GEMEINDE ST. MARTIN IN PASSEIER

AUTONOME PROVINZ BOZEN – SÜDTIROL

COMUNE DI SAN MARTINO IN PASSIRIA

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE

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

Approvato con delibera della Giunta Comunale n°149 del 31.03.2025

SOMMARIO

PREMESSA..... 3

1. Sezione – scheda anagrafiche dell'amministrazione 6

2. Sezione – valore pubblico, performance e rischi corruttivi e trasparenza 6

3. Sezione – organizzazione e capitale umano 15

MONITORAGGIO 19

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 funzionale 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 San Martino in Passiria 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 San Martino in Passiria			
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 Amministrazione: **Comune di San Martino in Passiria** Indirizzo: Via del Villaggio, 6, 39010 San Martino i.P. Codice fiscale: 82003270210 Partita IVA: 00446990210 Telefono: +39 0473 499300 Sito Internet: www.stmp.it E-mail: info@stmp.it PEC: stmartinpasseier.smartinopassiria@legalmail.it Sindaco: Alber Dominik Giunta comunale: Kofler Erich Fahrner Lukas Ilmer Martina Raffl Vigil Segretario comunale in reggenza: dott. Fabian Pfeifer Responsabile della protezione della corruzione e della trasparenza (RPCT): dott. Fabian Pfeifer Responsabile della protezione dei dati (DPO): dott. Paulo Recla Numero dipendenti al 31/12/2024: 31 Popolazione al 31/12/2024: 3326	**SI**	**SI**
2. SEZIONE: 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**
2.2. Performance	La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti.	**SI**	**NO**
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	**SI**	**SI**

	abbastanza o molto concorde nel ritenere che non sia possibile evitare e combattere la pratica corruttiva. 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'accesso 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 che 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 191 del 08/05/2023, attualizzati con delibera della Giunta comunale n. 210 del 29/04/2024 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 2021-2023 e conferma l'attualità e validità della mappatura dei rischi. Si allega: - Mappa 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 San Martino in Passiria gestisce i seguenti progetti collegati e finanziati dal PNRR: - Lavori pubblici - contributi statali per investimenti in materia di efficientamento energetico e sviluppo territoriale sostenibile ai		

	sensi del decreto del Ministero dell'interno dell'11/11/2020 per il 2021 nel Comune di San Martino - lotto 2: Illuminazione Sorgente e Saltusio *Deliberazione della Giunta comunale n. 177 del 26/04/2021* - PNRR M1C1I1.4 Misura 1.4.5 - "Piattaforma per le notifiche digitali" - CIG 97272848B0 - CUP B81F22003470006 *Deliberazione della Giunta comunale n. 139 del 27/03/2023* - PNRR M1C1I1.4 Misura 1.4.1 - "Esperienza del cittadino nei servizi pubblici - Servizio cittadino attivo" - CIG 9844747E37 - CUP B81F22003860006 *Deliberazione della Giunta comunale n. 244 del 07/06/2023* - PNRR M1C1I1.4 Misura 1.4.3 - "Servizi e cittadinanza digitale" misura "Adozione piattaforma pagoPA" - CIG 9843834CC9 - CUP B81F22004370006 *Deliberazione della Giunta comunale n. 253 del 19/06/2023* - PNRR M1C1I1.4 Misura 1.4.1 - Esperienza del cittadino nei servizi pubblici - servizio cittadino informato - CIG 992583522A - CUP B81F22003860006 *Deliberazione della Giunta comunale n. 266 del 28/06/2023* - PNRR M1C1I1.3 Misura 1.3.1 - "Dati e interoperabilità - Piattaforma Digitale Nazionale Dati" - affidamento dei servizi di integrazione per le piattaforme nazionali - CIG A008208EEF - CUP B51F22007880006 *Deliberazione della Giunta comunale n. 340 del 04/09/2023* - Piccole Opere (art. 1, comma 29, Legge 160/2019, ex-PNRR M2C4, I2.2) - CUP B84D23003290006 - CIG B28DD9F592 *Deliberazione della Giunta comunale n. 70 del 19/02/2024*		

	- PNRR M1C1I1.4 Misura 1.4.3 - "Servizio e cittadinanza digitale" misura "Adozione app "IO" - Consorzio dei Comuni - CIG B1F1884B51 - CUP B81F24000060006 *Verbale di deliberazione n. 3 del 30/05/2024 del Sindaco nell'esercizio delle funzioni della Giunta comunale* - PNRR M1C1I1.3 Misura 1.3.1 - "Dati e interoperabilità - Piattaforma Digitale Nazionale Dati" - CIG A008208EEF - CUP B51F22007880006 *Deliberazione della Giunta comunale n. 253 del 17/06/2024* - PNRR - Missione 1 Componente 1 Investimento 1.2 - "Abilitazione al cloud per le PA locali" - CUP B81C22003040006 *Deliberazione della Giunta comunale n. 427 del 01/10/2024* 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 2024-2026: - 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 indicate. 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 www.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° 210 del 29/04/2024 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 01/12/2024 il segretario comunale in reggenza è nominato 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. Il Segretario Comunale in reggenza (RPCT) coordina e supervisiona l’attività dei soggetti sopra indicati. Nel corso dell’anno 2020 und 2024 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 della Giunta comunale n. 549 del 27/12/2022, 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.		
3. SEZIONE: 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:	**SI**	**SI**

	• inquadramento contrattuale (o categorie); • profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL); • competenze tecniche (saper fare); • competenze trasversali (saper essere - soft skill); • numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa. Si allegano: - Organigramma - Pianta Organica - Conto Annuale del personale		
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 San Martino in Passiria, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione In data 03/10/2020 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.	**SI**	**SI**

	Per la durata della pandemia il Comune di San Martino in Passiria 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 struttura, 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. Il 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 San Martino in Passiria 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 fac-simile 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: - Contratto collettivo intercompartimentale chiusura triennio 2019 – 2021 del 18.11.2024 - Rinnovo del contratto collettivo intercompartimento per il triennio 2022-2024 del 16.12.2024		
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:	**SI**	**SI**

<table>
<tr><td></td><td>- 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 allega:
- Il Personale</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>Il Comune di San Martino in Passiria 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;
• IT e digitalizzazione.</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="4">4. MONITORAGGIO</td><td colspan="2">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.</td><td>SI</td><td>NO</td></tr>
<tr><td>SEZIONE/SOTTOSEZIONE PIAO</td><td>MODALITA’ MONITORAGGIO</td><td>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</td><td>SCADENZA</td></tr>
<tr><td colspan="4">2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</td></tr>
<tr><td colspan="2">2.3. Rischi corruttivi e trasparenza</td><td></td><td></td></tr>
</table>

	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA, ove previsto;	Piano nazionale Anticorruzione	periodico
	Relazione annuale del Responsabile anticorruzione e trasparenza sulla base del modello fornito dall'ANAC con comunicazione del Presidente;	Art. 1, co. 14, della Legge n. 190/2012	15 dicembre o altra data indicata dal Presidente dell'ANAC
	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	alla norma primo semestre dell'anno
	3. SEZIONE: 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
Area Gestione del territorio / Ufficio tecnico	Edilizia privata	Gestione degli atti abilitativi (permesso di costruire, autorizzazione paesaggistica, segnalazione di inizio attività edilizie, ZeMet, ecc.)	4	Disomogeneità delle valutazioni	**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 Compilazione di check-list puntuale precedente alla Commissione	Check list	controllo puntuale delle dichiarazioni	Direttore del Front Office per le pratiche edilizie e paesaggistiche	passaggio delle pratiche in Commissione comunale per il territorio ed il paesaggio
				Non rispetto delle scadenze temporali	**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 Monitoraggio periodico dei tempi di evasione istanze, per tipologia di procedimento	monitoraggio semestrale	già in atto	Direttore del Front Office per le pratiche edilizie e paesaggistiche	le sedute della commissione comunale per il territorio ed il paesaggio vengono pubblicate sul sito del Comune in anticipo per l'intero anno
Area Gestione del territorio / Ufficio tecnico	Edilizia privata	Gestione degli abusi edilizi (pratiche sanatoria, segnalazioni di parte, ecc.) nonchè controlli amministrativi nel campo ambiente	6	Discrezionalità nell'intervenire	**Rischio "Discrezionalità nell'intervenire"** Procedura formalizzata a livello di Ente per la gestione delle segnalazioni esterne o di uffici interni ed effettuazione dei relativi controlli per i provvedimenti conseguenti	controllo puntuale	già in atto	Direttore del Front Office per le pratiche edilizie e paesaggistiche	avvio del procedimento di cui alla legge provinciale

