personal mit Kindern

1. Die Elternzeit laut Artikel 42 und der Wartestand für Personal mit Kindern laut Artikel 50 dürfen insgesamt für beide Eltern und je Kind zweiunddreißig Monate nicht überschreiten.“
2. Die Höchstgrenze von 32 Monaten gilt nicht für Bedienstete, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Artikels bereits in den Genuss der zuvor vorgesehenen 31 Monate gekommen sind. Dem Personal, welches noch Restzeitraum beanspruchen kann, wird auf Antrag das zusätzliche Monat gewährt.“

Art. 12

**Änderung zum Artikel 52 des BÜKV
12.02.2008 im Bereich Freistellung
aus Erziehungsgründen**

1. Artikel 52 Absatz 5 des BÜKV 12.02.2008 wird wie folgt ersetzt:

- „5. Unbeschadet der Anwendung des Absatzes 6 dieses Artikels gelten für die ersten acht Monate der Freistellung aus Erziehungsgründen die Bestimmungen des Artikels 45 Absatz 1, 2, 4 und 6. Für den restlichen Zeitraum der Freistellung stehen 30 Prozent der fixen und dauerhaften Entlohnung zu.“

Art. 11

**Modifica all'articolo 51 del CCI 12/02/2008,
in materia di cumulo tra congedo parentale ed aspettativa per il personale con prole**

1. L'articolo 51 del CCI 12/02/2008 è così sostituito:

“Articolo 51

Cumulo tra congedo parentale ed aspettativa per il personale con prole

1. Il congedo parentale di cui all'articolo 42 e l'aspettativa per il personale con prole di cui all'articolo 50 non possono superare complessivamente, per entrambi i genitori e per ogni figlio/a, il limite massimo di trentadue mesi.”
2. Il limite massimo di trentadue mesi non si applica per il personale che alla data di entrata in vigore del presente articolo, abbia già fruito dei 31 mesi previsti precedentemente. Al personale che residua ancora il godimento del presente istituto viene riconosciuta, su richiesta, la mensilità aggiuntiva.”

Art. 12

**Modifica all'articolo 52 del CCI 12/02/2008,
in materia di permesso
per motivi educativi**

1. L'articolo 52 comma 5 del CCI 12/02/2008 è così sostituito:

- “5. Fatta salva l'applicazione del comma 6 del presente articolo si applica l'articolo 45, commi 1, 2, 4 e 6, per i primi otto mesi del permesso per motivi educativi. Per il restante periodo del permesso è dovuto il 30 per cento della retribuzione fissa e ricorrente. ”

**Art. 13****Änderung zum Artikel 72 des BÜKV
12.02.2008 im Bereich Zugangsvorausset-
zungen zu den Funktionsebenen**

1. Die Buchstaben c) und d) des Absatzes 1, Artikel 72 BÜKV 12.02.2008 werden wie folgt ersetzt:

„c) vierte Funktionsebene:
Abschluss der zweijährigen Schul- oder gleichwertigen Berufsausbildung oder Gesellenbrief oder fachspezifische, theoretisch-praktische Ausbildung von mindestens 300 Stunden;

d) fünfte Funktionsebene:

- *dreijährige Schulausbildung oder dreijährige, berufliche Fachausbildung oder*
- *Meisterbrief oder*
- *Gesellenbrief sowie zusätzliche zweijährige Spezialisierung im Bereich oder*
- *zweijährige Berufsausbildung sowie zusätzliche zweijährige Spezialisierung im Bereich mit nicht weniger als 300 Unterrichtsstunden oder gleichwertige theoretisch-praktische Ausbildung;“*

Art. 14**Änderung zum Artikel 83 des BÜKV
12.02.2008 im Bereich der Aufgabenzu-
lage**

1. Absatz 3 des Artikels 83 des BÜKV 12.02.2008 wird wie folgt ersetzt:

“3. *Vorbehaltlich der Bestimmungen von Artikel 87, darf die einzelne Aufgabenzulage den Höchstbetrag von 60 Prozent des anfänglichen Gehalts der zugehörigen Funktionsebene nicht überschreiten.*

Art. 13**Modifica all'articolo 72 del CCI 12/02/2008
in materia di requisiti di accesso alle
qualifiche funzionali**

1. Le lettere c) e d) del comma 1 dell'articolo 72 del CCI 12/02/2008 sono così sostituite:

“c) quarta qualifica funzionale:
assolvimento di un biennio di studio o di una formazione professionale equivalente o diploma di fine apprendistato o formazione specifica teorico pratica non inferiore a 300 ore;

d) quinta qualifica funzionale:

- *assolvimento di un triennio di studio o di formazione professionale triennale o*
- *diploma di maestro artigiano o*
- *diploma di fine apprendistato nonché ulteriore specializzazione biennale nel settore o*
- *di formazione professionale biennale nonché ulteriore specializzazione biennale nel settore con almeno 300 ore di insegnamento o equivalente formazione teorico-pratica;“*

Art. 14**Modifica all'articolo 83 del CCI
12/02/2008, in materia di
indennità di istituto**

1. Comma 3 dell'articolo 83 del CCI 12/02/2008 è così sostituito:

“3. *Salvo quanto previsto dall'articolo 87, la singola indennità d'istituto non può superare la misura massima del 60 per cento dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.*



2. Nach Absatz 3 des BÜKV 12.02.2008 wird ein neuer Absatz 4 eingefügt der wie folgt lautet:

“4. Bei der Zuweisung mehrerer Aufgabenzulagen darf der Gesamthöchstbetrag nicht mehr als 60 Prozent der anfänglichen Grundentlohnung der zugehörigen Funktionsebene betragen, welches sich aus dem Gehalt und der S.E.Z. zusammensetzt.”

Art. 15

Änderung zum Artikel 84 des BÜKV 12.02.2008 im Bereich Koordinierungszulage

1. Artikel 84 des BÜKV 20.02.2008 wird wie folgt ersetzt:

“Art. 84

Koordinierungszulage

1. Die Koordinierungszulage wird dem Personal gewährt, das mit der Koordinierung und Beaufsichtigung einer bestimmten Anzahl von Personal betraut wird.
2. Das Ausmaß der Koordinierungszulage wird im Bereichsabkommen festgelegt und ist abhängig von der Anzahl der koordinierten und/oder beaufsichtigten Mitarbeiter, diese darf das Höchstausmaß von 90 Prozent des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene nicht überschreiten.“

Art. 16

Änderung zum Artikel 86 des BÜKV 12.02.2008 im Bereich der Häufung von Prämien und Zulagen

1. Artikels 86 des BÜKV 12.02.2008 wird wie folgt ersetzt:

„Art. 86

Häufung von Zulagen

2. Dopo il comma 3 viene inserito un nuovo comma 4 dell'articolo 83 del CCI 12/02/2008, come segue:

“4. In caso di assegnazione di più indennità d'istituto la misura massima complessiva non può superare il 60 per cento del trattamento fondamentale iniziale della qualifica funzionale di appartenenza, composto da stipendio e I.I.S.”

Art. 15

Modifica all'articolo 84 del CCI 12/02/2008, in materia di indennità di coordinamento

1. L'articolo 84 del CCI 12/02/2008 è così sostituito:

“Art. 84

Indennità di coordinamento

1. L'indennità di coordinamento è corrisposta al personale a cui vengono affidati i compiti di coordinamento e/o sorveglianza di un numero di dipendenti.
2. La misura dell'indennità di coordinamento è stabilita nell'accordo di comparto in relazione al numero di personale coordinato e/o sorvegliato e non può superare la misura massima del 90 per cento dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.”

Art. 16

Modifica all'articolo 86 del CCI 12/02/2008, in materia di cumulo di premi ed indennità

1. L'articolo 86 del CCI 12/02/2008 viene così sostituito:

“Art. 86

Cumulo di indennità



1. *Die Freiberuflerzulage ist mit der im Artikel 77 vorgesehenen individuellen Erhöhung nicht häufbar.*
2. *Die in den Artikeln 82, 83, 84 und 87 dieses Vertrags genannten Zulagen können bis zu einem Höchstbetrag von 70 Prozent der anfänglichen Grundentlohnung der jeweiligen Funktionsebene, miteinander kumuliert werden; die Grundentlohnung setzen sich aus dem Gehalt und der S.E.Z. zusammen.“*

Art. 17

Änderung zum Artikel 87 des BÜKV 12.02.2008 im Bereich der Zulage für stellvertretende Führungskräfte

1. Artikel 87 des BÜKV 20.02.2008 wird wie folgt ersetzt:

“Art. 87

Aufgabenzulage erster Mitarbeiter/ erste Mitarbeiterin der Führungskraft

1. *Bedienstete, die die Funktion eines ersten Mitarbeiters/einer ersten Mitarbeiterin der Führungskraft, gemäß Vorschriften in geltender Fassung, erhalten eine spezifische Aufgabenzulage. Diese Zulage wird in Höhe von mindestens 10 Prozent und höchstens 15 Prozent des festen und variablen jährlichen Positionsgehalts, einschließlich des 13. Monatsgehaltes gewährt. Diese Zulage, mit den von den einzelnen Körperschaften festgelegten Kriterien nach Anhörung der Gewerkschaftsorganisationen, wird im Zusammenhang mit den Aufgaben zur Unterstützung der Führungskraft bei der Leitung der Organisationseinheit und der damit verbundenen Verantwortung sowie für die Ausübung spezifischer, von der Führungskraft übertragener Funktionen gewährt.*

1. *L'indennità libero professionale non è cumulabile con l'aumento individuale di cui all'articolo 77.*
2. *Le indennità di cui agli articoli 82, 83, 84 e 87 del presente contratto sono cumulabili tra di loro fino alla misura massima del 70 per cento del trattamento fondamentale iniziale della qualifica funzionale di appartenenza, composto da stipendio e I.I.S.”*

Art.17

Modifica all'articolo 87 del CCI 12/02/2008, in materia di indennità per i dirigenti sostituti

1. L'articolo 87 del CCI 12/02/2008 è così sostituito:

“Art. 87

Indennità d'istituto di primo collaboratore/prima collaboratrice del/della dirigente

1. *Il personale che esercita la funzione di primo collaboratore/prima collaboratrice del/della dirigente, come previsto dalla normativa in vigore, percepisce una specifica indennità d'istituto. Tale indennità è corrisposta nella misura minima del 10 per cento e massima del 15 per cento calcolati sulla retribuzione di posizione fissa e variabile annua, inclusa la tredicesima mensilità, spettante al relativo/alla relativa dirigente. Tale indennità, con criteri stabiliti dai singoli enti sentite le organizzazioni sindacali, spetta in relazione ai compiti di supporto al dirigente nella gestione dell'unità organizzativa e alla responsabilità collegata, nonché per l'esecuzione di funzioni specifiche assegnate dal dirigente stesso.*



