

[195818]

**Anno 2023****Jahr 2023***Sezione generale - Parte prima**Allgemeine Sektion - Erster Teil***COMUNICATI****MITTEILUNGEN****Consiglio regionale del Trentino-Alto Adige****Regionalrat Trentino-Südtirol****COMUNICATO DEL CONSIGLIO REGIONALE**

del 21 dicembre 2023

Contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale del Consiglio regionale della Regione autonoma Trentino-Alto Adige – triennio economico e giuridico 2019-2021

**MITTEILUNG DES REGIONALRATS**

vom 21. Dezember 2023

Tarifvertrag betreffend die Führungskräfte des Regionalrates der autonomen Region Trentino-Südtirol – Dreijahreszeitraum 2019-2021 ( wirtschaftlicher und rechtlicher Teil)

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

**CONTRATTO COLLETTIVO TARIFVERTRAG BETREFFEND DIE  
RIGUARDANTE IL PERSONALE FÜHRUNGSKRÄFTE DES  
DELL'AREA DIRIGENZIALE DEL REGIONALRATES DER AUTONOMEN  
CONSIGLIO REGIONALE DELLA REGION TRENTINO-SÜDTIROL –  
REGIONE AUTONOMA TRENTINO- DREIJAHRESZEITRAUM 2019-2021  
ALTO ADIGE–TRIENNIO ECONOMICO E (WIRTSCHAFTLICHER UND  
GIURIDICO 2019-2021 RECHTLICHER TEIL)**

A seguito della deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 20 novembre 2023, n. 57 con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione del contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale del Consiglio della Regione autonoma Trentino-Alto Adige – triennio economico e giuridico 2019-2021

Ausgehend vom Präsidiumsbeschluss Nr. 57 vom 20. November 2023, mit dem die Unterzeichnung des Tarifvertrags betreffend die Führungskräfte des Regionalrates der autonomen Region Trentino-Südtirol – Dreijahreszeitraum 2019-2021 (wirtschaftlicher und rechtlicher Teil) ermächtigt wurde, unterzeichnen

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

die mit dem Beschluss Nr. 54/2022 eingesetzte Delegation des Präsidiums bestehend aus:

Roberto Paccher – Presidente pro tempore del Consiglio regionale

Herrn Roberto Paccher – dem amtierenden Präsidenten des Regionalrates

dott. Günther Hofer – esperto esterno

Herrn Dr. Günther Hofer – dem externen Sachverständigen

e la delegazione sindacale composta da:

und die Gewerkschaftsdelegation bestehend aus:

dott. Josef Rottensteiner – DIRER-DIRTA

Herrn Dr. Josef Rottensteiner – DIRER-DIRTA

al termine dei lavori di esame e di verifica del testo le parti sottoscrivono il contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale del Consiglio della Regione autonoma Trentino-Alto Adige – triennio economico e giuridico 2019-2021, nel testo che segue:

nach erfolgter Beratung und Prüfung des Textes den Tarifvertrag betreffend die Führungskräfte des Regionalrates der autonomen Region Trentino-Südtirol – Dreijahreszeitraum 2019-2021 (wirtschaftlicher und rechtlicher Teil) mit folgendem Wortlaut:

**Contratto collettivo riguardante il personale dell'area dirigenziale del Consiglio regionale della Regione autonoma Trentino-Alto Adige – triennio economico e giuridico 2019-2021**

**Tarifvertrag betreffend die Führungskräfte des Regionalrates der autonomen Region Trentino-Südtirol – Dreijahreszeitraum 2019-2021 (wirtschaftlicher und rechtlicher Teil)**

## **INDICE**

## **INHALTSVERZEICHNIS**

### **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **I. TITEL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

#### **CAPO I:**

#### **I. KAPITEL**

Art. 1: Campo di applicazione e norme generali

Art. 1: Anwendungsbereich und allgemeine Bestimmungen

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

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

### **TITOLO II SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

### **II. TITEL BEZIEHUNGEN ZU DEN GEWERKSCHAFTEN**

#### **CAPO I Disposizioni generali**

#### **I. KAPITEL Allgemeine Bestimmungen**

Art. 3: Informazione preventiva

Art. 3: Vorabinformation

Art. 4: Concertazione

Art. 4: Besprechung

Art. 5: Informazione successiva

Art. 5: Nachfolgende Information

#### **CAPO II Procedure di mediazione e raffreddamento dei conflitti**

#### **II. KAPITEL Vermittlungsverfahren und Entschärfung von Streitigkeiten**

Art. 6: Interpretazione e clausole di raffreddamento

Art. 6: Auslegung und Entschärfungsklauseln

#### **CAPO III Diritti sindacali**

#### **III. KAPITEL Gewerkschaftliche Rechte**

Art. 7: Diritto di associazione e di attività sindacale

Art. 7: Recht auf gewerkschaftlichen Zusammenschluss und gewerkschaftliche Betätigung

Art. 8: Permessi sindacali  
 Art. 9: Assemblee sindacali  
 Art. 10: Diritto di affissione  
 Art. 11: Utilizzo di locali

Art. 8: Gewerkschaftsbeurlaubungen  
 Art. 9: Gewerkschaftsversammlungen  
 Art. 10: Anschlagrecht  
 Art. 11: Nutzung von Räumlichkeiten

### **TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO**

### **III. TITEL ARBEITSVERHÄLTNIS**

#### **CAPO I Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro**

#### **I. KAPITEL Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

Art. 12: Contratto individuale di lavoro  
 Art. 13: Periodo di prova  
 Art. 14: Contratto di lavoro a tempo  
 determinato  
 Art. 15: Risoluzione del rapporto di lavoro  
 Art. 16: Recesso dell'Amministrazione  
 Art. 17: Effetti del procedimento penale sul  
 rapporto di lavoro

Art. 12: Individualvertrag  
 Art. 13: Probezeit  
 Art. 14: Befristeter Arbeitsvertrag  
 Art. 15: Auflösung des  
 Arbeitsverhältnisses  
 Art. 16: Kündigung durch die Verwaltung  
 Art. 17: Auswirkungen eines  
 Strafverfahrens auf das  
 Arbeitsverhältnis

Art. 18: Risoluzione consensuale  
 Art. 19: Termine ed indennità di preavviso

Art. 18: Einvernehmliche Auflösung  
 Art. 19: Kündigungsfrist und  
 Entschädigung für ihre  
 Nichteinhaltung

Art. 20: Indennità in caso di morte

Art. 20: Entschädigung im Todesfall

#### **CAPO II Struttura del rapporto**

#### **II. KAPITEL Wesentliche Elemente des Arbeitsverhältnisses**

Art. 21: Ferie  
 Art. 22: Festività  
 Art. 23: Permessi retribuiti  
 Art. 24: Orario di servizio  
 Art. 25: Accesso al regime ad impegno  
 ridotto  
 Art. 26: Lavoro agile (smart working)  
 Art. 27: Assenza per malattia  
 Art. 28: Infortuni sul lavoro e malattie dovute  
 a causa di servizio