				Disomogeneità dei comportamenti	**Rischio "Disomogeneità dei comportamenti"** formalizzazione degli elementi minimi da rilevare nell'eventuale sopralluogo per la definizione del verbale Istruttoria puntuale dello storico delle pratiche edilizie presentate relative all'edificio verificato	elaborazione verbale tipo	già in atto	Direttore del Front Office per le pratiche edilizie e paesaggistiche	a seguito del sopralluogo, coinvolgimento Segretario Comunale
				Non rispetto delle scadenze temporali	**Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali "** Monitoraggio periodico dei tempi di realizzazione dei controlli Differenziazione delle modalità di intervento a seconda della gravità potenziale dell'abuso (urgenza)	monitoraggio semestrale	già in atto	Direttore del Front Office per le pratiche edilizie e paesaggistiche	
Area Gestione del territorio / Ufficio tecnico	Edilizia privata	Idoneità alloggiativa Rilascio abitabilità/segnalazione certificato per l'agibilità	**2**	Disomogeneità della valutazioni	**Rischio "Disomogeneità delle valutazioni"** Procedura formalizzata a livello di Ente Formalizzazione degli elementi minimi da rilevare nell'istruttoria e nell'eventuale sopralluogo	monitoraggio	già in atto	Direttore del Front Office per le pratiche edilizie e paesaggistiche	collegamento con polizia municipale
Area Gestione del territorio / Ufficio tecnico	Pianificazione territoriale	Approvazione e modifica del piano urbanistico comunale/piano paesaggistico/ piano rischi approvazione e modifica dei piani attuativi	**3**	Disomogeneità delle valutazioni	**Rischio "Disomogeneità delle valutazioni"** Esplicitazione della documentazione necessaria per l'attivazione delle pratiche Procedura formalizzata di gestione dell'iter, con evidenza della conformità urbanistica e della idoneità delle opere di urbanizzazione primarie e dello scomputo degli oneri concessori	monitoraggio annuale dell'attuazione delle azioni	già in atto	Direttore del Front Office per le pratiche edilizie e paesaggistiche	già disciplinata dalla normativa provinciale
				Non rispetto delle scadenze temporali	**Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali"** per l'istruttoria tecnica Monitoraggio dei tempi di istruttoria delle istanze	monitoraggio	già in atto	Direttore del Front Office per le pratiche edilizie e paesaggistiche	
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**

Area licenze – Ufficio licenze	Com-mercio / Attività produttive	Controllo delle DIA / SCIA	**2**	Assenza di criteri di campion amento	**Rischio "Assenza di criteri di campionamento"** Controllo puntuale di ogni pratica	moni-toraggio	già in atto	Responsabile Ufficio Licenze	controllo puntuale delle pratiche
				Disomo geneità delle valutazi oni	**Rischio "Disomogeneità delle valutazioni"** Creazione di supporti operativi (check-list) per la effettuazione dei controlli	moni-toraggio	già in atto	Responsabile Ufficio Licenze	
				Non rispetto delle scadenz e tempora li	**Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali"** Procedura formalizzata e informatizzata che garantisca la tracciabilità dell'operato	moni-toraggio	già in atto	Responsabile Ufficio Licenze	Programma SUAP (gestito esternamente)
Area Lavori Pubblici / reparto lavori pubblici	Lavori Pubblici / manuten-zione / mobilità	Gare d'appalto per lavori ed incarichi progettazione e D.L.	**4**	Scarsa trasparenza dell'operato / alterazione della concorrenza	**Rischio "Scarsa trasparenza / alterazione della concorrenza"** 1) utilizzo di bandi tipo per requisiti e modalità di partecipazione 2) utilizzo della piattaforma dell'Agenzia Provinciale dei contratti 3) Selezione degli operatori economici per le gare ad invito tramite l'elenco telematico di operatori economici predisposto dalla piattaforma dell'agenzia per la vigilanza dei contratti pubblici	moni-toraggio	già in atto	RUP	Utilizzo prevalente del portale elettronico provinciale. Inoltre si fa presente che il responsabile del 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. È entrato in vigore la L.P. n. 16/2015 sugli appalti pubblici e quindi dovrà essere rielaborato il regolamento per la disciplina dei contratti.
				Disomo geneità di valutazi one nella individu azione del contrae nte	**Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella individuazione del contraente"** Controllo che chi partecipa a commissioni di valutazione non abbia interessi o legami parentali con le imprese / concorrenti	controllo puntuale	già in atto	RUP	L.P. 16/2015 prevede un elenco telematico per la nomina dei membri della commissione

				Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati	**Rischio "Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati"** Definizione preventiva dei criteri di selezione dei partecipanti per i controlli sui requisiti	controllo puntuale	già in atto	RUP	
Area Lavori Pubblici / reparto lavori pubblici	Lavori Pubblici	Controllo esecuzione contratto (DL e coord. sicurezza)	**4**	Assenza di un piano dei controlli	**Rischio "Assenza di un piano dei controlli"** Viste da parte dell'assessore competente, del RUP e del DL presso i cantieri per verificare di persona le situazioni rilevata con stesura di report Trasmissione verbali o protocolli di cantiere del DL/RUP al cantiere	moni-toraggio	già in atto	RUP	Le prestazioni DL e coordinatore per la sicurezza vengono affidati a professionisti esterni in quanto il Comune non dispone di personale tecncio qualificato
				Disomogenità delle valutazioni	**Rischio "Disomogeneità delle valutazioni"** Procedura formalizzata per la gestione dell'attività (varianti, richieste subappalti, ecc.) Periodico reporting dei controlli realizzati e di tutte le varianti richieste, per ogni opera	moni-toraggio	già in atto	RUP	
Area Lavori Pubblici / reparto lavori pubblici	Manutenzione immobili, strade, piazze e giardini	Controllo dei servizi appaltati (manutenzione caldaie, manutenzione ascensori, illuminazione, verde, ecc.)	**2**	Assenza di criteri di campionamento	**Rischio "Assenza di criteri di campionamento"** Inserimento nei capitolati del manutentore o nelle richieste di offerte della qualità e quantità della prestazione attesa; Definizione delle modalità di segnalazioni di eventuali disservizi	moni-toraggio	già in atto	Responsabile Servizio Finanziario	controllo puntuale / disciplina norme statali /controllo limitato al solo aggiudicatario e controllo del 6% degli affidamenti diretti /controllo tramite Agenzia Provinciale per gli affidamenti diretti fatti in forma telematica
Area	**Ambito**	**Processi con indice di rischio elevato**	**Pesatura rischio: probabilità x impatto**	**Rischi**	**Azioni o misure preventive previste**	**output/indi-catori**	**temp-istica**	**responsabile dell'azione o misura preventiva**	**note/eventuali oneri finanziari**
Tras-versale	tutti i servizi che effettuano acquisti	Acquisto di beni e servizi e controllo forniture	**6**	Scarsa trasparenza dell'operato/alterazione della concorrenza	**Rischio "Scarsa trasparenza/alterazione della concorrenza"** Esplicazione ricerca di mercato tramite utilizzo della piattaforma "Bandi dell'Alto Adige"	moni-toraggio	già in atto	RUP	ricorso alla piattaforma elettronica del sistema Provinciale