2. *Die Aufgabenzulage des ersten Mitarbeiters/ der ersten Mitarbeiterin der Führungskraft wird in 12 Monatsgehältern ausbezahlt.*
3. *Sollte sich die Berechnungsgrundlage gemäß Absätze 1 und 2 ändern, werden die dort genannten Prozentsätze zwischen den Sozialpartnern neu verhandelt.“*

Art. 18

Änderungen zum Artikel 5 der Anlage 1 des BÜKVs 12.02.2008 im Bereich der Vergütung der Verpflegungskosten

1. Artikel 5 Absatz 1, der Anlage 1 des BÜKV 12.02.2008 wird wie folgt ersetzt:
„1. Bei einem Außendienst, dessen Dauer sechs Stunden nicht unterschreitet, werden die Kosten für eine Mahlzeit bis zu einem Betrag von 40,00 Euro gegen Vorlage der entsprechenden Unterlagen in Original rückerstattet. Falls die Dauer des Außendienstes zwölf Stunden nicht unterschreitet, werden die Kosten für zwei Mahlzeiten gegen Vorlage der entsprechenden Unterlagen in Original bis zu einem Gesamtbetrag von 80,00 Euro täglich zurückerstattet. Zu diesem Zwecke gilt als Originalbeleg auch der Kassenzettel mit Angabe des Ausstellungsdatums und der Uhrzeit.“

Art. 19

Änderungen zum Artikel 6 der Anlage 1 des BÜKVs 12.02.2008 im Bereich der Vergütung der Fahrt- und Unterkunftskosten

1. Artikel 6 Absatz 8 der Anlage 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12.02.2008 wird wie folgt ersetzt:

2. *L'indennità d'istituto del primo collaboratore/ della prima collaboratrice del/della dirigente è corrisposta in 12 mensilità.“*
3. *Qualora la base di calcolo di cui ai commi 1 e 2 dovesse cambiare, le percentuali ivi indicate saranno rinegoziate tra le parti sociali. “*

Art. 18

Modifiche all'articolo 5 dell'Allegato 1 del CCI 12/02/2008 in materia di rimborso delle spese di vitto

1. L'articolo 5 comma 1 dell'allegato 1 del CCI 12/02/2008 è così sostituito:
*“1. In caso di missione di durata non inferiore a sei ore compete il rimborso della spesa documentata in originale nel limite di 40,00 euro per un pasto.
In caso di durata della missione non inferiore a dodici ore compete il rimborso della spesa documentata di due pasti nel limite complessivo di 80,00 euro giornalieri. Ai fini del presente comma è considerata spesa documentata in originale anche lo scontrino cassa riportante la data e l'orario di emissione dello stesso.”*

Art. 19

Modifiche all'articolo 6 dell'Allegato 1 del CCI 12/02/2008 in materia di rimborso delle spese di viaggio e pernottamento

1. Il comma 8 dell'articolo 6 dell'allegato 1 del contratto collettivo intercompartimentale 12/02/2008 viene sostituito dal seguente:



“8. Dem Personal werden die ordnungsgemäß belegten Ausgaben für Übernachtungen in Hotels, mit maximal vier Sternen, mit einem Betrag von maximal 200,00 Euro pro Nacht rückerstattet, vorbehaltlich höherer Kosten aufgrund marktbedingter Umstände.“

“8. Al personale vengono rimborsate le spese regolarmente documentate per pernottamenti in alberghi o strutture con non più di quattro stelle nel limite di massimo 200,00 euro per notte, salvo maggiori costi causati dalla contingenza del mercato.”

III. Abschnitt

Änderungen zum BÜKV 04.12.2019

Art. 20

Änderung zum Artikel 6 des BÜKV 04.12.2019 im Bereich der Zweisprachigkeitszulage, Anwendungsbereich, Definition und Festlegung – Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache

1. Der Artikel 6 des BÜKV vom 04.12.2019 wird wie folgt ersetzt:

“Art.6

Zweisprachigkeitszulage, Anwendungsbereich, Definition und Festlegung – Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache

1. Die in Artikel 1 des vorliegenden Abkommens genannten Bediensteten erhalten die Zweisprachigkeitszulage, die dem für den Zugang zu dem Zugehörigkeitsberufsbild erforderlichen Zweisprachigkeitsnachweis entspricht, oder in den Fällen, in denen eine Einstellung in Abweichung von der Zweisprachigkeitsanforderung gesetzlich zulässig ist, auch für den niedrigeren Nachweis.
2. Für die in Absatz 1 genannten Bediensteten wird die Zweisprachigkeitszulage als gesonderter Bestandteil des Gehalts gezahlt. Diese Zulage wird monatlich gezahlt und hat Auswirkung auf das 13. Monatsgehalt.
3. Die monatliche brutto Zweisprachigkeitszulage wird wie folgt ermittelt:

Zweisprachigkeitszulage

Capo III

Modifiche al CCI del 04/12/2019

Art. 20

Modifica all'articolo 6 del CCI del 04/12/2019 in materia di indennità di bilinguismo – ambito di applicazione, definizione e determinazione – indennità per l'uso della lingua ladina

1. L'articolo 6 del CCI del 04/12/2019 è così sostituito:

“Art 6.

Indennità di bilinguismo – ambito di applicazione, definizione e determinazione – indennità per l'uso della lingua ladina

1. Al personale di cui all'articolo 1 del presente accordo, è corrisposta l'indennità di bilinguismo corrispondente all'attestato richiesto per l'accesso al profilo di appartenenza, ovvero, nei casi di assunzione in deroga al requisito di bilinguismo, consentiti dalla legge, anche per quello inferiore posseduto.
2. Per il personale di cui al comma 1 l'indennità di bilinguismo è corrisposta, quale elemento distinto dallo stipendio. Tale indennità è corrisposta mensilmente e ha effetto sulla tredicesima mensilità.
3. L'indennità di bilinguismo mensile lorda è determinata come segue:

indennità di bilinguismo



Zweisprachigkeitsnachweis A2 (ehem. Niveau D)
€51,50
Zweisprachigkeitsnachweis B1 (ehem. Niveau C)
€56,65
Zweisprachigkeitsnachweis B2 (ehem. Niveau B)
€79,31
Zweisprachigkeitsnachweis C1 (ehem. Niveau A)
€88,58

4. Der Zweisprachigkeitsnachweis der italienischen und deutschen Sprache, welcher von der eigenen Kommission in Anwendung des Artikels 12 der Anlage 2 des Kollektivvertrages für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen Bereiches sowie des leitenden sanitären, verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches vom 28. August 2001 ausgestellt wird, wird zwecks Anerkennung der Zweisprachigkeitszulage des vorliegenden Artikels dem Zweisprachigkeitsnachweis B2 (ehem. Niveau B) gleichgestellt.
5. Von der Bestimmung des vorliegenden und nachstehenden Artikels 7 BÜKV 2008 sind die sanitären ärztlichen und tierärztlichen Leiter, die sanitären Leiter, Apotheker, Biologen, Chemiker, Physiker und Psychologen und die Leiter der Pflegeberufe sowie die Verwaltungsführungskräfte, gemäß Bereichsübergreifenden Kollektivvertrag der Führungskräfte vom 24.08.2023, ausgeschlossen.
6. Von der Bestimmung des vorliegenden und nachstehenden Artikels 7 BÜKV 2019 sind das Lehrpersonal der Landesschulen, die Kindergärtner/innen, die pädagogischen Mitarbeiter/innen sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Integration. Für die-

attestato di bilinguismo A2 (ex livello D)
€51,50
attestato di bilinguismo B1 (ex livello C)
€56,65
attestato di bilinguismo B2 (ex livello B)
€79,31
attestato di bilinguismo C1 (ex livello A)
€88,58

4. L'attestato di conoscenza della lingua italiana e tedesca, certificato dall'apposita Commissione istituita in applicazione dell'articolo 12 dell'allegato 2 del contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio Sanitario Provinciale escluso il personale dell'area medica-medico veterinaria e della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale del 28 agosto 2001, ai fini del riconoscimento della identità di bilinguismo del presente articolo è equiparato all'attestato di bilinguismo B2 (ex livello B).
5. Rimangono esclusi dalla disciplina di cui al presente e al successivo articolo 7 CCI 2008 il personale dirigente medico e medico veterinario, i dirigenti sanitari farmacisti, biologi, chimici, fisici e psicologi e la dirigenza delle professioni sanitarie e i dirigenti amministrativi come definito nel contratto collettivo intercompartimentale della dirigenza del 24/08/2023.
6. Rimangono esclusi dalla disciplina di cui al presente e al successivo articolo 7 del CCI 2019 il personale docente delle scuole provinciali, gli/le insegnanti della scuola dell'infanzia, i/le collaboratori/trici pedagogici/che e i/le collaboratori/trici all'integrazione. Per



ses Personal gelten weiterhin die spezifischen Bestimmungen der geltenden Kollektivverträge, insbesondere Artikel 33 des Bereichsabkommens für das Lehrpersonal der Schulen des Landes vom 27. Juni 2013.

7. Zuzüglich zur Zweisprachigkeitszulage laut diesem Artikel wird die Entschädigung für die Verwendung der ladinischen Sprache gemäß Artikel 81 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 für die Berechtigten in dem vorgesehenen Prozentsatz und der vorgesehenen Weise bestätigt.“

Art. 21

Änderung zum Artikel 7 des BÜKV 04.12.2019 im Bereich Zweisprachigkeits- zulage – Sonderbestimmungen

1. Artikel 7 des BÜKV vom 04.12.2019 wird wie folgt ersetzt:

“Art. 7

Zweisprachigkeitszulage – Sonderbestimmungen

1. Um die Umsetzung der Zweisprachigkeitskultur zu fördern, die ein Eckpfeiler der Autonomie ist und für das Zusammenleben in Südtirol von grundlegender Bedeutung ist, steht dem Personal, das über einen Sprachnachweis in Italienisch und Deutsch verfügt, welcher über die Zugangsanforderungen seines Berufsbildes oder seiner Einstufung hinausgeht, eine Zweisprachigkeitszulage entsprechend dem nachgewiesenen höheren Kenntnissniveau zu. Diese Zulage wird monatlich gezahlt und wirkt sich auf das 13. Monatsgehalt aus.
2. Es liegt in der Verantwortung der Bediensteten, den Zweisprachigkeitsnachweis der höheren Laufbahn vorzulegen, damit auf Antrag die höhere Zweisprachigkeitszulage

tale personale rimangono in vigore le discipline specifiche previste nei relativi contratti collettivi vigenti, in particolare l'articolo 33 del contratto di comparto per il personale docente delle scuole provinciale del 27 giugno 2013.

7. In aggiunta all'indennità di bilinguismo del presente articolo, rimane confermata per gli aventi diritto, nella percentuale e nelle modalità previste, l'indennità per l'uso della lingua ladina così come disciplinata all'articolo 81 del contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008.”

