

194313

Comunicati - Parte 1 - Anno 2023

Consiglio regionale del Trentino-Alto Adige

COMUNICATO DEL CONSIGLIO REGIONALE

del 23 gennaio 2023

Accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale del Consiglio regionale della Regione Autonoma Trentino Alto Adige – triennio economico e giuridico 2016 – 2018

Mitteilungen - 1. Teil - Jahr 2023

Regionalrat Trentino-Südtirol

MITTEILUNG DES REGIONALRATS

vom 23. Januar 2023

Teilabkommen zur Erneuerung des Tarifvertrags betreffend die Führungskräfte des Regionalrates der Autonomen Region Trentino-Südtirol für den Dreijahreszeitraum 2016-2018 (wirtschaftlicher und rechtlicher Teil)

Continua >>>

Fortsetzung >>>

Accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale del Consiglio regionale della Regione Autonoma Trentino Alto Adige – triennio economico e giuridico 2016 – 2018

L'anno 2023, il giorno ventitré del mese di gennaio presso la sede del Consiglio regionale a Bolzano, a conclusione della trattativa e a seguito di quanto disposto dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 65/2022, le parti rappresentate:

Per la parte pubblica istituita dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 54/2022 composta da:

- dott. Josef Noggler
Presidente pro tempore del Consiglio regionale
Firmato

- dott. Günther Hofer – esperto estero
Firmato

Per la delegazione sindacale:

- dott. Josef Rottensteiner – DIRER-DIRTA
Firmato

convengono e sottoscrivono

l'accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale del Consiglio della Regione Autonoma Trentino-Alto-Adige – triennio economico e giuridico 2016 – 2018.

Teilabkommen zur Erneuerung des Tarifvertrags betreffend die Führungskräfte des Regionalrates der Autonomen Region Trentino-Südtirol für den Dreijahreszeitraum 2016-2018 (wirtschaftlicher und rechtlicher Teil)

Am dreiundzwanzigsten des Monats Jänner des Jahres 2023 haben am Sitz des Regionalrates in Bozen nach Abschluss der Verhandlungen und nach Berücksichtigung der Verfügungen des Präsidiums laut Beschluss Nr. 65/2022 die nachstehenden Parteien:

für die mit Beschluss des Präsidiums Nr. 54/2022 eingesetzte Delegation des Präsidiums:

- Dr. Josef Noggler
Amtierender Präsident des Regionalrates
Gezeichnet

- Dr. Günther Hofer – externer
Sachverständiger
Gezeichnet

für die Gewerkschaftsdelegation

- Dr. Josef Rottensteiner – DIRER-DIRTA
Gezeichnet

Die Parteien genehmigen und unterzeichnen

das Teilabkommen zur Erneuerung des Tarifvertrags betreffend die Führungskräfte des Regionalrates der Autonomen Region Trentino - Südtirol für den Dreijahreszeitraum 2016 – 2018 (wirtschaftlicher und rechtlicher Teil).

ACCORDO STRALCIO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO RIGUARDANTE IL PERSONALE DELL'AREA DIRIGENZIALE DEL CONSIGLIO REGIONALE DELLA REGIONE AUTONOMA TRENINO-ALTO ADIGE – TRIENNIO ECONOMICO E GIURIDICO 2016 – 2018

TEILABKOMMEN ZUR ERNEUERUNG DES TARIFVERTRAGS BETREFFEND DIE FÜHRUNGSKRÄFTE DES REGIONALRATES DER AUTONOMEN REGION TRENINO-SÜDTIROL FÜR DEN DREIJAHRESZEITRAUM 2016-2018 (WIRTSCHAFTLICHER UND RECHTLICHER TEIL)

**CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1
Ambito di applicazione**

Il presente contratto collettivo, stipulato per il personale dirigenziale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige ai sensi dell'art. 4 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, viene recepito ai sensi degli articoli 1 e 2 del testo coordinato del regolamento organico per il personale del Consiglio regionale approvato con Decreto del Presidente del Consiglio regionale n. 20/2022 e si applica al personale dell'area dirigenziale del Consiglio della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2016 – 31 dicembre 2018 sia per la parte giuridica che economica.

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

**CAPO II
MODIFICHE CONTRATTUALI**

**Art. 3
Modifiche al testo contrattuale**

1. Al contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale del Consiglio della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige stipulato il 22 maggio 2006 e successive modifiche ed integrazioni sono apportate le modifiche di seguito indicate.