Art. 21: Urlaub  
 Art. 22: Feiertage  
 Art. 23: Bezahlte Beurlaubungen  
 Art. 24: Dienstzeit  
 Art. 25: Inanspruchnahme der reduzierten  
 Arbeitszeit  
 Art. 26: Agiles Arbeiten (Smart Working)  
 Art. 27: Abwesenheit wegen Krankheit  
 Art. 28: Unfälle am Arbeitsplatz und  
 dienstbedingte Krankheiten

Art. 29: Aspettativa per motivi personali, familiari o di studio	Art. 29: Wartestand aus persönlichen, familiären oder Bildungsgründen
Art. 30: Tutela della maternità e paternità	Art. 30: Schutz der Mutterschaft und der Vaterschaft
Art. 31: Modalità di fruizione del congedo parentale	Art. 31: Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs
Art. 32: Aspettativa per il personale con prole	Art. 32: Wartestand für das Personal mit Kindern
Art. 33: Assenze per mandato politico	Art. 33: Abwesenheit wegen politischen Mandats
Art. 34: Assenze per sciopero	Art. 34: Abwesenheit wegen Streik
Art. 35: Aggiornamento professionale	Art. 35: Berufliche Weiterbildung

**CAPO III  
Norme disciplinari**

Art. 36: Doveri del dirigente

**III. KAPITEL  
Disziplinarbestimmungen**

Art. 35: Pflichten der Führungskräfte

**CAPO IV  
Incarichi dirigenziali e valutazione**

Art. 37: Affidamento degli incarichi dirigenziali  
Art. 38: Valutazione dei dirigenti

**IV. KAPITEL  
Führungsaufträge und Bewertung**

Art. 37: Erteilung der Führungsaufträge  
Art. 38: Bewertung der Führungskräfte

**TITOLO IV  
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**CAPO I  
Retribuzione**

Art. 39: Struttura della retribuzione  
Art. 40: Stipendio tabellare  
Art. 41: Fondo per l'indennità di posizione e la retribuzione di risultato  
Art. 42: Indennità di posizione  
Art. 43: Retribuzione di risultato  
Art. 44: Indennità di bilinguità e trilinguità  
Art. 45: Indennità di disagiata residenza  
Art. 46: Indennità di missione  
Art. 47: Corresponsione della retribuzione e tredicesima mensilità  
Art. 48: Effetti delle nuove retribuzioni

**IV. TITEL  
BESOLDUNG**

**I. KAPITEL  
Besoldung**

Art. 39 Gliederung der Besoldung  
Art. 40: Tarifgehalt  
Art. 41: Fonds für die Positionszulage und das Ergebnisgehalt  
Art. 42: Positionszulage  
Art. 43: Ergebnisgehalt  
Art. 44: Zwei- und Dreisprachigkeitszulage  
Art. 45: Entfernungszulage  
Art. 46: Außendienstvergütung  
Art. 47: Entrichtung der Besoldung und dreizehntes Monatsgehalt  
Art. 48: Wirkungen der neuen Besoldungen

**CAPO II**  
**Disposizioni varie**

- Art. 49: Nuove nomine  
Art. 50: Assunzioni a contratto
- Art. 51: Trattamento economico – normativo del dirigente ad impegno ridotto
- Art. 52: Trattamento economico del funzionario incaricato temporaneamente delle funzioni di dirigente
- Art. 53: Trattamento economico del Capo di Gabinetto
- Art. 54: Servizio alternativo di mensa  
Art. 55: Copertura assicurativa

**CAPO III**  
**Disposizioni in materia di oneri risarcitori**

- Art. 56: Disposizioni in materia di oneri risarcitori

**CAPO IV**  
**Disposizioni in materia di previdenza e di trattamento di fine rapporto**

- Art. 57: Disposizioni in materia di previdenza e di trattamento di fine rapporto

**CAPO V**  
**Disposizioni in materia di assistenza sanitaria integrativa**

- Art. 58: Disposizioni in materia di assistenza sanitaria integrativa

**NORME FINALI**

**ALLEGATI**

**II. KAPITEL**  
**Sonstige Bestimmungen**

- Art. 49: Neuernennungen  
Art. 50: Einstellungen mit Vertrag
- Art. 51: Dienst- und besoldungsrechtliche Stellung der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit
- Art. 52: Besoldung der zeitweilig mit den Aufgaben einer Führungskraft beauftragten Beamten und Beamtinnen
- Art. 53: Besoldung des Kabinettschefs
- Art. 54: Alternativer Mensadienst  
Art. 55: Versicherungsschutz

**III. KAPITEL**  
**Bestimmungen betreffend die Rückerstattungen**

- Art. 56: Bestimmungen betreffend die Rückerstattungen

**IV. KAPITEL**  
**Bestimmungen auf den Sachgebieten der Vorsorge und der Abfertigung**

- Art. 57: Bestimmungen auf den Sachgebieten der Vorsorge und der Abfertigung

**V. KAPITEL**  
**Bestimmungen auf dem Sachgebiet der ergänzenden Gesundheitsversorgung**

- Art. 58: Bestimmungen auf dem Sachgebiet der ergänzenden Gesundheitsversorgung

**SCHLUSSBESTIMMUNGEN<**

**ANLAGEN**

## A) CODICE DI COMPORTAMENTO

## A): VERHALTENSREGELN

B) TABELLE TRATTAMENTO  
ECONOMICO

## B): BESOLDUNGSTABELLEN

## C) TRATTAMENTO DI MISSIONE

## C) AUSSENDIENSTVERGÜTUNG

Art. 1: Definizioni e autorizzazione

Art. 1: Begriffsbestimmung und  
Genehmigung

Art. 2: Indennità di missione all'estero

Art. 2: Vergütung für Dienstreisen ins  
Ausland

Art. 3: Rimborso delle spese di vitto

Art. 3: Rückerstattung der  
VerpflegungskostenArt. 4: Rimborso delle spese di viaggio e  
pernottamentoArt. 4: Rückerstattung der Fahrt- und  
ÜbernachungskostenArt. 5: Uso del proprio automezzo per viaggi  
di servizioArt. 5: Benutzung des eigenen  
Kraftfahrzeugs für Dienstreisen

Art. 6: Disposizioni speciali

Art. 6: Sonderbestimmungen

Art. 7: Anticipazioni spese

Art. 7: Spesenvorschuss

Art. 8: Liquidazione delle missioni

Art. 8: Auszahlung der  
Außendienstvergütung

Art. 9: Provvedimenti disciplinari

Art. 9: Disziplinarmaßnahmen

Art. 10: Sede di servizio

Art. 10: Dienstsitz

**TITOLO I**

## DISPOSIZIONI GENERALI

**CAPO I****Art. 1****Campo di applicazione e norme generali**

1. Il presente contratto collettivo, stipulato ai sensi dell'art. 4 della L.R. 21 luglio 2000, n. 3 e successive modificazioni, si applica al personale dirigenziale con contratto a tempo indeterminato e determinato DEL Consiglio regionale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, incluso il personale incaricato provvisoriamente delle funzioni dirigenziali.