Art. 21

Modifica all'articolo 7 del CCI del 04/12/2019 in materia di indennità di bilin- guismo – norme speciali

1. L'articolo 7 del CCI del 04/12/2019 è così sostituito:

“Art. 7

Indennità di bilinguismo – norme speciali

1. Al fine di favorire l'implementazione della cultura della bilinguità, elemento cardine dell'autonomia e fondamentale per la cultura di convivenza in Alto Adige, al personale in possesso di un attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca superiore a quello previsto dai requisiti d'accesso al proprio profilo professionale o d'inquadramento, compete l'indennità di bilinguismo corrispondente al livello di conoscenza superiore attestata. Tale indennità è corrisposta mensilmente e ha effetti sulla 13. mensilità.
2. Compete al dipendente produrre la documentazione attestante il requisito necessario per l'indennità superiore, che viene riconosciuta, previa domanda, dal primo giorno del mese successivo.”



ab dem ersten Tag des Folgemonats gewährt wird.”

Abschnitt IV

Schlussbestimmungen

Art. 22

Übergangsbestimmungen

1. Der ordentliche Urlaub, die auf der Grundlage der Anwendung der in Artikel 45 Absatz 6 dieses bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vorgesehenen Regeln angereift ist, kann ab dem Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages in Anspruch genommen werden. Abwesenheitszeiten, die vor dem Inkrafttreten dieses bereichsübergreifenden Kollektivvertrages gemäß den geltenden Vorschriften genommen wurden, können nicht durch einen ordentlichen Urlaub ersetzt werden, mit Ausnahme der Zeiten des Lehr- und diesem gleichgestellten Personals der Landesverwaltung, welches zwischen dem 17. Juni 2024 und dem Inkrafttreten dieses Vertrages auf Antrag unbezahlten Urlaub aus persönlichen, familiären oder studienbedingten Gründen gemäß Artikel 29 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 nehmen kann.

Art. 23

Sonderbestimmungen in Bezug auf Abschnitt II

1. Für Angelegenheiten des Eltern-, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs, die in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelt sind und mit diesem nicht unvereinbar sind, gelten die entsprechenden europäischen

Capo IV

Disposizioni finali

Art. 22

Disposizioni transitorie

1. Il congedo ordinario maturato in base all'applicazione della disciplina prevista dall'art. 45 comma 6 del presente contratto collettivo intercompartimentale può essere fruito a decorrere dall'entrata in vigore dello stesso. Periodi di assenza fruiti, nel rispetto della disciplina vigente, in data antecedente all'entrata in vigore del presente contratto collettivo intercompartimentale, non possono essere sostituiti con il congedo ordinario maturato, fatta salva, per il solo personale docente ed equiparato dell'Amministrazione provinciale, la sostituzione, a richiesta, dell'aspettativa non retribuita per motivi personali, di famiglia o di studio di cui all'art. 29 del contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008, fruita nel periodo dal 17 giugno 2024 fino all'entrata in vigore del presente contratto collettivo intercompartimentale.

Art. 23

Disposizioni particolari in riferimento al capo II

1. Per quanto non previsto e non incompatibile con il presente contratto in materia di congedo parentale, maternità e paternità, si applica la normativa europea, nazionale e provinciale di riferimento.



bzw. die nationalen Rechtsvorschriften und die Landesgesetzgebung.

Art 24

Recht der Gewerkschaften auf Auskunft über zusätzliche Entlohnung

1. Die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes übermitteln auf Antrag der repräsentativen Gewerkschaften jährlich ein Verzeichnis, in der die Anzahl der Beschäftigten, aufgeschlüsselt nach Berufsbildern, und die erhaltenen Beträge, mit Ausnahme der unter die Grundentlohnung fallenden Elemente, aufgeführt sind, wobei sie sich von dem allgemeinen Grundsatz der Transparenz leiten lassen und die Verpflichtungen gemäß Artikel 7 des BÜKV von 2008 erfüllen.
2. Zum Schutz sensibler Daten und der Bestimmungen zur Privacy ist die in Absatz 1 genannte Übermittlung für Berufsbilder mit weniger als drei Beschäftigten nicht vorgesehen.

Art. 25

Sonderbestimmungen

1. Gemäß den in Artikel 24 Absatz 4 in Verbindung mit Artikel 49 des LG 6/22 festgelegten Grundsätzen und Kriterien wird die Vergütung der Rechtsanwälte im Bereich der Landesverwaltung, des Landes Gesundheitsdienstes und des sozialen Wohnungsbaus durch die Bereichsverträge geregelt, wobei die besondere Rolle der Rechtsanwälte berücksichtigt wird, die in den besonderen Listen der Anwaltskammer gemäß Artikel 23 des geltenden Berufsgesetzes 247/2012 sowie die geltenden nationalen Rechtsvorschriften eingetragen sind.

Art. 24

Diritto delle organizzazioni sindacali ad una informativa sul salario accessorio

1. I datori del lavoro pubblico, ispirandosi ad un principio generale di trasparenza e nel rispetto degli obblighi di cui all'art. 7 del CCI del 2008 su richiesta delle organizzazioni sindacali più rappresentative, comunicano annualmente un elenco indicando il numero dei dipendenti suddivisi per profilo professionale e gli importi percepiti con esclusione degli elementi rientranti nel salario fondamentale.
2. A garanzia dei dati sensibili a dei limiti imposti dalla normativa sulla privacy, la comunicazione di cui al comma 1 non è prevista per i profili professionali con meno di tre dipendenti.

Art. 25

Disposizioni particolari

1. Il trattamento economico degli avvocati del comparto dell'Amministrazione provinciale, del comparto del Servizio sanitario provinciale nonché del comparto dell'Istituto per l'edilizia sociale, in ossequio ai principi e criteri espressi dal combinato disposto dell'art. 24 comma 4 e dell'articolo 49 della LP 6/22, è disciplinato dalla contrattazione di comparto, tenendo conto del particolare ruolo degli avvocati iscritti negli elenchi speciali annessi all'albo degli avvocati di cui all'art.



23 della vigente legge professionale forense n. 247/2012, nonché della normativa nazionale applicabile.

Art. 26
Abschaffung von Bestimmungen

1. Mit Inkrafttreten des vorliegenden Abkommens und seiner einzelnen Bestimmungen erlischt die Anwendung der Bestimmungen, welche mit diesem unvereinbar sind.

Art. 27
Aussetzung der Durchführung des Vertrages

1. Die Durchführung des vorliegenden Landeskollektivvertrages kann im Falle einer festgestellten Überschreitung der Ausgabengrenzen ganz oder teilweise ausgesetzt werden.

Bozen, den 18.11.2024

Landesagentur für die
Gewerkschaftsbeziehungen

Der Präsident

Hermann Troger
unterzeichnet/firmato

Die effektiven Mitglieder

Art. 26
Abrogazione di norme

1. Con l'entrata in vigore del presente accordo cessa l'applicazione delle norme incompatibili delle singole disposizioni dello stesso.

Art. 27
Sospensione dell'esecuzione del contratto

1. L'esecuzione parziale o totale del presente contratto collettivo provinciale può essere sospesa in caso di esorbitanza dai limiti di spesa.

Bolzano, li 18/11/2024

Agenzia provinciale per
le relazioni sindacali

Il Presidente

I Membri effettivi



Brunhild Pircher
unterzeichnet/firmato

Domenico Laratta
unterzeichnet/firmato

Die Gewerkschaftsorganisationen des be-
reichsübergreifenden Kollektivvertrages für
die Allgemeinheit des Personals

Le Organizzazioni Sindacali del contratto col-
lettivo intercompartimentale per la generalità
del personale

ASGB
unterzeichnet/firmato

CISL/SGB
unterzeichnet/firmato

CGIL/AGB
unterzeichnet/firmato

SAG
unterzeichnet/firmato

NURSING UP
unterzeichnet/firmato

UIL/SGK
unterzeichnet/firmato

**Accordo individuale per la prestazione di attività lavorativa in modalità agile
(smart working)**

Il sig. / la sig.ra _____ diretta superiore di (indicare Ripartizione, Area, Ufficio di riferimento) _____ di seguito indicato/a come "dirigente"

e

Nome e cognome: _____

Dipendente dell'unità organizzativa: _____

Profilo professionale: _____

Qualifica funzionale: _____

Matricola numero: _____

Di seguito indicato/a come dipendente

premesso quanto segue

- In base al Contratto collettivo intercompartimentale 3/12/2020 „Secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021“, di cui se è preso atto con delibera di Giunta Comunale del 09/12/2020, n. 499 l'Amministrazione comunale riconosce il Lavoro Agile/Smart Working, quale attuazione flessibile dell'attività lavorativa, in cui le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa sono determinate in un accordo tra il dipendente e il dirigente;
- Il/La dipendente _____ ha espresso con lettera del _____ l'intenzione di avvalersi della forma di lavoro agile e ha chiesto pertanto di poter svolgere parte della propria attività lavorativa in modalità agile (smart working);
- Il/La dirigente _____ esprime parere favorevole rispetto alla volontà del/della dipendente condizionandone l'attuazione alle regole stabilite da detto accordo individuale e dalla contrattazione collettiva;

le parti succitate convengono e stipulano quindi quanto segue

Articolo 1**Articolazione dello smart working e durata dell'accordo individuale**

L'attività può essere espletata in modalità smart working secondo la seguente previsione e a condizione che l'attività in presenza sia prevalente (NB: Il/la dipendente e il/la dirigente, valutate le esigenze dell'ufficio, possono concordare anche un calendario settimanale in smart working definendo le giornate e gli orari in cui il/la dipendente è collegato/a in remoto, salvo particolari esigenze preventivamente comunicate.)

☐ Giornate/ mezze giornate prestabilite e fisse:			☐ A richiesta max. ____ giorni a settimana ovvero max. ____ mezza giornate alla settimana
	Mattina	Pomeriggio	
Lunedì	☐ dalle ..alle	☐ dalle ..alle	
Martedì	☐ dalle ..alle	☐ dalle ..alle	
Mercoledì	☐ dalle ..alle	☐ dalle ..alle	
Giovedì	☐ dalle ..alle	☐ dalle ..alle	
Venerdì	☐ dalle ..alle	☐ dalle ..alle	

Il numero di ore lavorate nel lavoro agile viene registrato nel sistema di rilevazione delle ore attraverso il timbro del dipendente stesso. All'inizio dell'attività lavorativa, una richiesta (AG = lavoro agile) con l'orario di inizio viene presentata al supervisore diretto tramite la registrazione del tempo. Allo stesso modo, anche la fine dell'orario di lavoro nella modalità di lavoro agile viene registrata con la stessa richiesta con informazioni sulle attività svolte nel rispettivo giorno.

Arco temporale: il presente accordo ha validità dalla data della firma del segretario, fatte salve eventuali modifiche necessarie in corso di validità.

☐ il presente accordo termina con la consultazione di Ernst Hofer, salvo revoca anticipata dovuta a scelte di natura organizzativa e/o informativa dell'Amministrazione Comunale.