**I. KAPITEL
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

**Art. 1
Anwendungsbereich**

(1) Dieser Tarifvertrag, der im Sinne des Artikels 4 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 für die Führungskräfte der Autonomen Region Trentino-Südtirol abgeschlossen wurde, wird im Sinne der Artikel 1 und 2 des koordinierten Textes der Personaldienstordnung des Regionalrats, genehmigt mit Dekret des Präsidenten des Regionalrats Nr. 20/2022, übernommen und findet auf die Führungskräfte der Regionalrats der Autonomen Region Trentino-Südtirol Anwendung.

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

(1) Dieses Abkommen umfasst den Zeitraum 1. Jänner 2016 – 31. Dezember 2018 sowohl für den rechtlichen als auch für den wirtschaftlichen Teil.

(2) Sofern dieses Abkommen keine Änderungen einführt, gelten weiterhin die Bestimmungen laut geltendem Tarifvertrag.

**II. KAPITEL
VERTRAGSÄNDERUNGEN**

**Art. 3
Änderungen zum Wortlaut des Tarifvertrags**

(1) Der am 22. Mai 2006 unterzeichnete Tarifvertrag betreffend die Führungskräfte des Regionalrats der Autonomen Region Trentino-Südtirol in geltender Fassung wird wie folgt abgeändert.

All'art. 15, i commi 1 e 2 sono soppressi e sostituiti dai seguenti:

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

- a) al raggiungimento dei limiti di età o di servizio;
- b) nei casi di accertata inabilità al servizio per infermità;
- c) per superamento del periodo di comporto ai sensi del comma 13 dell'art. 25 del presente contratto;
- d) per recesso del dirigente;
- e) per recesso dell'Amministrazione;
- f) per risoluzione consensuale.

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

All'art. 21, sono apportate le seguenti modifiche:

- Il comma 5 è soppresso e sostituito dal seguente: “5. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e, fatti salvi i casi di assoluta non fruibilità per ragioni non imputabili al lavoratore, non danno luogo alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. Esse sono fruite nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dirigente.”
- Il secondo paragrafo del comma 8 è soppresso.
- Il comma 11 è soppresso.
- Dopo il comma 12 è aggiunto il seguente comma: “13. La disposizione di cui al comma 5 si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni,

Im Art. 15 werden die Abs. 1 und 2 gestrichen und durch die nachstehenden Absätze ersetzt:

„(1) Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet in den in diesem Tarifvertrag spezifisch angegebenen Fällen sowie:

- a) bei Erreichen der Altersgrenze oder der Dienstaltersgrenze
- b) bei festgestellter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit
- c) bei Überschreiten der Abwesenheitszeiten laut Art. 25 Abs. 13 dieses Tarifvertrags
- d) bei Kündigung durch die Führungskraft
- e) bei Kündigung durch die Verwaltung
- f) bei einvernehmlicher Auflösung

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

Der Art. 21 wird wie folgt geändert:

- Der Abs. 5 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt: „Der Urlaub ist ein unverzichtbares Recht, aus dem kein Anspruch auf die Auszahlung einer Ersatzvergütung erwächst, mit Ausnahme der Fälle, in denen der Arbeitnehmende aus ihm nicht anlastbaren Gründen den Urlaub nicht in Anspruch nehmen konnte. Die Urlaubstage können im Laufe eines jeden Kalenderjahres unter Berücksichtigung der Diensterfordernisse und der Anträge der Führungskraft in Anspruch genommen werden.“.
- Der Abs. 8 zweiter Satz wird gestrichen.
- Der Abs. 11 wird gestrichen.
- Nach dem Abs. 12 wird der nachstehende

risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età.”

All'art. 25, sono apportate le seguenti modifiche:

- Il comma 2 è soppresso e sostituito dal seguente: “2. Qualora l'assenza si protragga per più di un giorno lavorativo, il dipendente è tenuto a trasmettere all'amministrazione il certificato medico recante la sola prognosi. In caso di ripetute malattie non certificate o di assenza ingiustificata al domicilio attestata dalla struttura sanitaria incaricata del controllo, la malattia va documentata fin dal suo inizio previa richiesta scritta dell'amministrazione e per il periodo temporale indicato.”

L'art. 29 è soppresso e sostituito dal seguente:

“Art. 29 Tutela della maternità e paternità

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

2. Alle Dirigenti madri o ai Dirigenti padri e agli altri soggetti indicati dal comma 8 spetta durante il congedo di maternità o di paternità l'intero trattamento economico fondamentale con l'esclusione di quello accessorio.

3. Nei primi dodici anni di vita del bambino la madre lavoratrice e il padre lavoratore, trascorso il periodo di congedo di maternità o paternità, possono astenersi facoltativamente dal lavoro, anche contemporaneamente, per la durata massima complessiva tra gli stessi di dieci mesi. Detta astensione, fruibile anche frazionatamente, è considerata assenza retribuita per i primi 30 giorni di calendario per i quali spetta l'intero trattamento economico fondamentale con l'esclusione di quello accessorio. Per il restante periodo alle madri lavoratrici o ai padri lavoratori spetta il 30% del trattamento economico fondamentale con l'esclusione di quello accessorio fino ai sei anni

Absatz hinzugefügt: „(13) Die Bestimmung laut Abs. 5 gilt auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Mobilität, Kündigung, Auflösung, Renteneintritt oder Erreichung der Altersgrenze.“.