2. A detto personale si applicano le disposizioni ed i codici allegati al presente contratto, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale, nonché gli altri Allegati, richiamati nelle rispettive disposizioni contrattuali, in vigore per il restante personale del Consiglio regionale.

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

4. Al personale dirigente si applicano le norme riguardanti le incompatibilità, i comandi, i distacchi, la cui disciplina è stata demandata dalla legge regionale a regolamenti.

**Art. 2****Durata, decorrenza, tempi e procedure di****I. TITEL**

## ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

**I. KAPITEL****Art. 1****Anwendungsbereich und allgemeine Bestimmungen**

1. Dieser im Sinne des Art. 4 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 i.g.F. abgeschlossene Tarifvertrag findet auf die Führungskräfte mit unbefristetem und befristetem Arbeitsverhältnis des Regionalrates der autonomen Region Trentino-Südtirol – einschließlich der zeitweilig mit Führungsaufgaben beauftragten Bediensteten – Anwendung.

2. Für genanntes Personal gelten die Bestimmungen und Verhaltensregeln, die diesem Tarifvertrag als ergänzender und wesentlicher Bestandteil beiliegen, sowie die weiteren, für das restliche Personal des Regionalrates geltenden Anlagen, auf die in den entsprechenden Bestimmungen des Vertrags verwiesen wird.

3. Werden im Vergleich zu den im Tarifvertrag vorgesehenen Aufwendungen höhere Ausgaben festgestellt, so wird ein Treffen der unterzeichnenden Parteien anberaumt, um die Verlängerung der Gültigkeitsdauer des Tarifvertrags bzw. den Ausgleich der Mehrausgaben bei den nächsten Tarifverhandlungen zu vereinbaren.

4. Für die Führungskräfte gelten die Bestimmungen über die Unvereinbarkeit, die Abordnungen und die Abstellungen, deren Regelung aufgrund eines Regionalgesetzes durch Verordnungen erfolgt.

**Art. 2****Dauer, Beginn, Fristen und Verfahren bei**



## applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021 sia per la parte giuridica che economica. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

2. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati entro 60 giorni dalla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

3. Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

## der Anwendung des Vertrags

1. Dieser Tarifvertrag umfasst den Zeitraum 1. Jänner 2019 – 31. Dezember 2021 sowohl für den rechtlichen als auch für den wirtschaftlichen Teil. Die rechtlichen und wirtschaftlichen Wirkungen gelten ab dem ersten Tag des auf das Datum des Tarifvertragsabschlusses folgenden Monats, unbeschadet anders lautender, darin enthaltener Bestimmungen.

2. Die gebundenen und automatisch anwendbaren Rechtsinstitute wirtschaftlichen oder rechtlichen Charakters werden – unbeschadet anders lautender, im Tarifvertrag enthaltener Bestimmungen – innerhalb 60 Tagen ab dem Datum des Tarifvertragsabschlusses angewandt.

3. Die Vertragsbestimmungen bleiben zur Gänze in Kraft, bis sie durch den darauf folgenden Tarifvertrag ersetzt werden.

## TITOLO II

## SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

## CAPO I

## Disposizioni generali

## Art. 3

## Informazione preventiva

1. L'Amministrazione fornisce un'informazione preventiva, per iscritto ed in tempo utile, alle rappresentanze sindacali firmatarie del presente contratto sui criteri generali relativi a:

- a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;
- c) articolazione delle strutture organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini dell'attribuzione della indennità di posizione;
- d) modalità di attribuzione della retribuzione

## II. TITEL

## BEZIEHUNGEN ZU DEN GEWERKSCHAFTEN

## I. KAPITEL

## Allgemeine Bestimmungen

## Art. 3

## Vorabinformation

1. Die Verwaltung informiert die diesen Tarifvertrag unterzeichnenden Gewerkschaften im Voraus schriftlich und rechtzeitig über die allgemeinen Kriterien betreffend die:

- a) Erteilung, Änderung und den Widerruf der Führungsaufträge;
- b) Systeme zur Bewertung der Tätigkeit der Führungskräfte;
- c) Gliederung der Organisationsstrukturen, der Aufgaben und der damit verbundenen Verantwortung zwecks Zuerkennung der Positionszulage;
- d) Modalitäten für die Zuerkennung der an

collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;

- e) programmi di aggiornamento dei dirigenti;
- f) misure di pari opportunità;
- g) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;
- h) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.
- i) disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

die Ergebnisse und die Erreichung der zugewiesenen Ziele gebundenen Besoldung

- e) Weiterbildungsprogramme für die Führungskräfte;
- f) Maßnahmen zur Chancengleichheit;
- g) Auswirkungen der organisatorischen und technologischen Innovationen auf die Qualität der Arbeit und die Professionalität der Führungskräfte;
- h) Schutzmaßnahmen in den Bereichen Hygiene, Umwelt, Sicherheit und Prävention am Arbeitsplatz;
- i) Regelung der Bedingungen, Voraussetzungen und Grenzen für die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

#### Art. 4 Concertazione

1. Nelle materie previste all'art. 3, lettere a), b), c), d), g) e i), ciascuna delle rappresentanze sindacali firmatarie del presente contratto può chiedere all'Amministrazione, in forma scritta, un incontro per la concertazione delle materie medesime.

2. Della richiesta è data notizia alle altre rappresentanze sindacali dei dirigenti.

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

4. La concertazione si conclude nel termine tassativo di 30 giorni dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza, con un verbale dal quale risultano le posizioni delle parti.

#### Art. 4 Besprechung

1. Jede diesen Vertrag unterzeichnende Gewerkschaft kann bei der Verwaltung schriftlich ein Treffen für die Besprechung der Sachgebiete laut Art. 3 Buchst. a), b), c), d), g) und i) beantragen.

2. Über den Antrag werden die anderen Gewerkschaftsvertretungen der Führungskräfte unterrichtet.

3. Die Besprechung findet im Rahmen eigens dazu anberaumter Treffen statt, die in der Regel innerhalb achtundvierzig Stunden – ausgeschlossen die arbeitsfreien Tage – ab Erhalt des Antrags beginnen. Während des Zeitraums, in dem die Besprechung stattfindet, haben sich die Parteien an die Grundsätze der Verantwortung, Korrektheit und Transparenz zu halten.

4. Die Besprechung muss innerhalb der verbindlichen Frist von 30 Tagen nach Erhalt der Mitteilung oder – in objektiv dringenden Fällen – innerhalb einer kürzeren Frist mit einem Protokoll abgeschlossen werden, aus dem die Stellungnahmen der Parteien

hervorgehen.

5. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità nelle stesse materie dell'Amministrazione.

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

5. Unbeschadet bleiben die endgültige autonome Entscheidung und die Verantwortung der Verwaltung auf genannten Sachgebieten.

6. Während des Zeitraumes der Besprechung trifft die Verwaltung keine einseitigen Maßnahmen hinsichtlich der zu klärenden Sachgebiete und die an der Besprechung beteiligten Gewerkschaften ergreifen in diesen Sachgebieten keine Arbeitskampfmaßnahmen.

#### Art. 5

#### Informazione successiva

1. L'Amministrazione, su richiesta delle rappresentanze sindacali firmatarie del presente contratto e con le modalità indicate nell'articolo 3, fornirà adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza.

2. Le informazioni saranno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenuto conto prioritariamente dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

#### Art. 5

#### Nachfolgende Information

1. Auf Antrag der diesen Tarifvertrag unterzeichnenden Gewerkschaften erteilt die Verwaltung nach den Modalitäten laut Art. 3 angemessene Informationen über die in Bezug auf die Arbeitsorganisation, Begründung, Änderung und Auflösung der Arbeitsverhältnisse der Führungskräfte erlassenen Maßnahmen und Verwaltungsakte.

2. Die Informationen werden innerhalb einer angemessenen Frist und in geeigneter Form erteilt, wobei die Kontinuität der Verwaltungstätigkeit Vorrang hat.

## CAPO II

### Procedure di mediazione e raffreddamento dei conflitti

#### Art. 6

#### Interpretazione e clausole di raffreddamento

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

## II. KAPITEL

### Vermittlungsverfahren und Entschärfung von Streitigkeiten

#### Art. 6

#### Auslegung und Entschärfungsklauseln

1. Die gewerkschaftlichen Beziehungen basieren auf den Grundsätzen der Verantwortung, der Korrektheit, des guten Glaubens und der Transparenz des Verhaltens und haben die

## Konfliktvorbeugung zum Ziel.

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

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

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

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

2. Im Einklang mit den oben genannten Grundsätzen ergreifen die Parteien während des Zeitraums der Besprechung keine einseitigen Initiativen und führen keine direkten Aktionen durch. Ferner bemühen sie sich, eine Einigung über die anstehenden Themen zu finden.

3. Treten Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung des Tarifvertrags auf, so treffen sich die Parteien innerhalb 20 Tagen nach Erhalt des Antrags laut Abs. 4, um die beanstandete Klausel einvernehmlich auszulegen.

4. Für die Zwecke des Abs. 3 hat die beanstandende Partei der Gegenpartei mittels Einschreiben oder zertifizierter E-Mail (PEC) einen schriftlichen Antrag zu übermitteln. Dieser muss eine kurze Beschreibung der Tatsachen und der Rechtsgrundlagen, auf die er sich stützt, enthalten. Er muss sich jedenfalls auf Auslegungs- und Anwendungsprobleme von allgemeiner Relevanz beziehen.

5. Die eventuelle Vereinbarung, die gemäß den Tarifvertragsverfahren abzuschließen und zu genehmigen ist, ersetzt die beanstandete Klausel ab Geltungsbeginn des Tarifvertrags. Die Vereinbarung wird mit der Unterzeichnung seitens aller Parteien, die den ursprünglichen Tarifvertrag unterzeichnet haben, abgeschlossen.

**CAPO III**

## Diritti sindacali

## Art. 7

## Diritto di associazione e di attività sindacale

1. I dirigenti hanno diritto di costituire organizzazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale all'interno dei

**III. KAPITEL**

## Gewerkschaftliche Rechte

## Art. 7

## Recht auf gewerkschaftlichen Zusammenschluss und gewerkschaftliche Betätigung

1. Die Führungskräfte haben das Recht, Gewerkschaften zu gründen, ihnen beizutreten und gewerkschaftliche Tätigkeit

luoghi di lavoro.

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

3. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

4. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 2 inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazione di appartenenza ed all'Organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.

am Arbeitsplatz zu betreiben.

2. Die Führungskräfte können zugunsten der von ihnen bestimmten Gewerkschaft die Vollmacht für die Einziehung eines monatlichen Betrags vom Gehalt als Gewerkschaftsbeitrag in der von den satzungsmäßig zuständigen Gewerkschaftsorganen festgelegten Höhe erteilen. Die Vollmacht wird schriftlich erteilt und von der Führungskraft oder der jeweiligen Gewerkschaft an die Verwaltung weitergeleitet.

3. Die Vollmacht ist ab dem ersten Tag des auf das Ausstellungsdatum folgenden Monats wirksam.

4. Die Führungskraft kann jederzeit die gemäß Abs. 2 erteilte Vollmacht widerrufen, indem sie dies ihrer Verwaltung und der jeweiligen Gewerkschaft mitteilt. Der Widerruf ist ab dem ersten Tag des auf die Vorlage der entsprechenden Mitteilung folgenden Monats wirksam.

#### Art. 8 Permessi sindacali

1. Allo scopo di assicurare il libero svolgimento delle attività sindacali, sono concessi ad ogni Organizzazione sindacale di natura associativa rappresentativa di comparto, alla quale aderiscono i dirigenti regionali, permessi sindacali in ragione di 7,5 ore annue fisse, aumentate di 2,5 minuti settimanali per ciascun iscritto.

2. La partecipazione a trattative sindacali su convocazione dell'Amministrazione, ivi compresa la concertazione e l'informazione di cui al Capo I del presente Titolo, è considerata a tutti gli effetti presenza in servizio e non rientra nei permessi di cui al comma 1.

#### Art. 8 Gewerkschaftsbeurlaubungen

1. Um die freie Ausübung der Gewerkschaftstätigkeit zu gewährleisten, werden jeder für den Bereich repräsentativen Gewerkschaft mit Verbandscharakter, der die Führungskräfte der Region angehören, jährlich 7,5 Stunden Gewerkschaftsbeurlaubung gewährt, denen für jedes Mitglied zusätzliche 2,5 Minuten pro Woche hinzuzufügen sind.

2. Die Teilnahme an Gewerkschaftsverhandlungen, die von der Verwaltung einberufen werden, einschließlich der Besprechung und der Information laut I. Kapitel dieses Titels gilt für sämtliche Wirkungen als Anwesenheit im Dienst und fällt nicht unter die Beurlaubungen laut Abs. 1.

3. Ai dirigenti che si assentano dall'ufficio per fruire dei permessi sindacali di cui sopra compete l'intero trattamento economico fondamentale. I periodi di assenza sono utili a tutti gli altri effetti, giuridici ed economici.