				Disomogeneità di valutazione nella individuazione del contraente	**Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella individuazione del contraente"** Definizione di criteri per la composizione delle commissioni e verifica che chi vi partecipa non abbia interessi o legami parentali con le imprese concorrenti Creazioni di griglie per la valutazione in caso di offerte economicametne più vantaggiose	Rispetto delle linee guida in materia adottate con deliberazione della Giunta provinciale e dei moduli per la valutazione predisposti dalla Provincia	già in atto	RUP	Linea guida concernente commissioni di valutazione (art. 34 legge provinciale appalti)
				Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati	**Rischio "Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati"** Creazione di supporti operativi per l'effettuazione die controlli dei requisiti dei partecipanti	monitoraggio	già in atto	RUP	utilizzo dell'elenco degli operatori economici dell'agenzia provinciale
				Scarso controllo del servizio erogato	**Rischio "Scarso controllo del servizio erogato"** Definizione di qualità e quantità delle prestazioni attese Creazioni di supporti operativi per la effettuazione die controlli del servizio erogato e delle prestazioni eseguite	monitoraggio	già in atto	RUP	
Area Segreteria Generale – servizi demografici	Servizi demografici	Gestione archivio servizi demografici	**2**	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	monitoraggio	già in atto	Responsabile Servizi Demografici	Piano della sicurezza dei dati informatici
Area Segreteria Generale – servizi demografici	Servizi demografici	Gestione degli accertamenti relativi alla residenza	**2**	Assenza di criteri di campionamento	**Rischio "Assenza di criteri di campionamento"** Esama puntuale per ogni variazione di residenza	monitoraggio	già in atto	Responsabile Servizi Demografici	concordare tempi di intervento della Polizia Municipale
				Mancato presidio delle ricadute fiscali	**Rischio "Mancato presidio delle ricadute fiscali"** Formalizzazione delle modalità di comunicazione delle migrazioni a Tributi e Ufficio Tecnico	monitoraggio semestrale	già in atto	Responsabile Servizi Demografici	
				Non rispetto delle scadenze	**Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali"** Monitoraggio rispetto ai tempi di evasione	monitoraggio semestrale	già in atto	Polizia Municipale	

				temporali					
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**
Area Risorse economiche / servizio contabilità	Servizi finanziari	Pagamento fatture fornitori	**2**	Disomogeneità delle valutazioni	**Rischio "Disomogeneità delle valutazioni"** Esplicitazione della documentazione necessaria per effettuare la liquidazione Effettuazione puntuale dei controlli	monitoraggio	già in atto	Responsabile Ragioneria	indicatore tempestività dei pagamenti - avviene tramite sistema digitale
				Non rispetto delle scadenze temporali	**Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali"** monitoraggio dell'ordine cronologico dei tempi di liquidazione per tipologia di fattura	monitoraggio	già in atto	Responsabile Ragioneria	indicatore tempestività dei pagamenti - avviene tramite sistema digitale
Area Risorse economiche / servizio contabilità	Patrimonio	Acquisti e alienazioni patrimoniali	**4**	Disomogeneità delle valutazioni	**Rischio "Disomogeneità delle valutazioni"** Formalizzazione della procedura di alienazione	monitoraggio	già in atto	Segretario comunale	
				Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità	**Rischio "Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità"** (solo per alienazioni) Formalizzazione delle attività di pubblicizzazione da effettuare	monitoraggio	già in atto	Segretario comunale	pubblicazione delle delibere
Area Risorse economiche / Ufficio contabilità	Trasversale	Assegnazione/ concessione beni comunali	**4**	Scarsa trasparenza/ poca pubblicità dell'opportunità	**Rischio "Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità"** Formalizzazione delle attività di pubblicizzazione da effettuare Definizione criteri per assegnazione dei beni e modalità di accesso	monitoraggio	già in atto	Responsabile Ragioneria / Segretario comunale	
				Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste	**Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste"** Stesura del regolamento di assegnazione sale e spazi pubblici Pubblicazione sul sito della documentazione necessaria per l'ottenimento del beneficio	monitoraggio	già in atto	Responsabile Ragioneria / Segretario comunale	

Area Risorse economiche / Ufficio contabilità	tributi ed entrate patrimo-niali	Controlli/ac-certamenti sui tributi/entrate pagati	2	Assenza di criteri di campionamento	**Rischio "Assenza di criteri di campionamento"** Controllo puntuale delle situazioni come da regolamento	moni-toraggio	già in atto	Responsabile Tributi	
				Non rispetto delle scadenze temporali	**Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali"** Monitoraggio dei tempi di evasione dei controlli	moni-toraggio	già in atto	Responsabile Tributi	
Area	**Ambito**	**Processi con indice di rischio elevato**	**Pesatura rischio: probabilità x impatto**	**Rischi**	**Azioni o misure preventive previste**	**output/in-dicatori**	**temp-istica**	**responsabile dell'azione o misura preventiva**	**note/eventuali oneri finanziari**
Area Risorse Umane / Ufficio personale	Personale	Selezione/reclutamento del personale	2	Disomogeneità delle valutazioni durante la selezione	**Rischio "Disomogeneità delle valutazioni durante la selezione"** Reazione di griglie /domande omogenee per la valutazione dei candidati	moni-toraggio	già in atto	Responsabile Ufficio Personale – Segretario comunale	I criteri per le chiamate a termine sono già definiti dalla legge, dai contratti collettivi e dall'ordinamento del personale di questo Comune
				Illecito trattamento dei dati personale	**Rischio "Illecito trattamento di dati personali"** Revisione modulistica Valutazione sicurezza banco dati del personale	registro dei trattamenti Audit DPO	già in atto	DPO	
				Disomogeneità nel controllo del possesso dei requisiti dichiarati	**Rischio "Disomogeneità nel controllo del possesso dei requisiti dichiarati"** Valutazione puntuale/standardizzata dei titoli presentati	moni-toraggio	già in atto	Responsabile Ufficio Personale – Segretario comunale	
	Personale	Vigilanza di contrasto agli illeciti	4	Sviluppo di clima omertoso e non etico	**Rischio "Sviluppo di clima omertoso e non etico"** Attivazione procedura di tutela del segnalante interno	appositi moduli	già in atto	Responsabile Ufficio Personale – Segretario comunale	
	Personale	contrasto comportamenti opportunistici (L.104, malattie, mancato lavoro in smart working)	4	Danno erariale e di immagine	**Rischio "Danno erariale e di immagine"** Controllo periodico uso permessi L.104 Visite fiscali sistematiche per malattie a ridosso di giorni non lavorativi Controllo puntuale del rispetto degli obiettivi assegnati nel lavoro a distanza	qualora dovesse ricorrere moni-toraggio settimanale	già in atto	Responsabile Ufficio Personale – Segretario comunale	