Der Art. 25 wird wie folgt geändert:

- Der Abs. 2 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt: „(2) Erstreckt sich die Abwesenheit über mehr als einen Arbeitstag, so muss der Bedienstete der Verwaltung die ärztliche Bescheinigung beschränkt auf die Prognose übermitteln. Bei wiederholten nicht bescheinigten Krankheiten oder bei Feststellung einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Domizil seitens des mit der Kontrollvisite beauftragten Sanitätsbetriebs ist die Krankheit auf schriftlichen Antrag der Verwaltung ab ihrem Beginn und für den gesamten angegebenen Zeitraum zu bescheinigen.“.

Der Art. 29 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

„Art. 29 Schutz der Mutterschaft und der Vaterschaft

(1) Auf dem Sachgebiet des Schutzes und der Unterstützung der Mutterschaft und der Vaterschaft ist – unbeschadet der Bestimmungen gemäß nachstehenden Absätzen – das GvD vom 26. März 2001, Nr. 151 i.d.g.F. anzuwenden.

(2) Den Führungskräften, die Mütter bzw. Väter sind, und den anderen im Abs. 8 genannten Personen steht während des Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaubs die gesamte Grundbesoldung ausschließlich der zusätzlichen Besoldungselemente zu.

(3) In den ersten zwölf Lebensjahren des Kindes können die erwerbstätige Mutter und der erwerbstätige Vater nach dem Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub – auch gleichzeitig – für eine Gesamthöchstdauer von zehn Monaten fakultativ der Arbeit fernbleiben. Diese Abwesenheitsmonate können auch in mehreren Zeitabschnitten in Anspruch genommen werden und werden für die ersten 30 Kalendertage als bezahlte Abwesenheit betrachtet, für die die gesamte Grundbesoldung – ausschließlich der zusätzlichen Besoldungselemente – zusteht. Für die restliche Zeit stehen der erwerbstätigen Mutter und dem erwerbstätigen Vater bis zum

di vita del bambino, con copertura integrale degli oneri previdenziali. Dai sei ai dodici anni l'assenza non è retribuita, ma è garantita a carico dell'amministrazione la copertura degli oneri previdenziali. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite dei dieci mesi di congedo è elevato di un mese, se fruito dal medesimo. I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, con esclusione degli effetti relativi alle ferie ed alla 13esima mensilità.

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

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

sechsten Lebensjahr des Kindes 30 % der Grundbesoldung – ausschließlich der zusätzlichen Besoldungselemente – zu, wobei die Vorsorgebeiträge zur Gänze gedeckt werden. Vom sechsten bis zum zwölften Lebensjahr wird die Abwesenheit nicht bezahlt. Die Verwaltung zahlt die Vorsorgebeiträge jedoch weiter ein. Nimmt der erwerbstätige Vater das Recht auf Fernbleiben von der Arbeit für mindestens drei Monate in Anspruch, so wird die Grenze von zehn Monaten Elternurlaub um einen weiteren Monat erhöht, sofern dieser Monat vom Vater in Anspruch genommen wird. Die Zeitabschnitte des Elternurlaubs werden für das Dienstalter angerechnet, gelten jedoch nicht für die Wirkungen des Urlaubs und des 13. Monatsgehalts.

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

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

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

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

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

- a) congedo di maternità e di paternità: per un periodo massimo di cinque mesi a prescindere dall'età del minore e comunque non oltre il 18esimo anno di età;
- b) congedo parentale: qualunque sia l'età del minore e comunque non oltre il raggiungimento della maggior età. Il diritto di astenersi dal lavoro può essere esercitato nei primi dodici anni dall'ingresso del medesimo nella famiglia. Per i congedi parentali richiesti entro i sei anni dall'ingresso del minore nella famiglia, il trattamento economico e giuridico è quello spettante per i congedi parentali richiesti per i figli naturali con età compresa tra zero e sei anni; qualora il congedo parentale venga richiesto successivamente ai sei anni dalla data di ingresso del minore nella famiglia, spetta il trattamento economico e giuridico per i congedi parentali richiesti per i figli naturali con età compresa tra i sei e i dodici anni;

in Anspruch genommen wurden, verbleibt das Recht auf unbezahlte Abwesenheit.