Note: si concorda inoltre quanto segue:

Articolo 2 **Attività ed obiettivi**

La prestazione svolta in smart working si concretizza nelle seguenti attività:

- _____
- _____
- _____
- _____

Le parti contrattuali concordano i seguenti obiettivi:

	Obiettivo	Termine	Modalità di monitoraggio dell'attività
1			
2			
3			

--	--	--	--

Articolo 3

Luogo di prestazione dell'attività lavorativa in smart working

Fermo restando che la sede ordinaria di lavoro ad ogni altro effetto continua ad essere presso la sede della struttura organizzativa d'appartenenza, durante il periodo in cui il/la dipendente svolge l'attività in modalità smart working, la prestazione lavorativa può essere espletata:

Il/la dipendente può svolgere l'attività nei seguenti luoghi:

☐ presso qualsiasi luogo, a condizione che il luogo prescelto si concili opportunamente con le esigenze di servizio, garantisca il rispetto delle norme in materia di sicurezza sul luogo di lavoro e presenti le seguenti caratteristiche:

☐ a causa di comprovate esigenze di servizio, di seguito esplicitate

Il servizio di lavoro può essere fornito esclusivamente nei seguenti luoghi:

Articolo 4

Attrezzature di lavoro / Connessioni di rete / spese sostenute

Il/La dipendente espleta la propria attività lavorativa per mezzo della seguente strumentazione:

Tipologia dispositivo/strumento di lavoro (es. PC, telefono cellulare)	Fornito dall'Amministrazione
	☐
	☐
	☐
	☐

Le spese riguardanti i consumi elettrici e le spese relative alla connessione di rete sono a carico del/della dipendente stesso/a.

Nel momento in cui la prestazione lavorativa venga svolta in uno spazio condiviso messo a disposizione a tal fine dal Comune di Bolzano, il/la dipendente può in alternativa utilizzare, nei limiti delle disponibilità, gli strumenti informatici ivi collocati da parte dell'Amministrazione. In ogni caso, è compito dell'Amministrazione garantire la sicurezza e il buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati agli smart workers per lo svolgimento dell'attività lavorativa ai sensi del D.lgs. n. 81/2008 (Testo unico sulla sicurezza sul lavoro).

Nel caso in cui il/la dipendente intende utilizzare la propria attrezzatura informatica, deve garantire gli standard definiti dall'Ufficio Informatica.

Articolo 5

Prestazione lavorativa e sicurezza sul lavoro

La prestazione lavorativa va resa in conformità all'articolo 6 del presente accordo, nonché alle previsioni del Codice di comportamento per il personale del Comune di Bolzano e all'informativa in materia di sicurezza sul lavoro. Il/La dipendente si impegna a svolgere la prestazione lavorativa soltanto nei luoghi indicati nel presente accordo e rispetto ai quali attesta il rispetto dei requisiti minimi di sicurezza.

Articolo 6

Protezione e sicurezza dei dati personali

Il/La dipendente è tenuto/a all'assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni relative all'attività lavorativa in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo comunale e deve adottare – in relazione alla particolare modalità di svolgimento della prestazione – ogni provvedimento idoneo a garantire la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati.

In particolare:

- deve porre ogni cura per evitare che ai dati possano accedere soggetti non autorizzati presenti all'interno del luogo di prestazione fuori sede;
- deve procedere a bloccare gli strumenti informatici usati in caso di allontanamento dalla postazione di lavoro, anche per un intervallo molto limitato di tempo;
- deve effettuare il log-out dai servizi o portali utilizzati dopo che la sessione lavorativa è conclusa;
- alla conclusione della prestazione lavorativa giornaliera, deve conservare e tutelare i documenti eventualmente stampati provvedendo alla loro potenziale distruzione solo una volta rientrato/a presso l'abituale sede di lavoro;
- qualora, invece, in via eccezionale, al termine del lavoro risulti necessario trattenere presso il domicilio del/della dipendente materiale cartaceo contenente dati personali, lo stesso dovrà essere riposto in armadi, cassetti o altri contenitori muniti di serratura;
- deve assicurarsi che gli accessi al sistema operativo siano protetti da una password sicura e comunque conforme alle password policy emanate dall'Amministrazione;
- deve utilizzare l'accesso a connessioni Wi-Fi adeguatamente protette;
- deve collegarsi a dispositivi mobili (pen-drive) di cui conosce la provenienza;
- non cliccare su link o allegati contenute in e-mail sospette

Il/La dipendente Il/La dipendente garantisce sotto la propria responsabilità un ambiente d'uso rispondente alle misure di sicurezza minime attenendosi alla normativa in materia di protezione dei dati personali, alle previsioni del Codice di comportamento per il personale, nonché alle Linee guida per l'utilizzo degli strumenti informatici e Linee guida per la gestione delle credenziali informatiche per l'accesso ai sistemi (Password Policy) e caselle di posta elettronica del Comune di Bolzano vigenti, seguendo prioritariamente le policy e le raccomandazioni dettate dall'Amministrazione di appartenenza. quali il blocco del dispositivo con PIN o password complessa e antivirus/firewall installato e aggiornato, nonché la corretta custodia dell'apparecchiatura eventualmente messa a disposizione da parte dell'Amministrazione comunale.

Articolo 7

Fasce orarie di reperibilità e diritto alla disconnessione

La prestazione lavorativa può essere prestata dal/dalla dipendente dal lunedì al venerdì in un arco temporale che va dalle ore 6:00 alle ore 20:00, con facoltà di articolarla come ritenuto più proficuo, ma con obbligo di garantire l'orario di lavoro da remoto nella o nelle seguenti fasce orarie _____ (facoltativo) e la reperibilità telefonica nella o nelle seguenti fasce orarie _____.

Il/la dipendente ha il diritto di spegnersi per il periodo di riposo o di spegnere gli strumenti hardware e software necessari per lo svolgimento del lavoro in modalità Smart Working, senza che ciò abbia alcun effetto negativo sulla continuazione del modello di orario di lavoro da parte dell'agente. Fermo restando l'obbligo del dipendente di raggiungere gli obiettivi concordati.

Il lavoro agile non dà diritto a prestazioni di lavoro straordinario e non dà diritto a buoni pasto.

Articolo 8

Recesso del/della dirigente

Considerato che lo smart working potrà essere realizzato e mantenuto solo quando e finché tale modalità lavorativa consenta il mantenimento del medesimo livello qualitativo di prestazione e di risultati che si sarebbero conseguiti presso l'abituale sede di lavoro, in assenza di dette condizioni, il/la dirigente, dopo opportuno colloquio volto a verificare direttamente con il/la dipendente la situazione in corso, potrà recedere dal presente accordo dando al/alla dipendente formale comunicazione con preavviso minimo di 30 giorni.

Articolo 9

Recesso del/della dipendente

Il/La dipendente ha facoltà di recedere dal presente accordo in qualsiasi momento adducendo giustificato motivo e dando al dirigente formale comunicazione con preavviso minimo di 30 giorni.

Articolo 10

Attività di controllo per finalità organizzative, produttive e di sicurezza del lavoro, nonché di tutela del patrimonio dell'Amministrazione

Sono consentite ispezioni in loco da parte del responsabile della salute e della sicurezza sul lavoro e del responsabile IT, da concordare con il personale, al fine di determinare

l'esatta applicazione delle disposizioni sulla tutela della salute e della sicurezza del personale sul luogo di lavoro in relazione al luogo di lavoro e alle attrezzature tecniche.

Articolo 11
Violazioni dell'accordo

Nei casi di violazione e mancato rispetto delle disposizioni del presente accordo, è demandata al/alla rispettivo/a dirigente la segnalazione per l'avvio dei necessari procedimenti disciplinari, fermo restando l'obbligo di segnalare alla competente Autorità Giudiziaria eventuali violazioni costituenti illecito.

Articolo 12
Normativa applicabile

Per quanto possa occorrere nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa in vigore per il personale che presta la propria attività nella tradizionale sede di lavoro.

Luogo e data

Firma del/della dipendente

Firma del/della dirigente

VPN Homeworking

Inhaltsverzeichnis

- 1 Wie funktioniert Homeworking?
- 2 VPN Kanal aufbauen
 - 2.1 Openvpn Connect
 - 2.1.1 Installation
 - 2.1.1.1 Windows
 - 2.1.1.2 Android
 - 2.1.1.3 iOS
 - 2.1.1.4 MacOS
 - 2.1.1.5 Linux
 - 2.1.2 Verwendung:
 - 2.1.2.1 mit App OpenVPNconnect
 - 2.1.2.1.1 Profil importieren
 - 2.1.2.1.2 Verbindung aufbauen
 - 2.1.2.2 Linux
 - 2.1.2.2.1 vom Terminal aus
 - 2.1.2.2.2 Mit NetworkManager
 - 2.2 Vpn Verbindung mit Bordmitteln
 - 2.2.1 Windows 10 (Pc/Laptop zu Hause)
 - 2.2.1.1 VPN Verbindung erstellen

- 2.2.1.2 VPN verbinden
 - 2.2.1.3 Probleme
- 2.2.2 Windows 8 (zu Hause) - geht auch für Windows 7
 - 2.2.2.1 VPN Verbindung erstellen
 - 2.2.2.2 VPN verbinden
- 2.2.3 Vpn auf MAC
- 2.2.4 Android
- 3 MFA: Erhöhte Sicherheit mit 2-Faktor-Authentifizierung
 - 3.1 Vorbereitung
 - 3.1.1 Anmeldung im mfa-Portal
 - 3.1.2 privacyIDEA Authenticator installieren
 - 3.1.3 Token ausrollen und in App importieren
 - 3.2 Authentifizierung beim Verbinden mittels 2-Faktor-Authentifizierung
- 4 Remotezugriff auf Pc der Körperschaft
 - 4.1 Konfiguration des Pc der Körperschaft
 - 4.2 Konfiguration Pc zu Hause

Wie funktioniert Homeworking?

Vom Pc zu Hause wird auf dem PC im Büro zugegriffen, und zwar über Remotedesktop

1.) Es benötigt einen geschützten Kanal zum Büro, entweder

a) über Openvpn Connect oder

b) über Vpn - Ipsec von Windows

Die einfachere Variante ist Variante a) über openVPN. Sollte die nicht funktionieren, dann bitte die Variante b) benutzen.

2.) Nachdem der Kanal konfiguriert wurde und die Verbindung steht, kann per Remotedesktop über die Ipadresse des Bürorechners auf den Betriebsrechner zugegriffen werden.

Berechtigung:

Berechtigungen: Jeder VPN-Benutzer muss zuerst vom EDV-Verantwortlichen der eigenen Körperschaft die Berechtigung erhalten, sich über VPN verbinden zu dürfen. Dies kann wie üblich mit <https://im.gvcc.net> erledigt werden:
Und zwar im Berechtigungsteil mit der Berechtigung "Homeworking VPN rdp".
Das betrifft Windows 10- Windows 8- Windows7-, Adroid, Linux, iPhone und Mac-Benutzer

Zugang zur Dokumentation von zu Hause:

Auf Geminfo kann auch von zu Hause aus zugegriffen werden:

Daher könnt ihr die Dokumentation auch von zu Hause aus aufrufen.