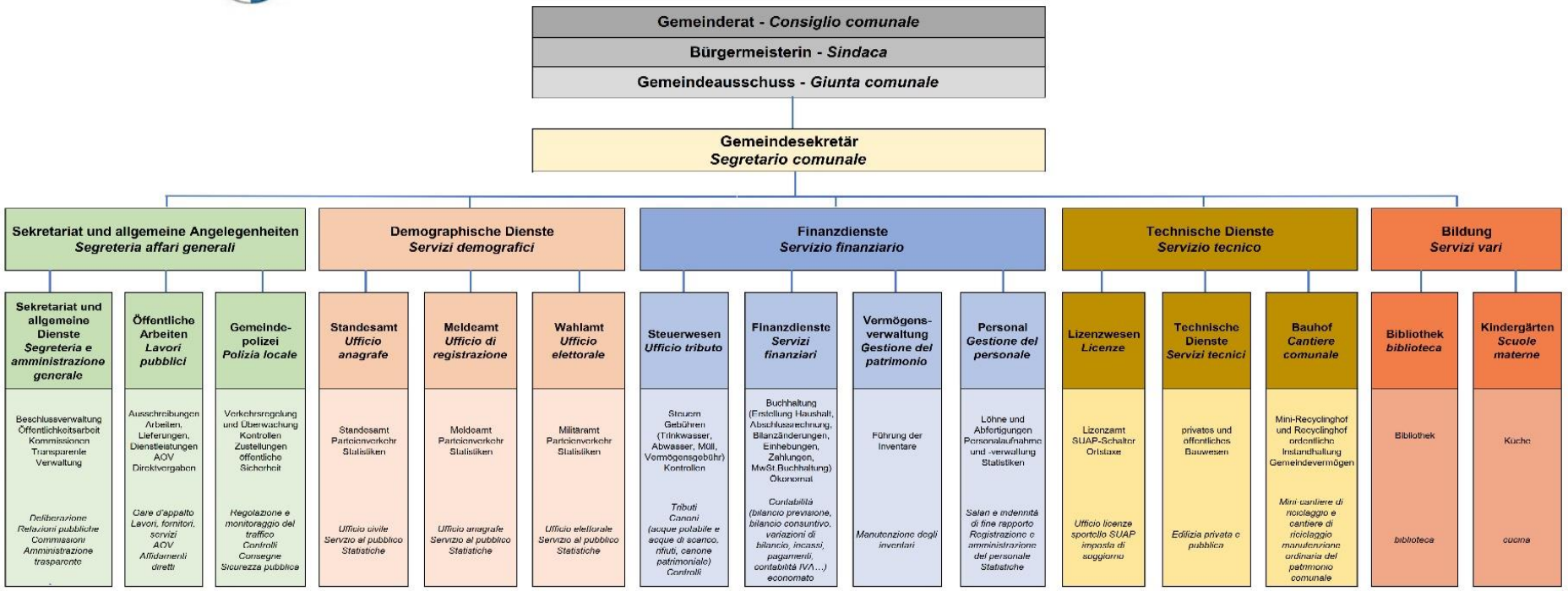
	Personale	salute e sicurezza sul lavoro	**4**	Danno alla salute pubblica	**Rischio "Danno alla salute pubblica"** Aggiornamento periodico sulle novità in materia di Covid-19 Sviluppo dello smartworking durante emergenza sanitaria	e-mail ai dipendenti consi-derando il numero di persone in ufficio e i servizi al cittadino e alle imprese che devono comunque esser garantiti	già in atto	Responsabile Ufficio Personale – Segretario comunale	
Area Risorse Umane / Ufficio personale	Personale	Mobilità tra enti	**2**	Scarsa trasparenza/poca pubblicità della opportunità	**Rischio "Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità"** Pubblicazione dei bandi di selezione	moni-toraggio	già in atto	Responsabile Ufficio Personale – Segretario comunale	
Area Risorse Umane / Ufficio personale	Personale	progressioni di carriera	**2**	Disomogeneità nel controllo del possesso dei requisiti dichiarati	**Rischio "Disomogeneità nel controllo del possesso dei requisiti dichiarati"** Creazione di supporti operativi per la effettuazione del controllo dei requisiti	moni-toraggio	già in atto	Responsabile Ufficio Personale – Segretario comunale	
Area	**Ambito**	**Processi con indice di rischio elevato**	**Pesatura rischio: probabilità x impatto**	**Rischi**	**Azioni o misure preventive previste**	**output/indi-catori**	**temp-istica**	**responsabile dell'azione o misura preventiva**	**note/eventuali oneri finanziari**
Area Servizi alla persona / Ufficio contabilità	Servizio finanziario	Erogazione di contributi e benefici economici a associazioni	**4**	Scarsa trasparenza/ poca pubblicità dell'opportunità	**Rischio "Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità"** Pubblicizzazione sul sito informatico delle modalità di accesso al contributo e della tempistica	moni-toraggio	già in atto	Responsabili degli uffici di competenza	
				Illecito trattamento dei dati personale	**Rischio "Illecito trattamento di dati personali"** Revisione modulistica Valutazione correttezza pubblicazioni sul sito Amministrazione trasparente	registro dei trattamenti Audit DPO	già in atto	DPO	
				Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste	**Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste"** Applicazione regolamento per l'erogazione dei contributi Esplicitazione dei requisiti e della documentazione necessaria per l'ottenimento del beneficio	moni-toraggio	già in atto	Responsabili degli uffici di competenza	Concessione contributi avviene sempre tramite la Giunta comunale

				Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati e della rendicontazione; controllo a campione sulla rendicontazione delle spese	**Rischio "Scarso controllo del possesso dei requisiti dichiarati"** Controllo puntuale dei requisiti e della documentazione consegnata e della rendicontazione, oppure controllo del campione previsto dalla norma (6%)	monitoraggio	già in atto	Responsabili degli uffici di competenza	
Area Servizi alla persona / Ufficio segreteria	Sociale / Cultura / Sport / tempo libero	Utilizzo di sale, impianti e strutture di proprietà comunale	**2**	Scarsa trasparenza/ poca pubblicità dell'opportunità	**Rischio "Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità"** Pubblicizzazione sul sito informatico delle strutture disponibili e delle modalità di accesso	monitoraggio	già in atto	Responsabili degli uffici di competenza	
				Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste	**Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste"** Stesura regolamento per la gestione delle sale e strutture esplicitazione della documentazione necessaria per la concessione	monitoraggio	già in atto	Responsabili degli uffici di competenza	
Area Servizi alla persona / Ufficio contabilitá	Servizio finanziario	Accesso a servizi (Nido di Infanzia, soggiorni estivi, colonie, Casa di riposo comunale)	**2**	Scarsa trasparenza/ poca pubblicità dell'opportunità	**Rischio "Scarsa trasparenza/poca pubblicità dell'opportunità"** Pubblicazione sul sito informazioni sulle opportunità, le strutture e le modalità di accesso	monitoraggio	già in atto	Responsabili degli uffici di competenza	
				Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste	**Rischio "Disomogeneità delle valutazioni nella verifica delle richieste"** Stesura regolamento per l'accesso	monitoraggio	già in atto	Responsabili degli uffici di competenza	
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**

Segreteria Generale	Segreteria Generale	Gestione accesso agli atti	2	Disomogeneità nella valutazione delle richieste	**Rischio "Disomogeneità nella valutazione delle richieste"** Standardizzazione della modulistica con particolare riferimento all'esplicitazione della motivazione della richiesta e del procedimento amministrativo cui si riferisce	monitoraggio	già in atto	Responsabili degli uffici di competenza/Segretario comunale	modulo per richiesta
				Illecito trattamento dei dati personale	**Rischio "Illecito trattamento di dati personali"** Istruttoria preventiva con DPO per richieste di acesso inerenti dati "particolari" Formazione agli addetti interessati in tema Privacy	monitoraggio	già in atto	Segretario Comunale	Vedasi regolamento completato il percorso per adeguarsi alla nuova direttiva europea sulla privacy
				Violazione della privacy	**Rischio "Violazione privacy"** Tracciabilità informatica di accessi e interrogazioni alle banche dati con elementi sensibili	monitoraggio	già in atto	Responsabili degli uffici di competenza/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**
Area Polizia locale	Polizia Municipale	Gestione della videosorveglianza del territorio	4	Violazione della privacy	**Rischio "Violazione della privacy "** Stesura regolamento per posizionamento videosorveglianza e per accesso alle banche dati	Approvazione regolamento	già in atto	DPO / Segretario comunale	Regolamento comunale sulla videosorveglianza
				Fuga di notizie verso la stampa di informazioni riservate	**Rischio "Fuga di notizie verso la stampa di informazioni riservate"** formalizzazione di una linea guida che identifica le sole persone abilitate a comunicare con la stampa	divieto generalizzato per tutti i dipendenti, salvo autorizzazione	già in atto	Segretario comunale	
Area Polizia locale	Polizia Municipale	Controlli annonaria/ commercio	2	Assenza di criteri di campionamento	**Rischio "Assenza di criteri di campionamento"** Formalizzazione dei controlli di tutte le attività	verbale controlli	già in atto	Polizia municipale	
Area Polizia locale	Polizia Municipale	Gestione dell'iter dei verbali per infrazioni al codice della strada	4	Disomogeneità delle valutazioni	**Rischio "Disomogeneità delle valutazioni"** Monitoraggio dei ricorsi e al loro esito, in particolare dei verbali annullati	monitoraggio	già in atto	Polizia municipale	

				Non rispetto delle scadenze temporali	**Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali"** monitoraggio dei verbali che per motivi temporali risultano prescritti	moni-toraggio	già in atto	Polizia municipale	
	Polizia Muni-cipale	Accertamenti relativi alla residenza	**4**	Assenza di criteri di campion amento	**Rischio "Assenza di critere di campionamento"** Creazioni di supporti operativi per la effettuazione dei controlli	Check list	già in atto	Polizia municipale	
				Non rispetto delle scadenze temporali	**Rischio "Non rispetto delle scadenze temporali"** Monitoraggio dei tempi di evasione Monitoraggio del numero di procedimenti che superano i tempi del silenzio assenso	moni-toraggio	già in atto	Polizia municipale	

Organisationsstruktur der Gemeinde St. Martin in Passeier
Struttura organizzativa del Comune di San Martino in Passiria



COMUNE DI SAN MARTINO IN PASSIRIA – Modifica della pianta organica – allegato alla deliberazione del consiglio comunale del 06/06/2023