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

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

(8) Für Adoptiv- oder Pflegeeltern gelten – sofern vereinbar – die Bestimmungen für die leiblichen Eltern; Adoptiv- oder Pflegeeltern haben unbeschadet anderer Gesetzesbestimmungen Anrecht auf nachstehende Begünstigungen:

- a) Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub: Für einen Zeitraum von höchstens fünf Monaten unabhängig vom Alter des Kindes, jedoch höchstens bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs;
- b) Elternurlaub: Unabhängig vom Alter des minderjährigen Kindes, jedoch höchstens bis zum Erreichen der Volljährigkeit. Das Recht auf Fernbleiben von der Arbeit kann in den ersten zwölf Jahren ab Aufnahme des Kindes in die Familie beansprucht werden. Wird der Elternurlaub innerhalb der ersten sechs Jahre ab Aufnahme des minderjährigen Kindes in die Familie beantragt, so stehen die Besoldung und dienstrechtliche Behandlung zu, die bei Elternurlaub für leibliche Kinder im Alter zwischen null und sechs Jahren zustehen; wird der Elternurlaub nach sechs Jahren ab dem Tag der Aufnahme des minderjährigen Kindes in die Familie beantragt, so stehen die Besoldung und dienstrechtliche Behandlung zu,

- c) malattia del figlio: si applicano le disposizioni di cui al comma 5 del presente articolo;
- d) riposi giornalieri: le disposizioni in materia di riposi giornalieri previsti dal d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia;
- e) aspettativa non retribuita di durata corrispondente al periodo di permanenza nello stato straniero richiesto per l'adozione.

9. Per la cura dei figli con handicap grave si applicano le disposizioni speciali previste nel decreto legislativo 151/2001 e successive modificazioni.”

All'art. 30, sono apportate le seguenti modifiche:

- i commi 4 e 5 sono soppressi.

All'art. 31 sono apportate le seguenti modifiche:

- il comma 1 è soppresso e sostituito dal seguente: “1. Il personale dell'area dirigenziale, in aggiunta alle assenze di cui all'art. 29, è, a domanda, collocato in aspettativa senza assegni per una durata massima di sei mesi per ogni singolo figlio convivente, frazionabile a settimane intere, da usufruire entro il quinto anno di età del medesimo.”
- Dopo il comma 6 viene aggiunto il seguente comma: “7. Il presente articolo trova applicazione anche per l'adozione e per l'affidamento preadottivo. L'aspettativa va fruita entro i primi cinque anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare e comunque entro il 15esimo anno di età del minore.”

L'art. 38 è soppresso e sostituito dal seguente:

“Art. 38 Struttura della retribuzione

die bei Elternurlaub für leibliche Kinder im Alter zwischen sechs und zwölf Jahren zustehen;

- c) Krankheit des Kindes: Es werden die Bestimmungen laut Abs. 5 dieses Artikels angewandt;
- d) tägliche Ruhepausen: Die im GvD vom 26. März 2001, Nr. 151 i.d.g.F. vorgesehenen täglichen Ruhepausen werden auch im Falle von Adoption und Anvertraung innerhalb des ersten Jahres ab Aufnahme des minderjährigen Kindes in die Familie angewandt;
- e) unbezahlter Wartestand für die Dauer des für die Adoption notwendigen Auslandsaufenthalts.

(9) Für die Betreuung schwerbehinderter Kinder gelten die Sonderbestimmungen laut gesetzesvertretendem Dekret Nr. 151/2001 i.d.g.F.“

Der Art. 30 wird wie folgt geändert:

- Die Abs. 4 und 5 werden gestrichen.

Der Art. 31 wird wie folgt geändert:

- Der Abs. 1 wird gestrichen und durch den nachfolgenden Absatz ersetzt: „(1) Zusätzlich zu den Abwesenheiten laut Art. 29 können die Führungskräfte auf Antrag für höchstens sechs Monate für jedes im Haushalt lebende Kind in den unbezahlten Wartestand versetzt werden, der innerhalb des fünften Lebensjahrs des Kindes in Anspruch zu nehmen ist; der Wartestand kann auch wochenweise – jeweils für ganze Wochen – in Anspruch genommen werden.“
- Nach dem Abs. 6 wird der nachstehende Absatz hinzugefügt: „(7) Dieser Artikel gilt auch im Falle von Adoption und von Anvertraung zwecks Adoption. Der Wartestand ist innerhalb der ersten fünf Jahre nach Aufnahme des minderjährigen Kindes in die Familie und in jedem Fall innerhalb des fünfzehnten Lebensjahrs des Kindes in Anspruch zu nehmen.“