4. Oltre il monte ore determinato ai sensi del primo comma, salvo che non ostino eccezionali e motivate esigenze di servizio, sono concessi permessi sindacali non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

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

3. Den Führungskräften, die vom Amt abwesend sind, um die Gewerkschaftsbeurlaubungen in Anspruch zu nehmen, gebührt die gesamte Grundbesoldung. Die Abwesenheitszeiten gelten für sämtliche weiteren Wirkungen dienst- und besoldungsrechtlicher Art.

4. Zusätzlich zu der laut Abs. 1 festgelegten Stundenzahl werden nicht entlohnte Gewerkschaftsbeurlaubungen für die Teilnahme an Gewerkschaftsverhandlungen oder an Gewerkschaftskongressen und Tagungen gewährt, es sei denn, es liegen außerordentliche und begründete Diensterfordernisse vor.

5. Die Abwesenheiten laut vorstehendem Absatz gelten für die dienstrechtlichen Zwecke und für die Gehaltsentwicklung. Die Besoldung wird jedoch wie bei Abwesenheiten wegen Streiks gekürzt.

#### Art. 9

##### Assemblee sindacali

1. I dirigenti hanno diritto di riunirsi nei locali concordati con l'Amministrazione, durante l'orario di lavoro, nei limiti di dodici ore annue individuali e con diritto alla retribuzione.

2. La convocazione, la sede, l'orario e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'Amministrazione con preavviso scritto almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 48 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

3. La durata della partecipazione di ciascun dirigente all'assemblea è

#### Art. 9

##### Gewerkschaftsversammlungen

1. Die Führungskräfte haben das Recht, sich während der Arbeitszeit bis zu 12 bezahlte Stunden im Jahr pro Person in den mit der Verwaltung vereinbarten Räumlichkeiten zu versammeln.

2. Die Einberufung, der Ort und die Uhrzeit der Versammlung sowie die eventuelle Teilnahme externer leitender Gewerkschaftsfunktionäre sind der Verwaltung mindestens drei Tage vor der Versammlung mitzuteilen. Sollte die Verwaltung das Datum der Versammlung wegen außerordentlicher und begründeter Umstände verschieben müssen, so muss sie dies den Gewerkschaften, die die Versammlung einberufen haben, spätestens 48 Stunden vor dem angesetzten Termin schriftlich mitteilen.

3. Die Dauer der Teilnahme an der Versammlung ist von jeder Führungskraft

autocertificata dallo stesso dirigente e comunicata all'Amministrazione.

selbst zu bescheinigen und der Verwaltung mitzuteilen.

**Art. 10**  
Diritto di affissione

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

**Art. 10**  
Anschlagrecht

1. Sämtlichen Gewerkschaften, bei denen Führungskräfte eingeschrieben sind, steht an jedem Dienstsitz die unentgeltliche Nutzung eigens dazu bestimmter Flächen für den Anschlag von Plakaten, Zeitungen, Mitteilungsblättern, Rundschreiben sowie weiteren Schriften oder Veröffentlichungen betreffend Sachgebiete von gewerkschaftlichem und arbeitsrechtlichem Interesse, auch unter Verwendung eventuell vorhandener IT-Systeme, zu.

**Art. 11**  
Utilizzo di locali

1. L'Amministrazione concorda con le organizzazioni sindacali del personale la possibilità di utilizzare idonei locali per consentire alle rappresentanze interne delle organizzazioni sindacali che fruiscono dei permessi retribuiti lo svolgimento dei loro compiti consentendo, se richiesto, l'uso delle reti telefoniche ed informatiche con l'addebito delle relative spese.

**Art. 11**  
Nutzung von Räumlichkeiten

1. Die Verwaltung vereinbart mit den Gewerkschaften des Personals die Nutzung geeigneter Räumlichkeiten, in denen die verwaltungsinternen Gewerkschaftsvertreter, welche die bezahlten Beurlaubungen in Anspruch nehmen, ihre Aufgaben ausüben können, wobei sie auf Antrag die Nutzung der Telefon- und Computernetze gestattet und die dadurch entstehenden Kosten in Rechnung stellt.

**TITOLO III**

**RAPPORTO DI LAVORO**

**Capo I**

Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro

**Art. 12**  
Contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto, nel rispetto degli artt. 3, 5 e 6 della L.R. 21 luglio 2000, n. 3 e

**III. TITEL**

**ARBEITSVERHÄLTNIS**

**I. Kapitel**

Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

**Art. 12**  
Individualvertrag

1. Das unbefristete oder befristete Arbeitsverhältnis wird aufgrund eines Individualvertrags und des vorliegenden Tarifvertrags unter Beachtung der Art. 3, 5 und 6 des Regionalgesetzes vom 21. Juli

successive modificazioni, delle disposizioni di legge e della normativa dell'Unione Europea.

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

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) identità delle parti;
- c) data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) il trattamento economico fondamentale;
- e) la qualifica professionale;
- f) durata del periodo di prova;
- g) sede di servizio di prima assegnazione;
- h) termine finale in caso di contratto di lavoro a tempo determinato;
- i) orario di lavoro settimanale;
- j) richiamo generale al contratto collettivo di lavoro;
- k) il termine di preavviso in caso di recesso.
- l) la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- m) il diritto alla formazione;
- n) la durata delle ferie e dei permessi retribuiti;
- o) la procedura, la forma e i termini di preavviso in caso di risoluzione del contratto;
- p) l'importo iniziale della retribuzione con l'indicazione del periodo e delle modalità di pagamento;
- q) l'indicazione del contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto;
- r) gli enti e gli istituti che ricevono i contributi previdenziali e assicurativi dovuti dal datore di lavoro.

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

2000, Nr. 3 i.g.F., der gesetzlichen Bestimmungen und der Bestimmungen der Europäischen Union begründet und geregelt.

2. Der Arbeitsvertrag, der in schriftlicher Form abzufassen ist, was auch zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen kann, muss folgende Angaben enthalten:

- a) Art des Arbeitsverhältnisses;
- b) Identität der Parteien;
- c) Beginn des Arbeitsverhältnisses;
- d) Grundbesoldung;
- e) Funktionsrang;
- f) Dauer der Probezeit;
- g) bei Beginn des Arbeitsverhältnisses zugewiesener Dienstsitz;
- h) Enddatum des Arbeitsverhältnisses im Falle eines befristeten Arbeitsvertrags;
- i) wöchentliche Arbeitszeit;
- j) allgemeiner Verweis auf den Tarifvertrag;
- k) Kündigungsfrist;
- l) Sitz oder Domizil des Arbeitgebers;
- m) Recht auf Aus- und Weiterbildung;
- n) Dauer des Urlaubs und der bezahlten Beurlaubungen;
- o) Verfahren, Form und Kündigungsfrist für die Auflösung des Arbeitsvertrags;
- p) Anfangsbesoldung, Bezugszeitraum und Zahlungsmodalitäten;
- q) Angabe des für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifvertrags und der Parteien, die diesen unterzeichnet haben;
- r) Körperschaften und Einrichtungen, an die die vom Arbeitgeber geschuldeten Vorsorge- und Versicherungsbeiträge gezahlt werden.