Gebt folgenden Link ein:

<https://wiki.gvcc.net>

Die Anmeldung erfolgt mit eurem Benutzer und Kennwort.

Geht dort auf "Dokumentation" und dann auf "Vpn Homeworking"

VPN Kanal aufbauen

Openvpn Connect

ACHTUNG!: Username in OpenVPN ist immer **user_gemeinde**, der Teil hinter dem "_" z.B. **_bruneck** muss mit angegeben werden.

Installation

Für openVPN muss zuerst ein Clientprogramm installiert werden.

Windows

Lade dazu **OpenVPN Connect for Windows V.3**: <https://openvpn.net/client-connect-vpn-for-windows/> (<https://openvpn.net/client-connect-v>

pn-for-windows/) herunter und führe die Installation aus.

Android

Google Play (<https://play.google.com/store/apps/details?id=net.openvpn.openvpn>)

iOS

App Store (<https://apps.apple.com/us/app/openvpn-connect/id590379981>)

MacOS

siehe <https://openvpn.net/vpn-server-resources/connecting-to-access-server-with-macos> (<https://openvpn.net/vpn-server-resources/connecting-to-access-server-with-macos/>)

Linux

openvpn und eventuell **network-manager-openvpn** mit Paketmanager installieren.

Verwendung:

mit App OpenVPNconnect

Profil importieren

Nach erfolgter Intallation kann das Programm **openvpn connect** geöffnet werden. Du kannst folgende Datei herunterladen und entpacken:

gvcc.ovpn

Beim ersten Öffnen des Programmes erscheint der Dialog zum Importieren des Profils:



Import Profile

URL

FILE

Drag and drop to upload .OVPN profile.
You can import **only one profile** at a time.



BROWSE

Die Config-Datei wählen:

Import Profile or Certificate



> Dieser PC > Desktop > openVPN



🔍 "openVPN" durchsuchen

Organisieren ▾

Neuer Ordner



Videos



OneDrive - Südtirol



Dieser PC



3D-Objekte



Bilder



Desktop



Dokumente



Downloads



Musik



Videos



Windows (C:)



gvcc

Dateiname:

Profiles and Certificates ▾

Öffnen

Abbrechen

... und importieren...



Imported Profile

Add



Profile successfully imported

Access Server Hostname (locked)

openvpn.gvcc.net

Profile Name

openvpn.gvcc.net [gvcc]

Username

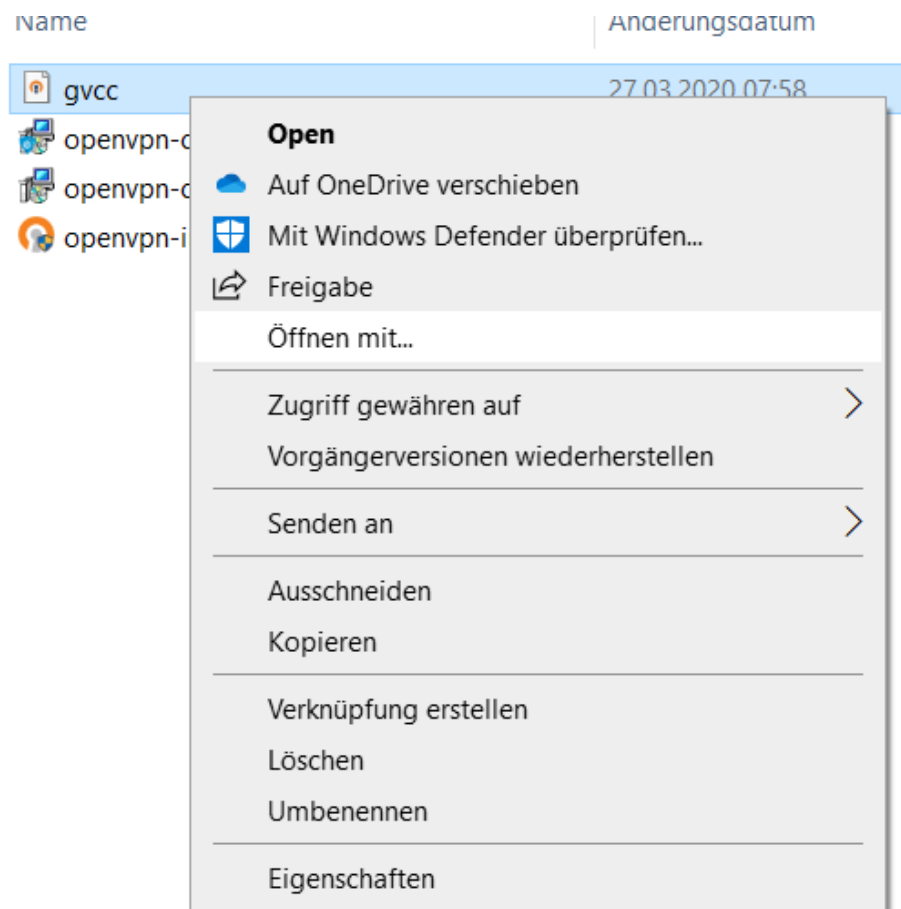


Save password



Connect after import

Alternativ: Zip entpacken und die Datei **gvcc.ovpn** mit Dateimanager öffnen:



Wie soll diese Datei geöffnet werden?

Diese App weiterhin verwenden



OpenVPN Connect

Weitere Optionen



Suchen Sie nach einer App im Microsoft Store

Weitere Apps ↓



Immer diese App zum Öffnen von .ovpn-
Dateien verwenden

OK

Verbindung aufbauen

Nach dem Import der Config kannst du den grünen Schalter zum Verbinden umlegen:

**CONNECTED**

OpenVPN Profile

openvpn.gvcc.net [gvcc]

CONNECTION STATS

4.4KB/s

0B/s

BYTES IN
0 KB/SBYTES OUT
52 B/SDURATION
00:00:18PACKET RECEIVED
6 sec ago

YOU





Linux

vom Terminal aus

Nach der Installation kannst du den Kanal mit **sudo openvpn --config gvcc.ovpn** aufbauen.

Mit NetworkManager

Im **NetworkManager** auf **VPN hinzufügen** klicken und mit **aus Datei importieren** die **gvcc.ovpn** einlesen.

Eventuell **Diese Verbindung nur für Ressourcen in deren Netzwerk verwenden** auswählen.

Abbrechen

gvcc VPN

Anwenden

Details

Identität

IPv4

IPv6

IPv4-Methode

☒ Automatisch (DHCP)

☐ Nur Link-Local

☐ Manuell

☐ Deaktivieren

☐ Für anderen Rechner freigegeben

DNS

Automatisch

☒

IP-Adressen durch Kommata trennen

Routen

Automatisch

☒

Adresse	Netzmaske	Gateway	Metrik	

☒ Diese Verbindung nur für Ressourcen in deren Netzwerk verwenden

Vpn Verbindung mit Bordmitteln

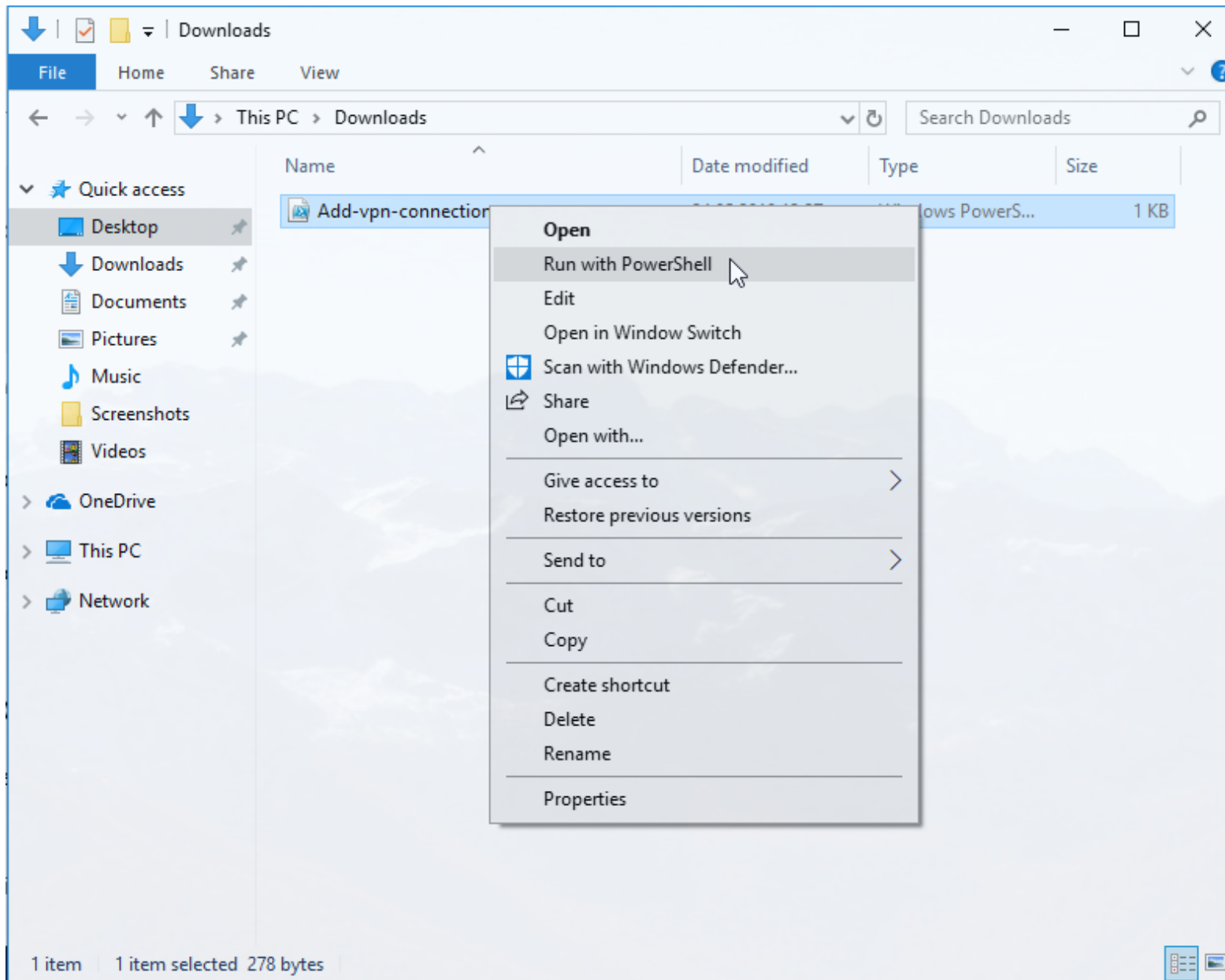
Windows 10 (Pc/Laptop zu Hause)

VPN Verbindung erstellen

Um eine VPN Verbindung mit Windows 10 einzurichten, kann folgender Powershell-Script ausgeführt werden:

[add-vpn-connection.ps1](#) (1 KB)

Script herunterladen, mit Rechts-Klick öffnen, "mit PowerShell ausführen", jeweils mit Y bestätigen.