Der Art. 38 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

„Art. 38 Gliederung der Besoldung

1. La struttura della retribuzione del personale dirigente si compone delle seguenti voci:

- trattamento fondamentale:
 - a) stipendio tabellare;
 - b) retribuzione individuale di anzianità;
 - c) indennità di posizione, per il periodo in cui è corrisposta;
 - d) indennità di bilinguità e trilinguità;
 - e) assegno personale per il funzionario comandato da altri Enti (art. 49, c. 3);
 - f) assegno personale, ove spettante;
- trattamento accessorio:
 - g) assegno personale per il funzionario incaricato delle funzioni di dirigente (art. 49, c. 1 o c. 2);
 - h) retribuzione di risultato;
 - i) indennità di disagiata residenza, ove spettante;
 - j) indennità di missione;

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

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

- Grundbesoldung:
 - a) Tarifgehalt
 - b) Dienstalterszulage
 - c) Positionszulage, für den Zeitraum ihrer Entrichtung
 - d) Zwei- und Dreisprachigkeitszulage
 - e) Persönliche Zulage für die von anderen Körperschaften abgeordneten Beamten/Beamtinnen (Art. 49, Abs. 3)
 - f) eventuell zustehende persönliche Zulage

- Zusätzliche Besoldungselemente:

- g) Persönliche Zulage für die mit den Aufgaben einer Führungskraft beauftragten Beamten/Beamtinnen (Art. 49, Abs. 1 oder Abs. 2)
- h) Ergebnisgehalt
- i) Entfernungszulage sofern zustehend
- j) Außendienstvergütung

(2) Die fixen und ständigen Bezüge laut den vorstehenden Absätzen werden in einer einmaligen monatlichen Zahlung entrichtet.“

L'art. 40 è soppresso e sostituito dal seguente:

“Art. 40 Fondo per l'indennità di posizione e la retribuzione di risultato

1. E' istituito il Fondo per l'indennità di posizione e la retribuzione di risultato della dirigenza.

2. Il Fondo è alimentato da risorse pari a quelle derivanti dall'applicazione del corrispondente articolo al personale regionale, rapportate al numero dei dirigenti e viene ulteriormente incrementato di una percentuale del 13,5 per cento, che l'Ufficio di Presidenza può elevare fino al 25 per cento.

3. Le risorse complessivamente disponibili

Der **Art. 40** wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

„Art. 40 Fonds für die Positionszulage und das Ergebnisgehalt

(1) Es wird der Fonds für die Positionszulage und das Ergebnisgehalt der Führungskräfte eingerichtet.

(2) Der Fonds wird durch Mittel gespeist, die denjenigen entsprechen, die sich aus der Anwendung des entsprechenden Artikels auf das Personal der Region ergeben, und zwar im Verhältnis zur Anzahl der Führungskräfte, und wird ferner um einen Prozentsatz von 13,5 % erhöht, den das Präsidium auf bis zu 25 % anheben kann.

vengono ripartite dall'Ufficio di Presidenza destinando al risultato una misura non inferiore al 15% del fondo totale."

L'art. 41 è soppresso e sostituito dal seguente:

"Art. 41 Indennità di posizione

1. L'indennità di posizione è definita al fine di attribuire ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni assegnate e alle connesse responsabilità.

2. L'entità dell'indennità di posizione viene determinata in relazione alla graduazione delle strutture organizzative in misura non inferiore a Euro 25.000,00 e non superiore all'importo dello stipendio tabellare stabilito dall'allegato B) calcolato per 13 mensilità. Tale limite massimo può essere derogato nei confronti del Segretario Generale.

3. La graduazione delle strutture è disposta dall'Ufficio di Presidenza, previa concertazione con le OO.SS sulla base dei criteri dallo stesso adottati.

4. In caso di mancato rinnovo, revoca o rinuncia dell'incarico dirigenziale, il dirigente potrà essere impiegato in compiti o funzioni di particolare impegno e complessità, tenuto conto della competenza e della professionalità acquisite e compatibilmente con le esigenze organizzative dell'amministrazione, per i quali spetta un'indennità dirigenziale per compiti di supporto non superiore a Euro 25.000,00 annuali per dodici mensilità. Tale indennità non è alimentata dal fondo di cui all'art. 40. In caso di assegnazione a incarichi di direttore, sostituto direttore, incarichi speciali o di coordinamento tale indennità dirigenziale per compiti di supporto assorbe le corrispondenti indennità spettanti.

L'art. 42 è soppresso e sostituito dal seguente:

"Art. 42 Retribuzione di risultato

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

Der Art. 41 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

„Art. 41 Positionszulage

(1) Die Positionszulage hat den Zweck, den Führungskräften eine Besoldung zuzuerkennen, die mit den zugewiesenen Aufgaben und der diesbezüglichen Verantwortung verbunden ist.