3. Im Individualvertrag wird festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis auch hinsichtlich der Gründe für die Auflösung des Arbeitsvertrags durch den geltenden Tarifvertrag geregelt wird. Der Arbeitsvertrag wird auf jeden Fall ohne Pflicht zur Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst,



procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

wenn das Einstellungsverfahren, auf dem er basiert, für nichtig erklärt wird.

4. L'assunzione può avvenire esclusivamente con rapporto di lavoro a tempo pieno, salvo quanto previsto dall'art. 25.

4. Unbeschadet der Bestimmungen laut Art. 25 kann die Einstellung ausschließlich mit einem Vollzeitarbeitsverhältnis erfolgen.

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

5. Die Führungskraft muss die für die Einstellung in den Dienst erforderlichen Unterlagen innerhalb der in den Verordnungsbestimmungen für den Zugang zum Dienst vorgesehenen Fristen vorlegen. Im Einstellungsvertrag muss die Führungskraft erklären, dass keiner der in den geltenden Bestimmungen enthaltenen Unvereinbarkeitsgründe vorliegt. Andernfalls ist zusammen mit den Unterlagen die ausdrückliche Erklärung abzugeben, dass die neue Verwaltung gewählt wurde.

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

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

7. In caso di recesso dal contratto di lavoro il dirigente e l'Amministrazione devono rispettare il termine di preavviso di cui all'articolo 19.

7. Im Falle der Kündigung müssen die Führungskraft und die Verwaltung die Kündigungsfrist laut Art. 19 einhalten.

#### Art. 13 Periodo di prova

#### Art. 13 Probezeit

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

1. Die auf unbefristete oder befristete Zeit in den Dienst aufgenommene Führungskraft muss eine Probezeit von acht Monaten absolvieren.

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

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

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

3. Für die Zwecke der Probezeit laut vorstehendem Absatz gilt der tatsächlich geleistete Dienst. Abwesenheitszeiten werden bei der Berechnung der Probezeit nicht berücksichtigt.

4. Le parti possono recedere dal contratto

4. Die Parteien können während der

senza obbligo di preavviso o di indennità sostitutiva durante il primo quadrimestre del periodo di prova e con preavviso di 10 giorni durante il secondo quadrimestre. Il recesso dell'Amministrazione deve essere adeguatamente motivato. Al dirigente spettano comunque le ferie ed il trattamento economico maturati.

5. L'Amministrazione procede alla valutazione dell'operato del dirigente durante il periodo di prova con le modalità di cui all'art. 38.

6. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione a tempo indeterminato diviene definitiva, ovvero, se a tempo determinato, per il periodo prestabilito. Il periodo di prova si computa nell'anzianità di servizio.

7. Qualora il dipendente del Consiglio regionale a tempo indeterminato consegua la nomina a dirigente e, al termine del periodo di prova, venga giudicato sfavorevolmente è mantenuto in servizio nella posizione economico-professionale e relativo profilo professionale ricoperti prima della nomina a dirigente.

#### Art. 14

#### Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Al dirigente con contratto a tempo determinato, assunto in applicazione delle disposizioni di legge, si applica la disciplina prevista dagli artt. 12, 13 e 15.

2. L'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale definisce il trattamento economico di detto personale con riferimento a quello previsto per la dirigenza, tenuto conto della particolarità dell'incarico conferito.

#### Art. 15

#### Risoluzione del rapporto di lavoro

ersten vier Monate der Probezeit den Vertrag kündigen, ohne die Kündigungsfrist einhalten oder eine Entschädigung zahlen zu müssen. In der zweiten Hälfte der Probezeit müssen sie eine Kündigungsfrist von zehn Tagen einhalten. Die Kündigung durch die Verwaltung muss angemessen begründet werden. Der Führungskraft stehen auf jeden Fall der angereifte Urlaub und die erworbene Besoldung zu.

5. Die Verwaltung bewertet die von der Führungskraft während der Probezeit erbrachte Leistung nach den Modalitäten laut Art. 38.

6. Nach Ablauf der Probezeit wird die unbefristete Einstellung endgültig bzw. gilt die befristete Einstellung für die zuvor festgesetzte Zeit. Der in der Probezeit geleistete Dienst gilt für die Berechnung des Dienstalters.

7. Wird ein Regionalratsbediensteter mit unbefristetem Arbeitsverhältnis zur Führungskraft ernannt und am Ende der Probezeit nicht positiv beurteilt, so behält er die vor der Ernennung zur Führungskraft bekleidete Berufs- und Besoldungsklasse und das entsprechenden Berufsbild bei.

#### Art. 14

#### Befristeter Arbeitsvertrag

1. Für die in Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen eingestellten Führungskräfte mit befristetem Arbeitsvertrag gilt die in den Art. 12, 13 und 15 vorgesehene Regelung.

2. Das Präsidium des Regionalrates legt die Besoldung für dieses Personal mit Bezug auf die Besoldung der Führungskräfte und unter Berücksichtigung der Besonderheit des erteilten Auftrags fest.

#### Art. 15

#### Auflösung des Arbeitsverhältnisses

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 15 dell'art. 27 del presente contratto;
- d) per recesso del dirigente;
- e) per recesso dell'Amministrazione;
- f) per risoluzione consensuale;
- g) decesso del dirigente.

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

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

4. Nel caso di recesso del dirigente per dimissioni volontarie, anche se trattasi di rapporto a tempo determinato, il dirigente deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione rispettando i prescritti termini di preavviso.

5. Il dirigente dimessosi dal rapporto di lavoro può essere a domanda riammesso in servizio. La riammissione in servizio è

1. Abgesehen von den besonderen, in diesem Tarifvertrag vorgesehenen Fällen endet das unbefristete Arbeitsverhältnis:

- a) bei Erreichen der Altersgrenze oder der Dienstaltersgrenze;
- b) bei festgestellter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit;
- c) bei Überschreiten der Abwesenheitszeiten laut Art. 27 Abs. 15 dieses Tarifvertrags;
- d) bei Kündigung durch die Führungskraft;
- e) bei Kündigung durch die Verwaltung;
- f) bei einvernehmlicher Auflösung.
- g) bei Tod der Führungskraft.

2. In den Fällen laut Abs. 1 Buchst. a) kann die Verwaltung bei Eintreten des jeweiligen Umstands das Arbeitsverhältnis mit Wirkung ab dem ersten Tag des Monats nach Erreichen des vorgesehenen Alters bzw. nach Erreichen des Höchstdienstalters auflösen, wobei die Wirkungen der geltenden Bestimmungen betreffend die einseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses und das Verbot der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses unberührt bleiben. Die Verwaltung teilt die anstehende Auflösung des Arbeitsverhältnisses mindestens 6 Monate im Voraus schriftlich mit.