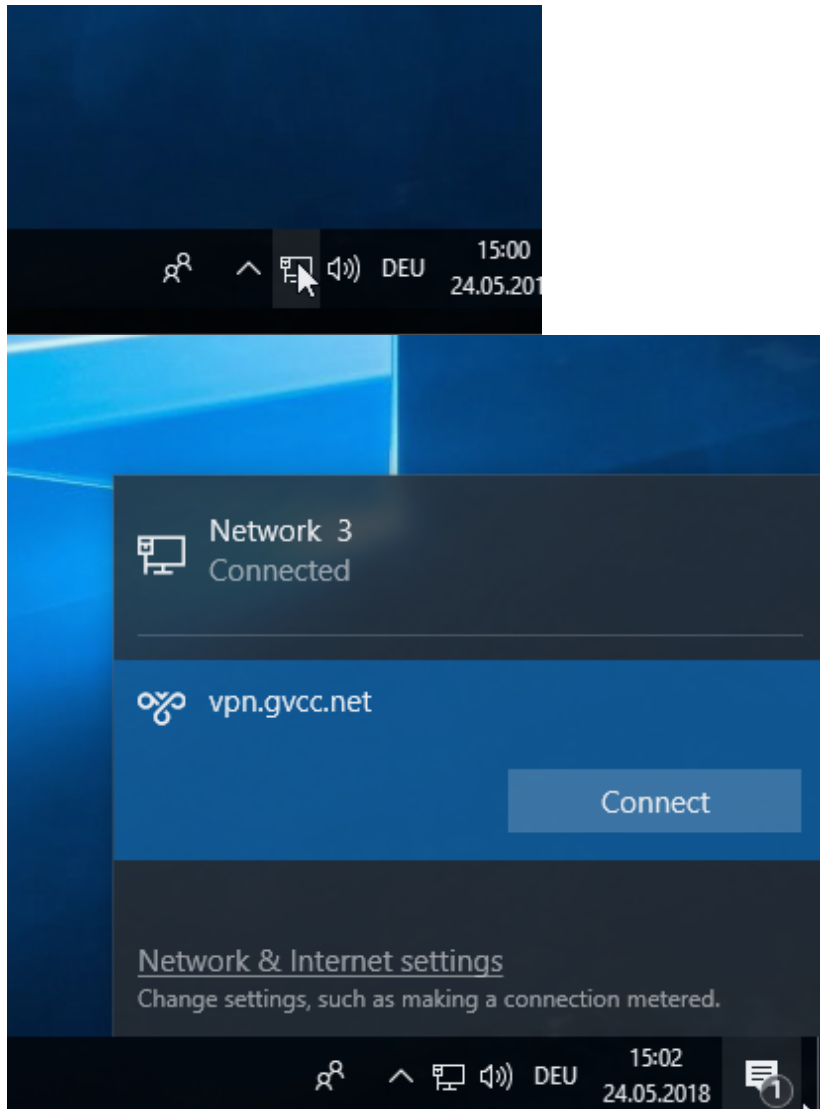


VPN verbinden

Rechts unten auf die Internet-Ikone klicken, auf vpn.gvcc.net und dann auf connect klicken.

Benutzer und **Passwort** eingeben.

ACHTUNG: Bei Körperschaften die über einen AD-Trust verbunden sind, die Domain voranstellen: Z.B.: **BZGEIS.IT\anne_bzgeis** oder **bzgeis\anne_bzgeis**



Jetzt zu Punkt 3 Remotezugriff auf Pc der Körperschaft

Probleme

Bei so einigen Windows-Versionen gibt es Bugs bez. VPN. Sollte der PC betroffen sein, Windows-Update anstoßen, alle Updates durchführen, reboot. - Geduld

Windows 8 (zu Hause) - geht auch für Windows 7

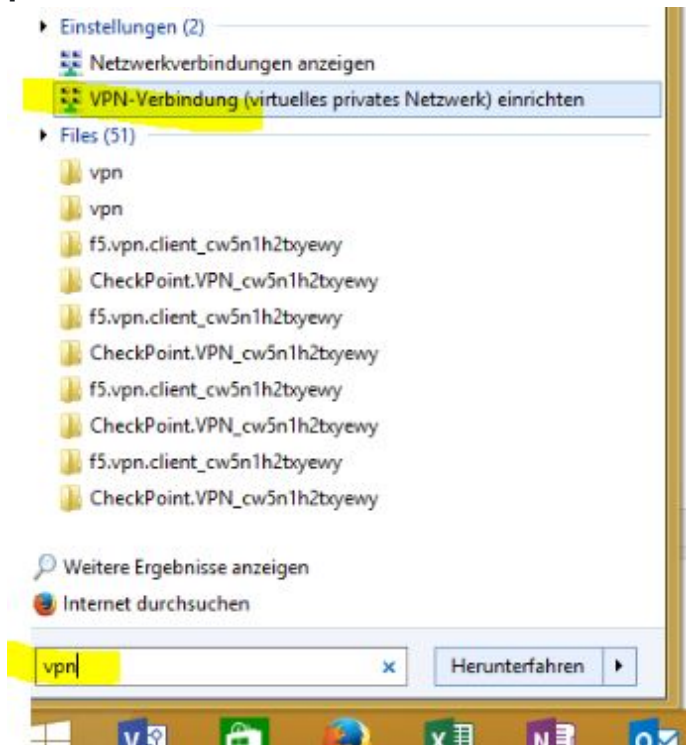
Achtung!: Windows 7 bekommt seit Jänner keine Sicherheitsupdates von Microsoft, der Pc ist daher ungeschützter als Windows 8 oder Windows 10, ein solches System wird vom Gemeindenverband nicht empfohlen und daher bitte nur für die derzeitige Ausnahmesituation des Coronavirus zu verwenden.

Ansonsten kann die Einrichtung ganz ähnlich wie bei Windows 8 vorgenommen werden.

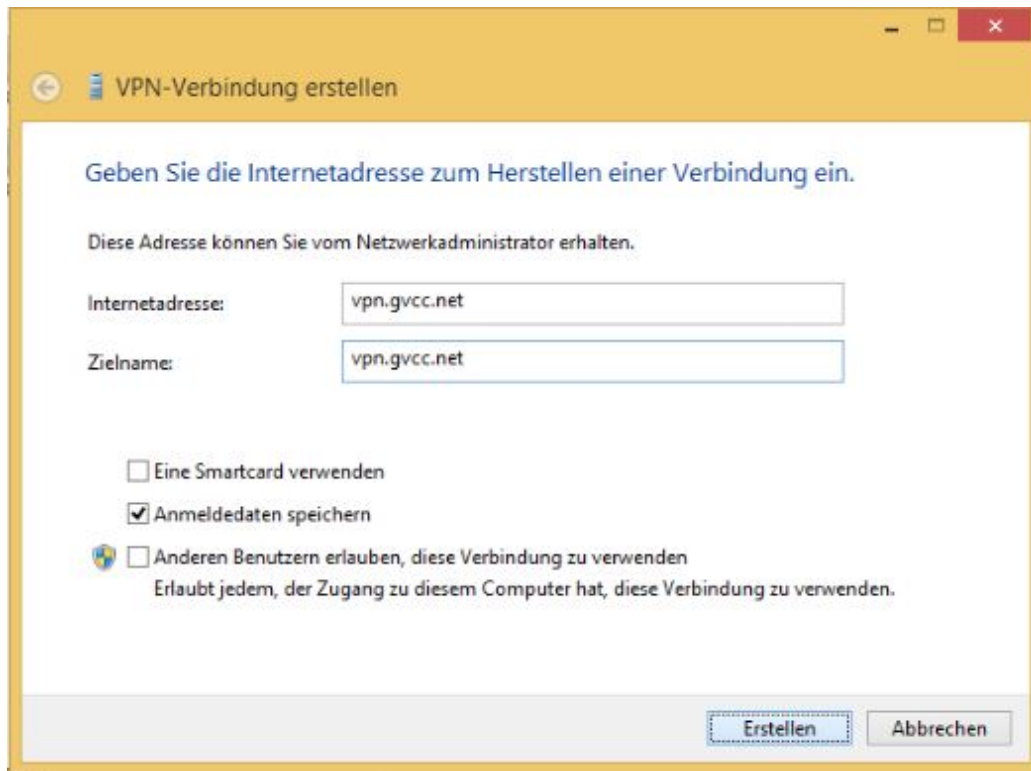
Einzig Punkt "Jetzt nicht verbinden, sondern für spätere Einrichtung konfigurieren" bei der Einrichtung aktivieren und dann beim nächsten Punkt Benutzer und Kennwort hinterlegen. Die restlichen Schritte sind wie bei Windows8

VPN Verbindung erstellen

Links unten auf das Start-Symbol klicken, in die Befehlszeile **vpn** eingeben, und in der erscheinenden Liste auf **"VPN-Verbindung (Virtuelles privates Netzwerk) einrichten"** klicken



In den Feldern Internetadresse und Zielname jeweils **vpn.gvcc.net** eintragen und speichern



VPN-Verbindung erstellen

Geben Sie die Internetadresse zum Herstellen einer Verbindung ein.

Diese Adresse können Sie vom Netzwerkadministrator erhalten.

Internetadresse: vpn.gvcc.net

Zielname: vpn.gvcc.net

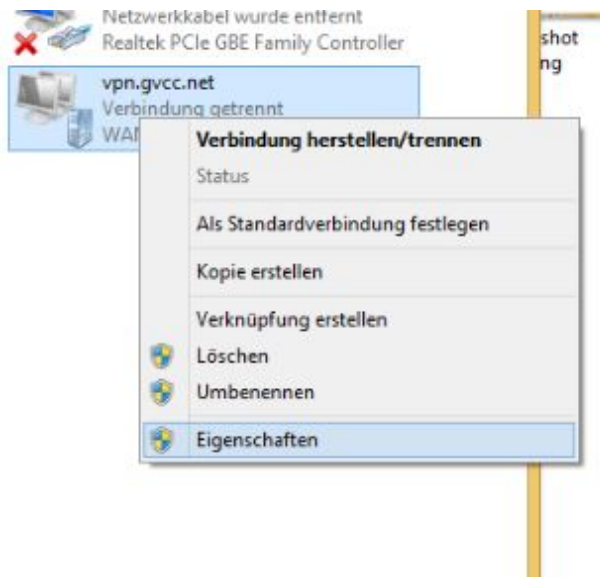
☐ Eine Smartcard verwenden

☒ Anmeldedaten speichern

☐ Anderen Benutzern erlauben, diese Verbindung zu verwenden
Erlaubt jedem, der Zugang zu diesem Computer hat, diese Verbindung zu verwenden.