(2) Die Höhe der Positionszulage wird in Bezug auf die Einstufung der Organisationsstrukturen bestimmt und darf nicht weniger als 25.000,00 Euro betragen noch den Betrag des in der Anlage B) festgesetzten Tarifgehalts bemessen für 13 Monate überschreiten. Im Falle des Generalsekretärs kann von dieser Höchstgrenze abgewichen werden.

(3) Die Einstufung der Organisationseinheiten wird vom Präsidium nach Absprache mit den Gewerkschaften auf der Grundlage der beschlossenen Kriterien verfügt.

(4) Bei Nichterneuerung, Widerruf des Führungsauftrags oder Verzicht auf denselben können der Führungskraft Aufgaben und Befugnisse von besonderer Bedeutung und Komplexität unter Berücksichtigung der erworbenen Kompetenzen und Erfahrungen sowie der Organisationserfordernisse der Verwaltung erteilt werden, für welche eine Führungszulage für Unterstützungsaufgaben zusteht, die das Ausmaß von 25.000,00 Euro jährlich bemessen für 12 Monate nicht überschreiten darf. Diese Zulage wird nicht durch Mittel aus dem Fonds laut Art. 40 gespeist. Wird der Führungskraft der Auftrag als Amtsdirektor oder stellvertretender Amtsdirektor bzw. ein Sonderauftrag oder ein Koordinierungsauftrag erteilt, so wird diese Führungszulage für Unterstützungsaufgaben mit der entsprechenden zustehenden Zulage verrechnet.

Der Art. 42 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

„Art. 42 Ergebnisgehalt

1. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati conseguiti da ciascun dirigente in relazione agli obiettivi assegnati o comunque prefissati.

2. La retribuzione di risultato è attribuita ai dirigenti sulla base della verifica del grado di realizzazione dei compiti istituzionali, rispetto ad obiettivi predeterminati dall'Amministrazione, tenendo conto sia del livello di impegno richiesto dal posto e dalla funzione sia della congruità delle risorse assegnate. Fra gli elementi da sottoporre alle valutazioni inerenti i risultati rientrano anche le capacità dimostrate dai dirigenti in ordine al conseguimento di economie di gestione, nonché alla formulazione di proposte per il contenimento delle spese correnti dell'Ente.

3. La valutazione dell'attività e dei risultati dei dirigenti viene operata dall'Ufficio di Presidenza o dal Nucleo di valutazione di cui al comma 2 dell'art. 37 secondo quanto previsto dall'art. 37. Le decisioni inerenti l'attribuzione della retribuzione di risultato sono comunicate alle OO.SS..

4. La retribuzione di risultato spetta in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio resi nell'anno di riferimento, con arrotondamento al mese intero della frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni.

5. La valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato dovrà essere effettuata entro il primo semestre dell'anno successivo il periodo valutato; l'erogazione viene effettuata di norma entro la mensilità di agosto."

L'art. 44 è soppresso e sostituito dal seguente:

"Art. 44 Indennità di disagiata residenza

1. La disciplina in materia di indennità di disagiata residenza in favore dei dirigenti è regolata dalla normativa in vigore per il restante personale."

L'art. 48 è soppresso e sostituito dal seguente:

"Art. 48 Nuove nomine

1. Al funzionario preposto alle strutture dirigenziali ai sensi delle disposizioni del

(1) Das Ergebnisgehalt ist eine Vergütung für die von jeder Führungskraft in Bezug auf die vorgegebenen oder auf jeden Fall festgesetzten Ziele erreichten Ergebnisse.

(2) Das Ergebnisgehalt wird den Führungskräften aufgrund des Durchführungsstandes der institutionellen Aufgaben in Bezug auf die von der Verwaltung festgesetzten Ziele zuerkannt, wobei der mit der Stellung und dem Aufgabenbereich verbundene Einsatz sowie die Angemessenheit der zugewiesenen Ressourcen zu berücksichtigen sind. Für die Bewertung der Ergebnisse ist auch die Fähigkeit der Führungskräfte zu berücksichtigen, Einsparungen zu erzielen und Vorschläge zur Einschränkung der laufenden Ausgaben der Körperschaft vorzubringen.

(3) Das Präsidium oder der Bewertungsbeirat laut vorstehendem Art. 37 Abs. 2 bewertet gemäß Art. 37 die Tätigkeit der Führungskräfte und die erzielten Ergebnisse. Die Entscheidungen bezüglich der Zuerkennung des Ergebnisgehalts werden den Gewerkschaften mitgeteilt.

(4) Das Ergebnisgehalt steht in so vielen Zwölfteln wie die Anzahl der im Bezugsjahr geleisteten Monate Dienst zu, wobei Monatsbruchteile von mindestens 15 Tagen auf den ganzen Monat aufgerundet werden.