3. In dem in Abs. 1 Buchst. b) angeführten Fall gilt das Arbeitsverhältnis ab dem auf die Zustellung der Niederschrift über die amtsärztliche Untersuchung an die Verwaltung folgenden Tag als aufgelöst.

4. Bei Kündigung durch die Führungskraft muss diese die Verwaltung – auch im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses – schriftlich davon in Kenntnis setzen und die vorgeschriebene Kündigungsfrist einhalten.

5. Die Führungskraft, die gekündigt hat, kann auf Antrag wieder in den Dienst aufgenommen werden. Die

subordinata alla vacanza del posto.

Wiederaufnahme in den Dienst erfolgt nur, wenn die Stelle frei ist.

6. Il dirigente riammesso è ricollocato nella qualifica dirigenziale precedentemente in godimento, con riconoscimento ai fini giuridici dell'anzianità pregressa e attribuzione della retribuzione individuale di anzianità goduta alla data di cessazione dal servizio.

6. Die wieder in den Dienst aufgenommene Führungskraft wird in den vorher bekleideten Führungsrang eingestuft, wobei das bereits erreichte Dienstalter für die rechtlichen Zwecke anerkannt und die bei Beendigung des Dienstes bezogene Dienstalterszulage zuerkannt werden.

#### Art. 16

#### Recesso dell'Amministrazione

1. Nel caso di recesso dell'Amministrazione, quest'ultima deve comunicarlo per iscritto all'interessato, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. Il recesso dell'Amministrazione può aver luogo per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo. In caso di recesso per giusta causa si applica l'articolo 2119 del codice civile; in caso di recesso per giustificato motivo soggettivo si applica l'articolo 3 della legge n. 604/1966.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, l'Amministrazione, prima di adottare l'atto di recesso, contesta per iscritto l'addebito all'interessato, convocandolo, non prima che siano trascorsi cinque giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Se l'Amministrazione lo ritenga necessario, in concomitanza con la contestazione può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e conservazione dell'anzianità di servizio.

#### Art. 16

#### Kündigung durch die Verwaltung

1. Bei Kündigung durch die Verwaltung muss diese die betreffende Person unter Angabe der Gründe schriftlich davon in Kenntnis setzen und – ausgenommen im Fall laut Abs. 2 – die vorgeschriebene Kündigungsfrist einhalten.

2. Die Kündigung durch die Verwaltung kann aus wichtigem Grund oder aus gerechtfertigtem subjektivem Grund erfolgen. Bei Kündigung aus wichtigem Grund ist Art. 2119 des Zivilgesetzbuchs anzuwenden; bei Kündigung aus gerechtfertigtem subjektivem Grund ist Art. 3 des Gesetzes Nr. 604/1966 anzuwenden.

3. In den Fällen laut Abs. 1 und 2 muss die Verwaltung der Führungskraft vor Erlass der Kündigungsmaßnahme das schuldhafte Verhalten schriftlich vorhalten und sie frühestens fünf Tage nach Erhalt der Vorhaltung zu einer Anhörung einberufen, damit sie sich verteidigen kann. Die Führungskraft kann den Beistand eines Vertreters der Gewerkschaft, bei der sie eingeschrieben ist oder die sie hierzu bevollmächtigt, oder einen Rechtsanwalt ihres Vertrauens in Anspruch nehmen. Falls die Verwaltung es für notwendig erachtet, kann sie zugleich mit der Vorhaltung die Suspendierung der Führungskraft vom Dienst für einen Zeitraum von höchstens 30 Tagen verfügen, wobei die zustehende Gesamtbesoldung entrichtet und das

Dienstalter beibehalten wird.

4. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione fornita dall'Amministrazione o nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può promuovere la definizione della controversia davanti al collegio di conciliazione ai sensi della vigente normativa in materia.

4. Hält die Führungskraft die von der Verwaltung angegebene Begründung für nicht berechtigt oder wurde diese nicht gleichzeitig mit der Kündigungsmitteilung angegeben, so kann sie die Beilegung der Streitigkeit vor dem Schlichtungskollegium gemäß den einschlägigen geltenden Bestimmungen einleiten.

#### Art. 17

##### Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che l'Amministrazione non intenda procedere ai sensi dell'articolo 16.

2. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro, o comunque rientranti nella previsione dell'articolo 16, comma 2, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, salva l'applicabilità del medesimo articolo 16, può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione fino alla prima sentenza di assoluzione, ancorché non definitiva.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a tre anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di recedere con le procedure di cui all'articolo 16.

4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50% della retribuzione fondamentale di cui all'articolo

#### Art. 17

##### Auswirkungen des Strafverfahrens auf das Arbeitsverhältnis

1. Die Führungskraft, die einer die persönliche Freiheit beschränkenden Maßnahme unterzogen wird, wird obligatorisch vom Dienst suspendiert, es sei denn, die Verwaltung beabsichtigt, gemäß Art. 16 vorzugehen.

2. Die Führungskraft, gegen die ein Strafverfahren wegen Vorkommnissen eingeleitet wird, die direkt mit ihrem Arbeitsverhältnis zusammenhängen oder unter die Bestimmung laut Art. 16 Abs. 2 fallen, kann – sofern sie nicht einer die persönliche Freiheit beschränkenden Maßnahme unterzogen wurde oder deren Wirkungen erloschen sind – unbeschadet der Anwendbarkeit des Art. 16 vom Dienst suspendiert werden, wobei die Besoldung bis zum ersten, auch nicht endgültigen Urteil auf Freispruch aberkannt wird.

3. Die im Sinne dieses Artikels verfügte Enthebung vom Dienst bleibt, sofern sie nicht widerrufen wird, für einen Zeitraum von höchstens drei Jahren wirksam. Nach Ablauf dieser Frist wird die Führungskraft wieder in den Dienst aufgenommen, unbeschadet der Möglichkeit der Verwaltung mit dem Verfahren laut Art. 16 vom Vertrag zurückzutreten.

4. Der in Sinne dieses Artikels vom Dienst enthobenen Führungskraft wird ein Unterhaltsbetrag in Höhe von 50 % der Grundbesoldung laut Art. 39 entrichtet.

39.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, relativamente all'articolo 39 per trattamento fondamentale, tenuto conto dell'incarico ricoperto al momento della sospensione stessa.

5. Wird die Führungskraft mit einem endgültigen Urteil freigesprochen, weil kein Vergehen vorliegt oder weil sie kein Vergehen begangen hat, so wird der während der Zeit der vorbeugenden Enthebung vom Dienst entrichtete Unterhaltsbetrag mit den Bezügen verrechnet, die der Führungskraft im Falle der Anwesenheit im Dienst aufgrund des zum Zeitpunkt der Enthebung vom Dienst bekleideten Amtes als Grundbesoldung gemäß Art. 39 zugestanden hätte.