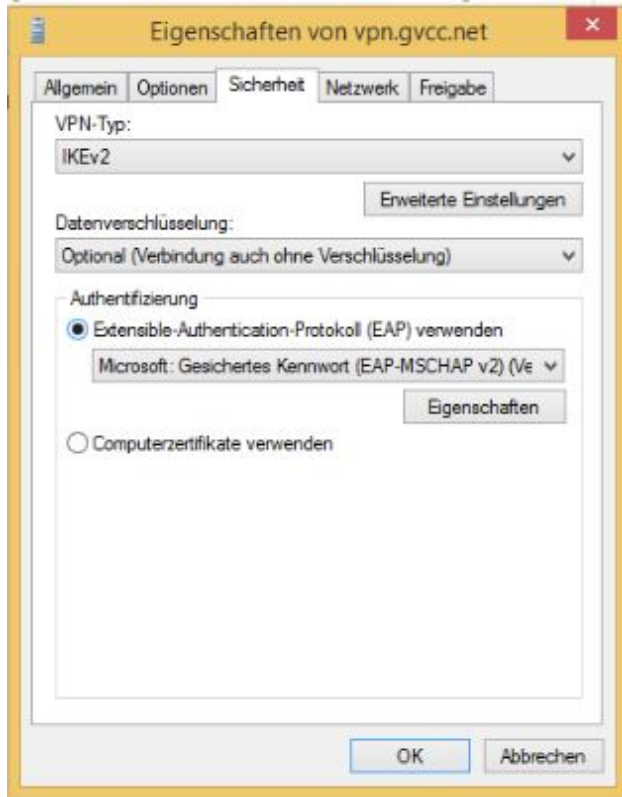
Erstellen Abbrechen

Nochmals unten links auf das Start-Symbol klicken, in die Befehlszeile **Netzwerk** eingeben und in der erscheinenden Liste auf **Netzwerkverbindungen anzeigen** klicken (bei Windows7: **Netzwerk- und Freigabecenter** und dann **Adaptoreinstellungen**). Auf der Verbindung "**vpn.gvcc.net**" rechts-klicken und Eigenschaften wählen.



Im Reiter "Sicherheit" VPN-Typ: **IKEv2** wählen, den Authentifizierung Radioknopf auf '*Extensible-Authentication-Protokoll (EAP) verwenden*'

stellen und **"Microsoft: Gesichertes Kennwort (EAP-MSCHAP v2)"** auswählen.



VPN verbinden



Netzwerke

Verbindungseinstellungen anzeigen

Flugzeugmodus

Aus



Verbindungen



vpn.gvcc.net

Verbinden

WiFi

Ein



sgv2

Verbunden



LUDMILLA



sgvguest



RADIUS

← Netzwerke

 vpn.gvcc.net

* • Verbindung mit "vpn.gvcc.net" w...

Anmelden



Benutzername:

Kennwort:

Domäne:

OK

Abbrechen

ACHTUNG: Bei Körperschaften die über einen AD-Trust verbunden sind, die Domain voranstellen: Z.B.: **BZGEIS.IT\anne_bzgeis** oder **bzgeis\anne_bzgeis**

Jetzt zu Punkt 3 Remotezugriff auf Pc der Körperschaft

Vpn auf MAC

freundlicherweise von Rene Schmid zur Verfügung gestellt

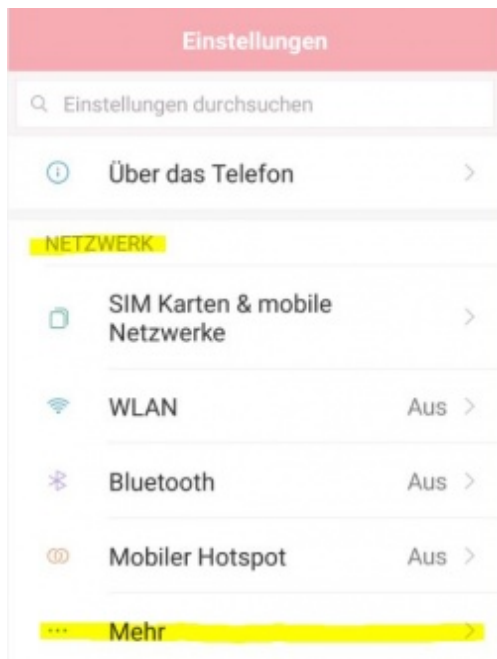
Installation_IPSec_VPN_auf_MacOS.pdf (800 KB)

Anleitung2.pdf

Jetzt zu Punkt 3 Remotezugriff auf Pc der Körperschaft : Unterschied! Auf MAC-OS muss der "Microsoft Remote Desktop" konfiguriert bzw. installiert werden!

Anleitung.pdf

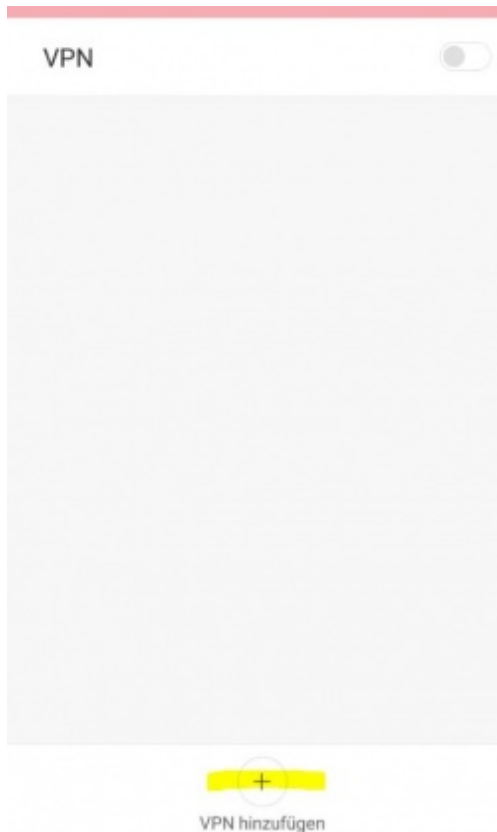
Android



- Einstellungen



- Netzwerk



- VPN - VPN hinzufügen

Name	Gvcc
TYP	
IPSec Xauth PSK	
Serveradresse	vpn.gvcc.net
IPSec-ID	(nicht verwendet)
Vorinstallierter IPSec-Schlüssel	
☐ Erweiterte Optionen einblenden	
Nutzername	gerti_gemeinde
Passwort	

Name: **frei wählbar**

Typ: **IPSec Xauth PSK**

Serveradresse: **vpn.gvcc.net**

Vorinstallierter Schlüssel oder Pre-shared key: **home2gvcc**

IPSec-ID: **nicht verwenden**

Benutzername: der übliche Benutzername z.B. **evi_martell**

ACHTUNG: Bei Körperschaften die über einen AD-Trust verbunden sind, die Domain voranstellen: Z.B.: **BZGEIS.IT\anne_bzgeis** oder **bzgeis\anne_bzgeis**

MFA: Erhöhte Sicherheit mit 2-Faktor-Authentifizierung

Um die Sicherheit gegenüber Hackerangriffen zu erhöhen, verlangt diese Methode beim Aufbau der VPN-Verbindung nach der Eingabe des Ldap-Passwortes zusätzlich eine Bestätigung über die App **privacyIDEA Authenticator**.

- Authentifizierungsfaktor 1: Username/Password (ldap/ADS)
- Authentifizierungsfaktor 2: Bestätigung per **privacyIDEA Authenticator** App am Smartphone.

Ablauf: Nach der Eingabe des Ldap-Passworts erscheint in der APP eine Pushbenachrichtung, in welcher das Verbinden über VPN akzeptiert werden kann. Wird diese nicht bestätigt, kann der VPN-Kanal nicht aufgebaut werden.

ACHTUNG!: Diese 2-Faktor-Authentifizierung ist noch nicht aktiv. Die Aktivierung wird mittels Rundschreiben angekündigt werden und es wird für die Vorbereitung genügend Zeit eingeräumt.

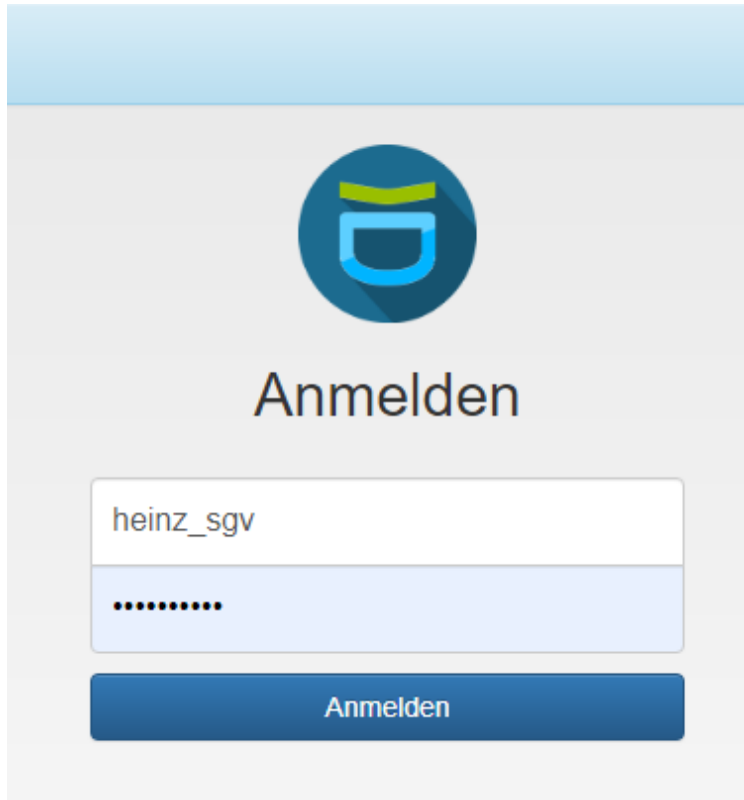
Vorbereitung

Anmeldung im mfa-Portal

in <https://mfa.gvcc.net/> (<https://mfa.gvcc.net/>) einsteigen, Anmeldung erfolgt mit z.B heinz_sgv.

Mit Benutzer und Ldap-Passwort anmelden.

Aus Sicherheitsgründen funktioniert das nur von der Gemeinde / BZG aus oder über einen bereits geöffneten VPN-Kanal. Das Portal ist nicht vom Internet aus erreichbar.

The image shows a login portal interface. At the top is a light blue header bar. Below it is a circular logo with a blue background and a yellow and blue stylized 'G' or 'D' shape. Under the logo, the word 'Anmelden' is written in a large, dark blue font. Below this, there are two input fields: the first contains the text 'heinz_sgv' and the second is filled with black dots, representing a password. At the bottom of the form is a blue button with the text 'Anmelden' in white.

privacyIDEA Authenticator installieren

- Links oben im Menu auf **Token ausrollen** klicken.
- Es erscheinen 2 QR für die Installation der **privacyIDEA Authenticator-App**, einer für Android, der andere Für iOS. Scannt man mit dem Smartphone den entsprechenden QR für Android oder iOS, gelangt man direkt zum entsprechenden App-Store, und zur App **privacyIDEA**

Authenticator-App, die man hiermit installieren kann.