(5) Die Bewertung zwecks Entrichtung des Ergebnisgehalts ist innerhalb des ersten Halbjahres nach dem bewerteten Zeitraum vorzunehmen; die Entrichtung erfolgt in der Regel binnen dem Monat August."

Der Art. 44 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

„Art. 44 Entfernungszulage

(1) Die Entfernungszulage für die Führungskräfte wird durch die für das restliche Personal geltenden Bestimmungen geregelt."

Der Art. 48 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

„Art. 48 Neuernennungen

(1) Den Beamten und Beamtinnen, die gemäß den Bestimmungen der

Regolamento organico del personale del Consiglio regionale, in possesso della qualifica dirigenziale ovvero in possesso dei requisiti alle funzioni dirigenziali, spetta il trattamento economico fondamentale e accessorio previsto dal presente contratto.

2. Qualora la nuova nomina riguardi un funzionario proveniente dai ruoli dell'Amministrazione regionale, camerale o provinciale è confermata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.”

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

- a) se provenienti dai ruoli dell'Amministrazione regionale o Camerale il 100% della retribuzione individuale di anzianità goduta o in corso di maturazione nella qualifica di provenienza; tale retribuzione confluirà con decorrenza dalla data di cessazione dal servizio nel fondo per il finanziamento del sistema di classificazione del personale non dirigente.
- b) se provenienti da altri enti pubblici il 100% della retribuzione individuale di anzianità corrispondente alla anzianità di servizio valutata in termini economici con l'applicazione dei valori attribuiti ai dipendenti del Consiglio regionale alle varie epoche;
- c) se provenienti da strutture private il riconoscimento al 100% del servizio prestato in posizioni dirigenziali con valutazione dello stesso in termini economici applicando i valori attribuiti al personale dirigenziale del Consiglio regionale alle varie epoche.

L'art. 49 è soppresso e sostituito dal seguente:

“Art. 49 Trattamento economico del funzionario incaricato delle funzioni di dirigente

1. Al funzionario incaricato delle funzioni di dirigente è attribuita a titolo di assegno personale, in aggiunta al trattamento

Personaldienstordnung des Regionalrates mit der Leitung einer Führungsstruktur beauftragt sind, im Führungsrang eingestuft oder im Besitz der Voraussetzungen zur Übernahme von Führungsaufgaben sind, stehen die Grundbesoldung und die zusätzlichen Besoldungselemente zu, die in diesem Tarifvertrag vorgesehen sind.

(2) Wenn die Neuernennung einen Beamten/eine Beamtin betrifft, der/die im Stellenplan der Regionalverwaltung, der Handelskammern oder des Landes eingestuft ist, wird die bezogene Dienstalterszulage bestätigt.

(3) Ab dem Datum der Ernennung werden den Führungskräften zusätzlich zu der im Vertrag vorgesehenen Anfangsbesoldung als Dienstalterszulage folgende Beträge zuerkannt:

- a) wenn sie in den Stellenplänen der Regionalverwaltung oder Handelskammern eingestuft waren: 100% der für den bisher bekleideten Funktionsrang zustehenden oder anreifenden Dienstalterszulage; ab dem Datum des Ausscheidens aus dem Dienst fließt diese Dienstalterszulage in den Fonds für die Finanzierung der Klassifizierung des Personals, das keine Führungsposition bekleidet.
- b) wenn sie aus anderen öffentlichen Verwaltungen kommen: 100% der Dienstalterszulage, die dem Dienstalter entspricht, das aufgrund der den Regionalratsbediensteten zu den verschiedenen Zeiten zuerkannten Werte berechnet wird.
- c) wenn sie aus der Privatwirtschaft kommen: Anerkennung zu 100% des Dienstalters in Führungspositionen, für das eine Zulage aufgrund der den Führungskräften der Regionalratsverwaltung zu den verschiedenen Zeiten zuerkannten Werte berechnet wird.

Der Art. 49 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

„Art. 49 Besoldung der mit den Aufgaben einer Führungskraft beauftragten Beamten und Beamtinnen

(1) Den mit den Aufgaben einer Führungskraft beauftragten Beamten und Beamtinnen wird zusätzlich zur bezogenen

economico fondamentale in godimento, la differenza fra lo stipendio tabellare del dirigente ed il trattamento economico in godimento a titolo di stipendio, indennità integrativa speciale e indennità di funzione parte fissa. Sono inoltre attribuite l'indennità di posizione, l'indennità di bilinguità e trilinguità nonché la retribuzione di risultato e il trattamento economico accessorio di cui al presente contratto, secondo le disposizioni che regolano la materia, con assorbimento di eventuali indennità legate alle funzioni svolte comunque denominate.

2. Il trattamento di cui al comma 1 è attribuito altresì al funzionario incaricato della sostituzione del dirigente temporaneamente assente dal servizio, trascorsi 30 giorni consecutivi di sostituzione, escluse le ferie ordinarie, e a decorrere dall'inizio della sostituzione stessa.