PROFILO PERSONALE	qual. Funz.	titolo di studio	modo d'assunzione	attestato di biliguismo	posti previsti prima della variazione	variazione	posti previsti dopo la variazione	rilevante DPP 15/2017	posti occupati alla data di riferimento	Osservazioni
Segretario comunale – n. 80	9	laurea e certificato di idoneità all'esercizio delle funzioni di segretario comunale	titoli ed esami	C1	**1**		**1**	**1**	**1**	
Funzionario tecnico - n. 73	8	diploma di laurea conseguito in un corso almeno quadriennale	titoli ed esami	C1	**1**		**1**	**1**	**1**	
Assistente amministrativo – n. 43	6	diploma di maturità o equivalente	titoli ed esami	B2	**12,0000**	**0,5**	**12,5000**	**12,5000**	**11,4737**	
Vigile urbano ed annonario - n. 32 Messo con funzioni di operatore amministrativo – n. 35	5	diploma di licenza di scuola media inferiore o licenza di scuola elementare nonché assolvimento di un ulteriore triennio di studio o di formazione professionale triennale o formazione professionale biennale nonché ulteriore specializzazione nel settore con almeno 400 ore di insegnamento o equivalente formazione teorico-pratica	titoli ed esami	B1	**1,0000**		**1,0000**	**1,0000**	**1,0000**	
Operatore amministrativo – n. 31	5	assolvimento di un ulteriore triennio di studio o di formazione professionale triennale o formazione professionale biennale nonché ulteriore specializzazione nel settore con almeno 400 ore di insegnamento o equivalente formazione teorico-pratica	titoli ed esami	B1	**1**	**-0,5**	**0,5**	**0,5**	**0,5000**	posto ad esaurimento
Coadiutore – n. 25	4	diploma di scuola media o licenza di scuola elementare nonché assolvimento di un ulteriore biennio di studio o di una formazione professionale equivalente o diploma di fine apprendistato o formazione specifica teorico pratica non inferiore a 300 ore	titoli ed esami	B1	**1**		**1**	**0**	**0,6053**	1 posto riservato alle categorie protette, che ai sensi dell' art. 3, comma 1, lettera k) del decreto del PP del 13/04/2017, n. 15, non è incluso nel calcolo del rispettivo secondo art. 2; popolazione da 1.201 a 5.000 abitanti: un/una dipendente ogni 130 abitanti;
Operaio specializzato – n. 15	4	diploma di scuola media o licenza di scuola elementare nonché assolvimento di un ulteriore biennio di studio o di una formazione professionale equivalente o diploma di fine apprendistato o formazione specifica teorico pratica non inferiore a 300 ore	titoli ed esami	A2	**3**		**3**	**3**	**3**	
Cuoco – n. 19	4	diploma di scuola media inferiore nonché diploma di fine apprendistato quale cuoco	titoli ed esami	B1	**1,53**		**1,53**	**1,53**	**1,5264**	
Operaio qualificato – n. 9	3	licenza di scuola elementare e pluriennale esperienza professionale nel settore	titoli ed esami	A2	**1**		**1**	**1**	**1**	
Aiuto cuoco – n. 14	3	licenza di scuola elementare e pluriennale esperienza professionale nel settore	titoli ed esami	A2	**1,0000**		**1,0000**	**1,0000**	**0,8158**	
Addetto alle pulizie qualificato – n. 2	2	licenza di scuola elementare o assolvimento dell'obbligo scolastico, nonché se richiesto, semplici conoscenze pratiche nello specifico ambito di impiego	titoli ed esami	A2	**2,0000**		**2,0000**	**2,0000**	**1,5532**	
				somma	**24,5300**	**0,0000**	**24,5300**	**24,5300**	**22,8691**	
abitanti al 31/12/2021	**3247**	**/130 =**	**24,98**							

Stampa Intero Modello in data : 3/1/2025

Tipo Rilevazione : CONSUNTIVAZIONE SPESE	Anno : 2023
Tipo Istituzione : COMUNI	Contratto : PROV. AUTONOMA DI BOLZANO
Istituzione : 6528 - COMUNE DI SAN MARTINO IN PASSIRIA	
Organo di Controllo di Primo Livello : RTS BOLZANO	

	T1	T1a	T1b	T1c	T1c bis	T1d	T1e	T1f	T1g	T1sd	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
Inviate	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 : 19/12/2024

Il Modello inviato è stato certificato la prima volta in data : 03/09/2024

Firmato digitalmente da:
SIEBENFOERCHER ROBERT
Data: 07/01/2025 14:31:11

Firmato digitalmente da:
Gruenfelder Karin
Firmato il 2025/01/03 21:30
Seriale Certificato: 3895132
Valido dal 03/10/2024 al 03/10/2027
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

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	NO	NO	NO	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: 03/01/2025 01:20:46. 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	0,93	0,93	0,97	112.959	107.410	110.476	0	0	1.897
CATEGORIA D	2	2	1	2	2	1,25	86.151	88.327	65.334	0	0	4.799
CATEGORIA C	12	15	15	8,85	9,03	10,87	364.476	392.956	454.564	0	0	20.185
CATEGORIA B	7	8	8	6,09	5,98	6,61	214.731	206.096	244.874	25	0	10.872
CATEGORIA A	4	4	4	2,57	3,14	3,05	75.821	94.061	101.043	0	0	4.991
Totale	26	30	29	20,45	21,08	22,75	854.138	888.850	976.291	25	0	42.744
				Tabella 14			**564.635**	**524.495**	**488.144**			
				Totale costo annuo del lavoro(Tab.12+13+14)			**1.418.773**	**1.413.345**	**1.464.435**			

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: 03/01/2025 01:20:46. 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	0,93	0,93	0,97	121.028	115.082	112.323	53.445	54.152	55.576	67.583	60.930	56.748	0	0	1.962	0	0	0
CATEGORIA D	2	2	1,25	43.076	44.164	48.428	38.424	38.925	39.118	4.652	5.239	9.310	0	0	3.839	0	0	0
CATEGORIA C	8,85	9,03	10,87	41.180	43.541	39.961	34.901	36.199	35.432	6.279	7.342	4.529	0	0	1.857	0	0	0
CATEGORIA B	6,09	5,98	6,61	35.227	34.474	35.410	29.674	29.517	30.034	5.553	4.957	5.376	0	0	1.645	4	0	0
CATEGORIA A	2,57	3,14	3,05	29.502	29.956	31.467	26.245	27.030	27.879	3.257	2.925	3.587	0	0	1.635	0	0	0
Totale per Istituzione	**20,45**	**21,08**	**22,75**	**41.736**	**42.161**	**41.050**	**33.427**	**33.988**	**33.912**	**8.309**	**8.172**	**7.138**	**0**	**0**	**1.879**	**1**	**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: 03/01/2025 01:20:46. 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	33	32	27	4	6	0	26	22	0
CATEGORIA D	2	2	1	23	35	52	5	6	5	0	1	2
CATEGORIA C	12	15	15	33,25	20,33	19,27	6,92	5,67	3,67	34,25	32,47	30,47
CATEGORIA B	7	8	8	38,86	24,75	23,13	11,43	6,88	8,63	1,57	2,25	2,5
CATEGORIA A	4	4	4	25,5	23,5	25	2	6,25	3,75	0,25	0	0
Totale personale a t. indeterminato al 31.12 (Tab. 1) o Valore Medio (1)	**26**	**30**	**29**	**32,77**	**23,3**	**22,52**	**7,12**	**6,1**	**4,97**	**17,27**	**17,63**	**16,52**

(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: 03/01/2025 01:20:46. 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	1	0	1
CA - CATEGORIA A	0	2	1
TOTALE	1	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	1,79	1,05	0,9	Retribuzioni, codice P015	63.968	32.270	24.313	valore medio	35.736	30.733	27.014
L.S.U./L.P.U.	0	0	0	Retribuzioni, codice P065	0	0	0	valore medio	0	0	0
Lavoratori Interinali	0	0	0	Retribuzioni, codice L105+P062	0	0	0	valore medio	0	0	0
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)	8	8	8	Oneri per incarichi di studio, ricerca e consulenza codice L112 (L109 fino al 2022)	30.268	21.643	9.167	valore medio riferito agli incarichi attivi nell'anno	3.784	2.705	1.146
N. contratti per prestazioni professionali consistenti nella resa di servizi o adempimenti obbligatori per legge (SI1)	5	7	8	Oneri per contratti resa servizi o adempimenti obbligatori per legge (codice L115)	7.331	7.841	10.398	valore medio riferito agli incarichi attivi nell'anno	1.466	1.120	1.300