ACHTUNG!: Nach der Installation der APP, muss mit genau dieser App noch der QR des Token gescannt und damit importiert werden.

☰ Alle Token

📄 Token ausrollen

Neuen Token ausrollen

PUSH: Sendet eine Push Nachricht an ein Smartphone. ▼

Mit dem PUSH Token sendet privacyIDEA eine Benachrichtigung an das registrierte Smartphone. Auf dem Smartphone kann der Benutzer die Anmeldung bestätigen oder verwerfen.

Für den Initialisierungsprozess und auch während der Anmeldung benötigt Ihr Smartphone eine Netzwerkverbindung, um privacyIDEA zu erreichen.



Laden Sie die Authenticator
App für Android.



Laden Sie die Authenticator
App für iOS.

Token ausrollen

Token ausrollen und in App importieren

Nach erfolgter Installation der APP unten auf den Button **Token ausrollen** klicken. Dies erzeugt einen neuen QR (das ist der **QR des Token**), der mit der **privacyIDEA App** gescannt werden muss. Dies importiert den soeben generierten Token in die App.

Neuen Token ausrollen

Der Token mit der Seriennummer **TOTP00156DD4** wurde erfolgreich ausgerollt.



ACHTUNG!: Der QR muss sofort nach dem generieren mit der App gescannt werden, er wird nur 1 mal angezeigt.

Authentifizierung beim Verbinden mittels 2-Faktor-Authentifizierung

Wird ein Vpnkanal aufgebaut, so muss man sich zuerst mittels ldap-username und ldap-passwort authentifizieren. Danach muss man die **privacyIDEA App** am Handy öffnen. Hier wird man aufgefordert die VPN-Verbindung zu akzeptieren oder abzulehnen.

ACHTUNG!: Sollte diese Aufforderung nicht innerhalb von ein paar Sekunden erscheinen, muss ein **refresh** (im Display nach unten wischen) gemacht werden.

Nachdem auf **akzeptieren** getippt wurde, wird der VPN-Kanal innerhalb der nächsten Sekunden aufgebaut und der **Remotezugriff** kann verwendet werden.

Remotezugriff auf Pc der Körperschaft

Konfiguration des Pc der Körperschaft

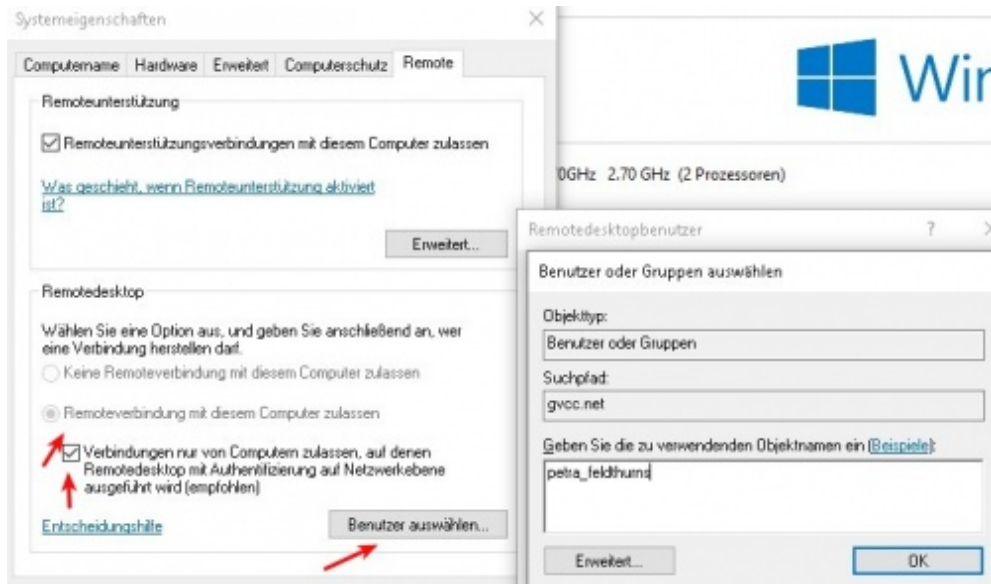
Damit kann per Remotedesktop über Vpn oder Openvpn auf den Pc in der Körperschaft zugegriffen werden.

Dazu muss Remotedesktop auf dem Pc im Betrieb freigegeben werden:

Die Windows-Taste + R drücken und in dem Ausführendialog: "sysdm.cpl" eingeben



Auf Remoteeinstellungen wechseln:

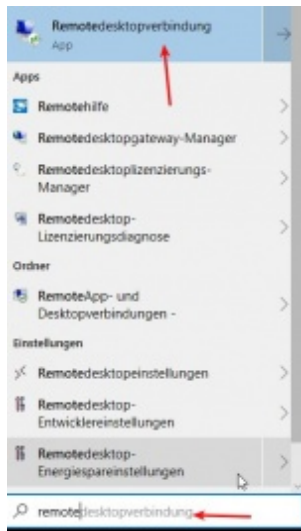


"Remoteverbindung mit diesem Computer zulassen" muss aktiviert sein, sonst aktivieren (wenn ausgegraut, aber aktiv ist das in Ordnung)
Die Option "Authentifizierung auf Netzwerkebene" ist empfehlenswert, aber falls die Verbindung von zu Hause nicht klappt, dann bitte deaktivieren.

Dann "Benutzer auswählen" klicken, "hinzufügen" und den entsprechenden Benutzer hinzufügen und die Dialoge abschließen
Damit von zu Hause aus zugegriffen werden kann, benötigt es die Ipadresse des Rechners
(über Teamviewer wird sie kurzfristig angezeigt oder über Fernwartung Vnc starten)

Konfiguration Pc zu Hause

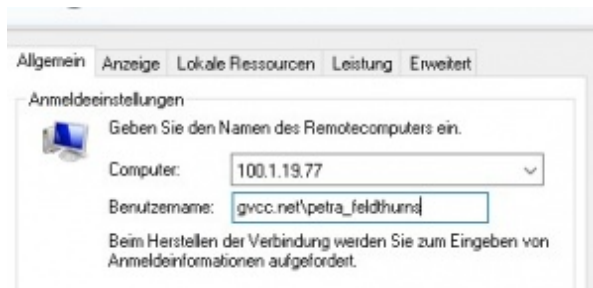
Jetzt kann vom Pc/Laptop zu Hause zugegriffen werden, wenn das Gerät bereits mit Vpn oder Openvpn verbunden ist.
Dazu im Startmenü schreiben: remotedesktop und dann die Remotedesktopverbindung öffnen



Dann die IP-Adresse des Computers in der Körperschaft eingeben (im Feld Computer)

Auf "Optionen einblenden" klicken und als Benutzername in der Regel: gvcc.net\<benutzer> eingeben, bei älteren Rechnern in der Körperschaft könnte es auch <korp>\<benutzer> sein, z.B: feldthurns\petra_feldthurns

Viele Windows 8 Rechner sind noch "kerberoisiert", dann lautet die richtige Syntax: <benutzer>@GVCC.NET (GVCC.NET großgeschrieben)
mögliche Probleme: Manche Betriebsrechner sind im öffentlichen Netz, dann blockiert die Firewall die Remoteverbindung. In diesem Fall sollte die Firewall auf dem Betriebsrechner deaktiviert werden.



Warnung: Wenn zu Hause ein Gerät der Gemeinde/Körperschaft verwendet wird, und es sind dort die Körperschaftsdrucker konfiguriert, dann funktioniert die Verbindung nicht oder erst nach langer Wartezeit.

Abhilfe schafft hier das Deaktivieren der Druckerumleitung: Bei Remotedesktopverbindung "Optionen einblenden" anklicken, auf Reiter "lokale Ressourcen" wechseln und dort "Drucker" deaktivieren.

Digitale Unterschrift über Homeworking: Der Stick muss zu Hause angeschlossen werden (am ArbeitsPc funktioniert es nicht!) und es muss die Software des Sticks ("Autorun.exe" als Administrator starten, dann Utilità , Import Certificato) auf dem Pc zu Hause installiert werden. (installiert die Software Bit4Id)

Siehe dazu Doku auf /mw/index.php/Digitale_Unterschrift - Bereich: Download - Digitale Unterschrift - Punkt 1 Installation des USB-Sticks mit Digitaler Unterschrift...

3. Disponibilità e gestione delle risorse umane

La pianta organica vigente del Comune Valle Aurina comprende 48,29 posti di lavoro considerati come unità a tempo pieno (38 ore).

	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%
Dipendenti a tempo indeterminato	36,26	88,94%	35,89	94,72%	38,22	96,64%	37,85	97,43%	36,85	97,15%
Dipendenti a tempo determinato	4,51	11,06%	2,00	5,28%	1,33	3,36%	1	2,57%	1,08	2,85%
Totale Dipendenti	40,77	100,00%	37,89	100,00%	39,55	100,00%	38,85	100,00%	37,93	100,00%

Qualifica funzionale	Dipendenti	Unità di Lavoro	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Maschile	Femminile	Italiano	Tedesco	Ladino	Aspettativa	Supplenti Aspettative	Supplenti Part Time
1	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	0,53	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0
3	5	3,20	5	0	0	5	0	5	0	0	0	0
4	9	8,08	9	0	6	3	0	9	0	0	0	0
5	2	2,00	2	0	2	0	0	2	0	0	0	0
6	23	18,24	21	2	8	15	0	23	0	1	0	0
7	3	2,95	3	0	0	3	0	3	0	0	0	0
8	1	1,00	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0
9	2	1,74	2	0	1	1	0	2	0	0	0	0
Totale	46	37,74	44	2	17	29	0	46	0	1	0	0

Professione	Dipendenti	Femminile	Maschile
Bidello	1	1	0
Cuoco qualificato	5	5	0
Coadiutore anche con mansioni di applicazione dell'informatica	1	1	0
Cuoco	2	2	0
Operaio specializzato	6	0	6
Operatore amministrativo anche con funzioni di utilizzo di programmi C.E	1	0	1
Operaio altamente specializzato	1	0	1
Aiuto Bibliotecario in biblioteche centrali	1	1	0
Assistente Amministrativo	5	2	3
Bibliotecario	1	1	0
Assistente amministrativo	16	11	5
Assistente amministrativo con diploma di studi universitari almeno biennali	3	3	0
Funzionari amministrativo o contabile	1	1	0
Segretario comunale	1	0	1
Vicesegretario comunale	1	1	0

Professione	Dipendenti	Femminile	Maschile
Totale	46	29	17

4. Obiettivi strategici da perseguire entro la fine del mandato

Le linee di mandato dell'Ente sono state approvate con deliberazione del Consiglio comunale in data 19.11.2020 e rispondono ai diversi obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere nell'arco temporale 2020 - 2025.

La sezione operativa contiene una descrizione più approfondita di ogni indirizzo, e gli obiettivi individuati dall'Amministrazione.