3. Al funzionario comandato da altri enti, cui è incaricato delle funzioni di dirigente, è attribuito a titolo di assegno personale, la differenza fra il trattamento economico complessivamente in godimento ed il trattamento economico iniziale di dirigente aumentato della retribuzione individuale di anzianità goduta. Spettano inoltre l'indennità di posizione, la retribuzione di risultato e il trattamento economico accessorio di cui al presente contratto, secondo le disposizioni che regolano la materia, integrato, a titolo di indennità accessoria, qualora ricorrano le condizioni previste nella normativa di riferimento e purché non percepisca detti assegni o similari dall'ente di appartenenza, dell'indennità di bilinguità e trilinguità. Nel caso predetto, il dipendente ha diritto all'importo più elevato dell'indennità, di cui si tiene conto nel calcolo dell'assegno personale.”

Disposizioni in materia di oneri risarcitori:

“1. La disciplina in materia di oneri risarcitori in favore dei dirigenti è regolata dalla normativa in vigore per il restante personale.”

Grundbesoldung eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem Tarifgehalt der Führungskraft und der als Gehalt, Sonderergänzungszulage sowie Funktionszulage, fester Anteil, bezogenen Besoldung zuerkannt. Ferner werden die Positionszulage, die Zwei- und Dreisprachigkeitszulage, das Ergebnisgehalt und die zusätzlichen Besoldungselemente laut diesem Tarifvertrag gemäß den einschlägigen Bestimmungen zuerkannt, wobei eventuelle Zulagen in Zusammenhang mit den wie auch immer genannten durchgeführten Aufgaben verrechnet werden.

(2) Die Besoldung laut Abs. 1 wird außerdem dem/der mit der Vertretung einer zeitweilig vom Dienst abwesenden Führungskraft beauftragten Beamten/Beamtin nach 30 aufeinander folgenden Tagen Vertretung – ausschließlich des ordentlichen Urlaubs – mit Wirkung ab Beginn der Vertretung zuerkannt.

(3) Den von anderen Körperschaften abgeordneten Beamten und Beamtinnen, die mit den Aufgaben einer Führungskraft beauftragt sind, wird eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen der bezogenen Gesamtbesoldung und der Anfangsbesoldung einer Führungskraft, erhöht um die bezogene Dienstalterszulage, zuerkannt. Ferner werden die Positionszulage, das Ergebnisgehalt und die zusätzlichen Besoldungselemente laut diesem Tarifvertrag gemäß den einschlägigen Bestimmungen zuerkannt; die zusätzlichen Besoldungselemente werden durch die Zwei- und Dreisprachigkeitszulage als zusätzliche Zulage ergänzt, sofern die in den Bezugsbestimmungen vorgesehenen Voraussetzungen bestehen und besagte oder ähnliche Zulagen dem Beamten/der Beamtin nicht bereits von der Herkunftskörperschaft entrichtet werden. Im vorgenannten Falle hat der Bedienstete Anspruch auf die Zulage höheren Betrages, was bei der Bemessung der persönlichen Zulage Berücksichtigung findet.“

Bestimmungen betreffend die Rückerstattungen:

„(1) Die Rückerstattungen zugunsten der Führungskräfte werden durch die für das restliche Personal geltenden Bestimmungen geregelt.“

Disposizioni in materia di previdenza e di trattamento di fine rapporto:

“1. La disciplina in materia di previdenza e trattamento di fine rapporto in favore dei dirigenti è regolata dalla normativa in vigore per il restante personale.”

DICHIARAZIONE A VERBALE
CONGIUNTA N. 1

Le parti firmatarie del presente contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale del Consiglio della Regione Autonoma Trentino Alto Adige – triennio economico e giuridico 2016-2018, si impegnano a predisporre, un testo coordinato delle disposizioni contrattuali del personale dell'area dirigenziale.

Bolzano, 23 gennaio 2023

Bestimmungen in Sachen Vorsorge und Abfertigung:

„(1) Die Vorsorge und die Abfertigung für die Führungskräfte werden durch die für das restliche Personal geltenden Bestimmungen geregelt.“

GEMEINSAME PROTOKOLLERKLÄRUNG
NR. 1

Die unterzeichnenden Parteien dieses Tarifvertrags betreffend die Führungskräfte des Regionalrates der Autonomen Region Trentino-Südtirol für den Dreijahreszeitraum 2016-2018 (wirtschaftlicher und rechtlicher Teil) verpflichten sich, einen koordinierten Text der tarifvertraglichen Bestimmungen betreffend die Führungskräfte zu erstellen.

Bozen, den 23. Jänner 2023