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: 03/01/2025 01:20:46. 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	814091	981217	0	
Totale T13	162200			
Assegno T14	0			
TOTALE PARZIALE	**976291**	0	0	
L010 - GESTIONE MENSE	0	0	0	
L011 - EROGAZIONE BUONI PASTO	6614	6614	0	
L020 - FORMAZIONE DEL PERSONALE	4247	4247	0	
L111 - CONTRATTI DI COLLABORAZIONE PROFESSIONALE	0	0	0	
L112 - INCARICHI DI STUDIO/RICERCA/CONSULENZA	9167	9167	0	
P015 - RETRIBUZIONI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	24313	24313	0	
P035 - CONTRIBUTI A CARICO DELL'AMM. PER FONDI PREV. COMPLEMENTARE	42066	42066	0	
P055 - CONTRIBUTI A CARICO DELL'AMM.NE SU COMP. FISSE E ACCESSORIE	245399	246603	0	
P061 - IRAP	83225	99346	0	L'importo SIOPE comprende inoltre IRAP dei amministratori
P062 - ONERI PER I CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE(INTERINALI)	0	0	0	

Voci di Spesa/Costo	Importo Sico	Importo Siope	Importo Bilancio	Nota
P065 - COMPENSI PER PERSONALE LSU/LPU	0	0	0	
SOMME RIMBORSATE ALLE AMMINISTRAZIONI PER SPESE DI PERSONALE (sommatoria dei diversi rimborsi presenti in tabella 14)	0	0	0	
TOTALE GENERALE	**1391322**	**1413573**	**0**	
RIMBORSI RICEVUTI DALLE AMMINISTRAZIONI PER SPESE DI PERSONALE (a riduzione) (sommatoria dei diversi rimborsi presenti in tabella 14)	0	25312	0	
TOTALE GENERALE AL NETTO DEI RIMBORSI	**1391322**	**1388261**	**0**	

Commenti Organi Di Controllo

Data sottoscrizione del modello da parte del presidente dell'Organo di Controllo interno:	04/12/2024
Commento:	

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 : 00446990210

Codice Fiscale : 82003270210

Telefono : 000000473499303

Email : info@stmp.it

Via : Via del Villaggio

Numero Civico : 6

C.A.P. : 39010

Città : SAN MARTINO IN PASSIRIA

Provincia : BZ | **Codice Catastale :** H989

Popolazione residente : 3302

Superficie(Kmq) : 29.99

Indirizzo pagina web dell'ente : www.comune.sanmartinoinpassiria.bz.it

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
Gruenfelder	Karin	000000473499327	karin.gruenfelder@stmp.it

Referente Da Contattare

Cognome	Nome	Telefono	EMail

Riepilogo Domande Presenti Nella Circolare

I modelli debbono essere sottoscritti dai revisori dei conti

Domande presenti in circolare:

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.	8
INDICARE IL NUMERO DI CONTRATTI PER PRESTAZIONI PROFESSIONALI CONSISTENTI NELLA RESA DI SERVIZI O ADEMPIMENTI OBBLIGATORI PER LEGGE.	8
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.	2
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)
Siebenförcher	Robert	rs@contracta.it

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?	SI
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?	SI
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	4
Anagrafe	3
Innovazione digitale	2
Patrimonio ,investimenti, finanziamenti	4
Appalti e contratti	4
Personale	1
Politiche sociali ed educative	2
Attività economiche produttive	1
Soft skills (comunicazione, project management, informatica, lingue straniere,...)	3
79) I corsi di formazione ai quali hanno partecipato dipendenti nell'anno di rilevazione sono stati erogati da :	
AREA TEMATICA	
Docenti interni all'Amministrazione	0
Soggetti privati	1

Università	0
SNA	0
FormezPA	0
IFEL-Fondazione ANCI	1
Altri soggetti pubblici(regione,provincia,città metropolitana,ASL,...)	5
Ordini professionali	0
Altro	22
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	NO
Indicare il numero totale di dipendenti dell'amministrazione che hanno partecipato nell¿anno di rilevazione a corsi di formazione.	15
Nell'anno di rilevazione, i dipendenti hanno partecipato a corsi di formazione erogati PREVALENTEMENTE	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	0
Numero appartenenti all'area Funzionari ed E.Q.	0
Numero appartenenti all'area Istruttori	0
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	0
Numero appartenenti all'area Funzionari ed E.Q.	0
Numero appartenenti all'area Istruttori	0

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.	**0**
Numero appartenenti all'area Istruttori	**0**
Numero di personale in servizio presso gli asili nido	**0**
Numero di personale in servizio presso le scuole materne	**5**
Numero di personale in servizio presso i centri di formazione professionale	**0**
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?	**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)	**8775**
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?	
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;	
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?	
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;	
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?	
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;	
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?	

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;	
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	

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 VIII - LIV. INF.	1	0	0	0	0	0	1	0
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	2	4	0	3	0	5	2	12
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	0	0	0	1	0	0	0	1
QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	1	0	0	1	0	0	1	1
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	3	0	0	0	1	2	4	2
QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	1	0	0	1	0	0	1	1
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	0	0	0	0	0	2	0	2
TOTALE :	**9**	**4**	**0**	**6**	**1**	**9**	**10**	**19**

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	0,58	0	0	0	0	0	0
CATEGORIA A	0	0,32	0	0	0	0	0	0
TOTALE :	**0**	**0,9**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

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	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CATEGORIA A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE :	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**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	1	0	0	0	0	0	0
CATEGORIA A	0	0	0	0	0	1	0	0
TOTALE Tempo determinato:	0	1	0	0	0	1	0	0

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 passagi
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	1
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	1
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	1

T5 Personale Cessato

Qualifica	COLLOCAMENTO A RIPOSO PER LIMITI DI ETA'		DIMISSIONI (CON DIRITTO A PENSIONE)		PASSAGGI PER ESTERNALIZZAZIONI		PASSAGGI AD ALTRE AMMINISTRAZIONI - STESSO COMPARTO		PASSAGGI AD ALTRE AMMINISTRAZIONI - 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 VII - LIV. SUP.	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	1
TOTALE	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**2**

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 IV - LIV. INF.	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Totale	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1

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 VIII - LIV. INF.	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	1	2	0	2	0	3	-	-	0	1	0	2	0	1	1	1	-	-	-	-	14
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	1	0	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	1	0	0	1	2	1	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	6
QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	0	1	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
TOTALE :	**4**	**4**	**1**	**4**	**2**	**4**	**1**	**2**	**0**	**1**	**1**	**2**	**0**	**1**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**29**

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 VIII - LIV. INF.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	-	-	-	-	-	-	0	2	0	1	0	2	0	3	1	2	1	2	-	-	-	-	-	-	14
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	3	0	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	6
QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	2
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	0	1	-	-	-	-	-	-	2
TOTALE :	**0**	0	0	0	0	0	0	2	0	3	3	2	2	5	**1**	**3**	**4**	**4**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**29**

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 VIII - LIV. INF.	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	-	-	2	12	-	-	-	-	-	-	-	-	14
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	-	-	0	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	-	-	4	2	-	-	-	-	-	-	-	-	6
QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	-	-	0	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Totale	-	-	8	19	-	-	2	0	-	-	-	-	29

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.,MALATTIA 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	27	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	0	-	-	32
QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	31	0	5	0	-	-	-	-	-	-	2	0	-	-	-	-	3	0	-	-	41
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	21	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	67	210	9	37	-	-	0	33	0	167	4	181	-	-	-	-	6	12	-	-	726
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	0	12	0	9	-	-	-	-	0	72	-	-	-	-	-	-	0	4	-	-	97
QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	30	29	0	18	-	-	-	-	0	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	84
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	79	46	47	4	-	-	-	-	12	1	-	-	-	-	-	-	7	0	-	-	196
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	30	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	45
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	0	45	0	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60

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.,MALATTIA 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 II - LIV. INF.	0	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
Totale	286	367	61	83	-	-	0	33	12	247	6	181	-	-	-	-	21	16	-	-	1.313

T12 Oneri per Competenze Stipendiali

Qualifica	STIPENDIO	MENSILITA'	I.I.S.	R.I.A./ PROGR. ECONOMICA DI ANZIANITA'	R.I.A.	PROGRESSIONE PER CLASSI E SCATTI/FASCE RETRIBUTIVE	TREDICESIMA MENSILITA'	ARRETRATI PER ANNI PRECEDENTI	RECUPERI PER RITARDI ASSENZE ECC.	Importo Totale
	Num. Mesi	Importo								
SEGRETARIO C	28.849	11,6	13.181	-	-	4.327	7.366	1.897	-	55.620
QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	18.738	12	13.254	-	-	3.373	3.036	2.348	-	40.749
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	5.068	3	3.233	-	-	1.368	828	2.451	-	12.948
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	176.710	124,01	131.011	-	-	33.003	29.835	18.369	46	388.882
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	6.928	6,43	6.788	-	-	233	688	1.816	-	16.453
QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	25.965	20,72	21.558	-	-	1.660	4.515	3.111	47	56.762

Qualifica	STIPENDIO	MENSILITA'	I.I.S.	R.I.A./ PROGR. ECONOMICA DI ANZIANITA'	R.I.A.	PROGRESSIONE PER CLASSI E SCATTI/FASCE RETRIBUTIVE	TREDICESIMA MENSILITA'	ARRETRATI PER ANNI PRECEDENTI	RECUPERI PER RITARDI ASSENZE ECC.	Importo Totale
	Num. Mesi	Importo								
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	64.130	57,58	59.225	-	-	7.323	12.155	7.761	-	150.594
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	858	1	1.029	-	-	103	-	-	-	1.990
QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	18.438	18	18.334	-	-	4.564	3.614	2.352	-	47.302
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	15.973	17,05	17.227	-	-	772	3.222	1.297	-	38.491
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	1.155	1,58	1.595	-	-	208	-	1.342	-	4.300
Totale	362.812	272,97	286.435	-	-	56.934	65.259	42.744	93	814.091

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 CONVENZIONATE	ASSEGNO AD PERSONAM	INDENNITÀ ART. 42, COMMA 5-TER, D.LGS. 151/2001
SEGRETARIO C												
0	0	0	0	41.003	0	8.059	1.028	0	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.												
0	0	0	5.691	0	0	0	1.063	0	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.												
0	0	0	0	0	0	0	266	0	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.												
0	0	0	14.480	0	0	0	9.904	0	0	0	6.778	0
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.												
0	0	0	271	0	0	0	510	0	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.												
0	3.622	0	469	0	0	0	1.371	0	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.												
0	0	0	6.085	0	0	0	3.012	0	0	0	4.242	0
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.												
0	0	0	129	0	0	0	52	0	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..												
0	0	0	1.908	0	0	0	927	0	0	0	1.106	0
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..												
0	0	0	624	0	0	0	878	0	0	0	772	0
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.												
0	0	0	58	0	0	0	81	0	0	0	0	0
TOTALE												
0	**3.622**	**0**	**29.715**	**41.003**	**0**	**8.059**	**19.092**	**0**	**0**	**0**	**12.898**	**0**

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	2.445	0	0	0	2.321
QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.									
0	0	0	2.030	0	0	0	0	0	1.059
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.									
0	0	0	1.528	0	0	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.									
0	0	0	15.156	0	0	0	0	0	1.118
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.									
0	0	0	945	0	0	0	0	0	67
QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.									
0	0	0	2.806	0	0	0	0	0	395
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.									
0	4.000	0	6.549	0	0	0	0	0	796
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.									
0	2.000	0	0	0	0	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..									
0	0	0	2.169	0	0	0	0	0	270
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..									
0	0	0	1.329	0	0	0	0	0	0
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.									
0	0	0	828	0	0	0	0	0	0
TOTALE									
0	**6.000**	**0**	**33.340**	**0**	**2.445**	**0**	**0**	**0**	**6.026**

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	50.090	2.445	2.321	**54.856**
QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	6.754	2.030	1.059	**9.843**
QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	266	1.528	0	**1.794**
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	31.162	15.156	1.118	**47.436**
QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	781	945	67	**1.793**
QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	5.462	2.806	395	**8.663**
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	13.339	10.549	796	**24.684**
QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	181	2.000	0	**2.181**
QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	3.941	2.169	270	**6.380**
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	2.274	1.329	0	**3.603**
QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	139	828	0	**967**
TOTALE				**162.200**

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	6.614
FORMAZIONE DEL PERSONALE	4.247
BENESSERE DEL PERSONALE	0
EQUO INDENNIZZO AL PERSONALE	0
SOMME CORRISPOSTE AD AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE(INTERINALI)	0
COPERTURE ASSICURATIVE	41.171
CONTRATTI DI COLLABORAZIONE PROFESSIONALE	0
INCARICHI DI STUDIO/RICERCA/CONSULENZA	9.167
CONTRATTI PER RESA SERVIZI/ADEMPIMENTI OBBLIGATORI PER LEGGE	10.398
ALTRE SPESE	3.146
RETRIBUZIONI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	24.313
RETRIBUZIONI PERSONALE CON CONTRATTO DI FORMAZIONE E LAVORO	0
INDENNITA' DI MISSIONE E TRASFERIMENTO	3.398
CONTRIBUTI A CARICO DELL'AMM. PER FONDI PREV. COMPLEMENTARE	42.066
CONTRIBUTI A CARICO DELL'AMM.NE SU COMP. FISSE E ACCESSORIE	245.399
QUOTE ANNUE ACCANTONAMENTO TFR O ALTRA IND. FINE SERVIZIO	15.000
IRAP	83.225
ONERI PER I CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE(INTERINALI)	0

Voci di spesa :	Importo
COMPENSI PER PERSONALE LSU/LPU	0
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 (-)	0
Totale	**488.144**

ANNO 76° SEZIONE GENERALE 2024 76. JAHRGANG ALLGEMEINE SEKTION

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

Allgemeine Sektion - Erster Teil

KOLLEKTIVABKOMMEN UND -VERTRÄGE

Autonome Provinz Bozen - Südtirol

KOLLEKTIVABKOMMEN UND -VERTRAG
vom 18. November 2024

Bereichsübergreifender Kollektivvertrag Abschluss des Dreijahreszeitraumes 2019 - 2021

Fortsetzung >>>

Anno 2024

Sezione generale - Parte prima

ACCORDI E CONTRATTI COLLETTIVI

Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige

ACCORDO - CONTRATTO COLLETTIVO
del 18 novembre 2024

Contratto collettivo intercompartimentale chiusura triennio 2019 - 2021

Continua >>>

AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL
Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE
Agenzia provinciale per le relazioni sindacali

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.

Landhaus 1, Silvius-Magnago-Platz 1 □ 39100 Bozen
Tel. 0471 41 11 84
http://www.provinz.bz.it
verhandlungen.contrattazioni@pec.prov.bz.it
verhandlungen.contrattazioni @provinz.bz.it
Steuernr./Mwst.Nr. 00390090215

Palazzo 1, Piazza Silvius Magnago 1 □ 39100 Bolzano
Tel. 0471 41 11 84
http://www.provincia.bz.it
verhandlungen.contrattazioni @pec.prov.bz.it
verhandlungen.contrattazioni @provincia.bz.it
Codice fiscale/Partita Iva 00390090215

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

Il Presidente Hermann Troger ed i membri effettivi Brunhild Pircher e Domenico Laratta dell'Agenzia 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

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.

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.

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
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.

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.

II. Abschnitt
Änderungen BÜKV 12.02.2008

Art. 3
Änderung zum Artikel 39 des BÜKV 12.02.2008 im Bereich

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 Elternteilen, 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 Anvertrauung 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 Anvertrauung“ 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 Anvertrauung 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.“

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
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 Vorankündigung

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.

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 parentale 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 parentele 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.“

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

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.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
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

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 percento 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 percento 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 Dienstalter, 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 Anvertrauung zwecks Adoption und bei zeitbegrenzter Anvertrauung, 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.“

“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
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 Anvertrauung 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.

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. 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
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. 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 Zugangsvoraussetzungen 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. 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 non-ché ulteriore specializzazione biennale nel settore con almeno 300 ore di insegnamento o equivalente formazione teorico-pratica;”*

Art. 14
Änderung zum Artikel 83 des BÜKV 12.02.2008 im Bereich der Aufgabenzulage

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. 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."

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
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. 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
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

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.“

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
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.

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.“

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
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. 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
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:

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 höhere 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

Capo III
Modifiche al CCI del 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

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

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. *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.*

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. *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.*

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. *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-*

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.“

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
Änderung zum Artikel 7 des BÜKV 04.12.2019 im Bereich Zweisprachigkeitszulage – 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 Kenntnisniveau zu. Diese Zulage wird monatlich gezahlt und wirkt sich auf das 13. Monatsgehalt aus.

2. Es liegt in der Verantwortung der Bediensteten, den Zweisprachigkeits-nachweis der höheren Laufbahn vorzulegen, damit auf Antrag die höhere Zweisprachigkeitszulage

Art. 21
Modifica all’articolo 7 del CCI del 04/12/2019 in materia di indennità di bilinguismo – norme speciali

1. L’articolo 7 del CCI del 04/12/2019 è così sostituto:

“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 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 personale, 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 repräsentativsten 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. 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
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. 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. 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
Aussetzung der Durchführung des Vertrages

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

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.

Bozen, den 18.11.2024

Bolzano, li 18/11/2024

Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen

Agenzia provinciale per le relazioni sindacali

Der Präsident

Il Presidente

Hermann Troger
unterzeichnet/firmato

Die effektiven Mitglieder

I Membri effettivi

Brunhild Pircher
unterzeichnet/firmato

Domenico Laratta
unterzeichnet/firmato

Die Gewerkschaftsorganisationen des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für die Allgemeinheit des Personals

Le Organizzazioni Sindacali del contratto collettivo 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

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 €

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:

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
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 obengenannten Verträgen vorgesehenen Obergrenzen der individuellen Zusatzprämien sind aufgehoben.

Qualifica unica
dirigenza sanitaria 5.549,31 €

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) 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
Fondo produttività 2024-2026

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 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

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, lì 16.12.2024

Die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen

Der Präsident

Hermann Troger

L'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali

Il Presidente

Die effektiven Mitglieder

Brunhild Pircher

Domenico Laratta

I membri effettivi

Die Gewerkschaftsorganisationen des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für die Allgemeinheit des Personals

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

ASGB

CGIL/AGB

SGB/CISL

SAG-GS-AGO

UIL/SGK

NURSING UP

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.

Dichiarazione Congiunta

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

Die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen

L'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali

Der Präsident

Il Presidente

Hermann Troger

Die effektiven Mitglieder

I membri effettivi

Brunhild Pircher

Domenico Laratta

Die Gewerkschaftsorganisationen des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für die Allgemeinheit des Personals

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

ASGB

CGIL/AGB

SGB/CISL

SAG-GS-AGO

UIL/SGK

NURSING UP

IL PERSONALE

Il Comune di San Martino in Passiria conta attualmente (31/12/2024) 32 dipendenti:

Profilo professionale	Dipendenti	Femminile	Maschile
Addetto alle pulizie qualificato / inserviente	3	3	0
Aiuto cuoco	2	2	0
Operaio qualificato	1	0	1
Coadiutore anche con mansioni di applicazione dell'informatica	1	0	1
Cuoco	2	2	0
Operaio specializzato	3	0	3
Vigile urbano ed annonario	1	0	1
Operatore amministrativo anche con funzioni di utilizzo di programmi C.E	1	1	0
Assistente amministrativo	16	14	2
Funzionario tecnico	1	0	1
Segretario comunale	1	0	1
Totale	**32**	**22**	**10**

28 dipendenti hanno un contratto a tempo indeterminato, mentre 4 hanno firmato un contratto a tempo determinato.

Il Comune di San Martino in Passiria ha 20 dipendenti part-time:

	31,58 %	50 %	60,53 %	71,05 %	73,68 %	76,32 %	78,95 %	84,21 %	tempo pieno	totale dipendenti	equivalenti a tempo pieno
tempo indeterminato		3	2	2	3	3	3		12	28	25,16
tempo determinato	1	2						1		4	

	2022	%	2023	%	2024	%
Dipendente a tempo indeterminato	23,65	94,58%	23,16	95,23%	23,50	93,40%
Dipendente a tempo determinato	1,32	5,42%	1,16	4,77%	1,66	6,60%
Totale Dipendenti	24,97	**100,00%**	**24,32**	**100,00%**	**25,16**	**100%**

Posti di ruolo	24,53
Dipendenti con rapporto a tempo indeterminato	23,50
Dipendenti assenti con diritto al mantenimento del posto di lavoro	0

Anzianità media dipendenti con rapporto a tempo indeterminato	47,86
Dipendenti con rapporto a tempo determinato	4
Anzianità media del personale a rapporto determinato	44,25
Numero dipendenti in servizio distaccati da altri enti	0
Numero dipendenti distaccati ad altri enti	0
Dipendenti a tempo pieno	12
Dipendenti con orario ridotto	20
Equivalenti a tempo pieno del personale in servizio il 31.12.2024	25,16

LE UNITÁ ORGANIZZATIVE (in data: 31/12/2024)

IX Livello funzionale – Segretario comunale	**1**

Segreteria e amministrazione generale	
Unità organizzativa – Segreteria e amministrazione generale	
VI Livello funzionale – assistente amministrativo – posizione di leader	1
II Livello funzionale - addetto alle pulizie qualificato	1
Numero totale di dipendenti dell'unità organizzativa	**2**
Unità organizzativa – Lavori pubblici	
VI Livello funzionale – assistente amministrativo	1
Numero totale di dipendenti dell'unità organizzativa	**1**
Unità organizzativa – Polizia locale	
V Livello funzionale – vigile urbano ed annonraio	1
Numero totale di dipendenti dell'unità organizzativa	**1**
Servizi demografici	
Unità organizzativa – Ufficio anagrafe	
VI Livello funzionale – assistente amministrativo	1
Numero totale di dipendenti dell'unità organizzativa	**1**
Unità organizzativa – Ufficio di registrazione	
VI Livello funzionale – assistente amministrativo – posizione di leader	1
VI Livello funzionale – assistente amministrativo	1
Numero totale di dipendenti dell'unità organizzativa	**2**
Unità organizzativa – Ufficio elettorale	

V Livello funzionale – operatore amministrativo – posizione di leader	1
Numero totale di dipendenti dell'unità organizzativa	**1**

Servizi finanziari

Unità organizzativa – Ufficio tributi	
VI Livello funzionale – assistente amministrativo - posizione di leader	1
VI Livello funzionale – assistente amministrativo	1
V Livello funzionale – operatore amministrativo	1
Numero totale di dipendenti dell'unità organizzativa	**3**

Unità organizzativa – Servizi finanziari	
VI Livello funzionale – assistente amministrativo – posizione di leader	1
VI Livello funzionale – assistente amministrativo	2
Numero totale di dipendenti dell'unità organizzativa	**3**

Unità organizzativa – Gestione del patrimonio	
VI Livello funzionale – assistente amministrativo – posizione di leader	1
Numero totale di dipendenti dell'unità organizzativa	**1**

Unità organizzativa – Gestione del personale	
VI Livello funzionale – assistente amministrativo – posizione di leader	1
Numero totale di dipendenti dell'unità organizzativa	**1**

Servizi tecnici

Unità organizzativa – Licenze	
VI Livello funzionale – assistente amministrativo – posizione di leader	1
Numero totale di dipendenti dell'unità organizzativa	**1**

Unità organizzativa – Servizi tecnici	
VIII Livello funzionale – funzionario tecnico - posizione di leader	1
VI Livello funzionale – assistente amministrativo	2
Numero totale di dipendenti dell'unità organizzativa	**3**

Unità organizzativa – Cantiere comunale	
IV Livello funzionale – operaio specializzato	3
III Livello funzionale – operaio qualificato	1
Numero totale di dipendenti dell'unità organizzativa	**4**

Servizi vari

Unità organizzativa – Biblioteca	
VI Livello funzionale – assistente amministrativo	1
IV Livello funzionale - coadiutore anche con mansioni di applicazione dell'informatica	1
Numero totale di dipendenti dell'unità organizzativa	**2**

Unità organizzativa – scuola materna	
IV Livello funzionale – cuoco specializzato	2
III Livello funzionale – aiuto cuoco	2
II Livello funzionale - addetto alle pulizie qualificato	2
Numero totale di dipendenti dell'unità organizzativa	**6**