## Art. 18

## Risoluzione consensuale

1. L'Amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
2. Ai fini di cui al comma 1, l'Amministrazione, previa disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti, può erogare un'indennità supplementare la cui misura può variare fino ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota dell'indennità di posizione in godimento.
3. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è praticabile prioritariamente in presenza di processi di ristrutturazione o di riorganizzazione cui è correlata una diminuzione degli oneri di bilancio derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile dei posti di organico della qualifica dirigenziale, con la conseguente ridefinizione delle relative competenze.

## Art. 19

## Termine ed indennità di preavviso

## Art. 18

## Einvernehmliche Auflösung

1. Die Verwaltung oder die Führungskraft kann der anderen Partei die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorschlagen.
2. Für die Zwecke laut Abs. 1 kann die Verwaltung nach Regelung der diesbezüglichen Bedingungen, Voraussetzungen und Grenzen eine zusätzliche Zulage entrichten, deren Höhe bis zu einem Höchstbetrag von 24 Monatsgehältern einschließlich des Anteils der bezogenen Positionszulage variieren kann.
3. Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist vorrangig im Falle einer Umstrukturierung oder Neuorganisation möglich, die mit einer Reduzierung der Haushaltsbelastung einhergeht, die sich – bei gleichbleibenden Funktionen und unbeschadet der tarifvertraglichen Gehaltserhöhungen – aus der dauerhaften Verringerung der Planstellen im Führungsrang und der damit einhergehenden Neufestsetzung der jeweiligen Zuständigkeiten ergibt.

## Art. 19

## Kündigungsfrist und Entschädigung für ihre Nichteinhaltung

1. Per il dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, il relativo termine è fissato in giorni 120 di calendario, decorrente dalla data di ricevimento della comunicazione di recesso dal rapporto.
2. Il dirigente con contratto di lavoro a tempo determinato è tenuto ad un preavviso pari a 60 giorni di calendario, il cui termine decorre dalla data di ricevimento della comunicazione di recesso dal rapporto.
3. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 versa all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere l'importo corrispondente dagli emolumenti spettanti al dirigente, salvo l'esercizio di ogni altra azione diretta al recupero del relativo credito.
4. E' facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso del rapporto di lavoro di risolvere il rapporto stesso sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte. In tal caso non si applica il comma 3.
5. La fruizione delle ferie può avvenire durante il periodo di preavviso.
6. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.
7. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando la retribuzione utile agli effetti della tredicesima mensilità.
1. Für die Führungskräfte mit unbefristetem Arbeitsvertrag beträgt die Kündigungsfrist in sämtlichen Fällen, in denen laut diesem Tarifvertrag bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Kündigungsfrist einzuhalten oder eine Entschädigung für ihre Nichteinhaltung zu entrichten ist, 120 Kalendertage, wobei diese ab dem Tag des Erhalts der Kündigungsmitteilung läuft.
2. Die Führungskräfte mit einem befristeten Arbeitsvertrag müssen eine Kündigungsfrist von 60 Kalendertagen einhalten, die ab dem Tag des Erhalts der Kündigungsmitteilung läuft.
3. Die Partei, die das Arbeitsverhältnis auflöst, ohne die Fristen laut Abs. 1 und 2 einzuhalten, hat der Gegenpartei eine Entschädigung in Höhe der für die Dauer der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist zustehenden Besoldung zu entrichten. Die Verwaltung hat das Recht, vorbehaltlich der Einleitung sonstiger rechtlicher Schritte zur Eintreibung der Forderung, den entsprechenden Betrag von den der Führungskraft zustehenden Bezügen einzubehalten.
4. Die Partei, die die Mitteilung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses erhält, kann das Arbeitsverhältnis sowohl zu Beginn als auch während der Kündigungsfrist im Einvernehmen mit der Gegenpartei auflösen. In diesem Fall wird Abs. 3 nicht angewandt.
5. Der Urlaub kann während der Kündigungsfrist in Anspruch genommen werden.
6. Die Kündigungsfrist gilt für sämtliche Wirkungen für die Berechnung des Dienstalters.
7. Bei der Berechnung der Entschädigung für die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist ist die für die Wirkungen des dreizehnten Monatsgehalts zustehende Besoldung zu berücksichtigen.

8. L'indennità sostitutiva del preavviso è corrisposta dall'Amministrazione nei casi di decesso del dirigente nonché di accertata inabilità al lavoro di cui all'art. 27, comma 15.

8. Die Entschädigung für die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist wird von der Verwaltung bei Tod der Führungskraft sowie bei festgestellter Arbeitsunfähigkeit laut Art. 27 Abs. 15 dieses Tarifvertrags entrichtet.

#### Art. 20

#### Indennità in caso di morte

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

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

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

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

#### Art. 20

#### Entschädigung im Todesfall

1. Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Tod der Führungskraft stehen die Entschädigung für die Nichteinhaltung der Kündigungsfrist, die Urlaubsabgeltung, das nicht ausbezahlte anteilige Gehalt und/oder die Anteile des dreizehnten Monatsgehalts sowie die aus jedwedem Grund nach dem Tod der Führungskraft zustehenden Nachzahlungen dem hinterbliebenen, auch gesetzlich getrennten Ehepartner oder – ist kein Ehepartner vorhanden – den Kindern zu.

2. Sind kein Ehepartner und keine Kinder vorhanden, so gehen genannte Bezüge auf die Erben der Führungskraft über.

3. Die Bestimmungen dieses Artikels werden auch bei Tod einer bereits aus dem Dienst ausgeschiedenen Führungskraft für die eventuelle Entrichtung von Nachzahlungen angewandt und gelten auch für die aufgrund der geltenden Regionalbestimmungen ausgezahlten Ergänzungsbeträge.

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

## CAPO II

Struttura del rapporto

## II. KAPITEL

Wesentliche Elemente des Arbeitsverhältnisses



Art. 21  
Ferie

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie durante il quale spetta l'intera retribuzione.

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

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

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

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

Art. 21  
Urlaub

1. Die Führungskräfte haben für jedes Jahr, in dem sie Dienst leisten, Anrecht auf Urlaub, für den die gesamte Besoldung zusteht.

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

3. Leistet die Führungskraft für Zeiträume von unter einem Jahr Dienst, so wird der Urlaubsanspruch laut Abs. 2 proportional zum effektiv geleisteten Dienst berechnet und auf einen halben Tag aufgerundet.

4. Zur Regelung der eventuellen Schließung von Ämtern an bestimmten Arbeitstagen kann die Verwaltung nach Absprache mit den Gewerkschaften zu Beginn des Kalenderjahres bis zu drei Tage festsetzen, an denen das gesamte Personal oder bestimmte Kategorien von Personal Urlaub nehmen müssen.

5. Der Urlaub ist ein unverzichtbares Recht, aus dem kein Anspruch auf die Auszahlung einer Ersatzvergütung erwächst, es sei denn, der Arbeitnehmende konnte den Urlaub aus ihm nicht anlastbaren Gründen nicht in Anspruch nehmen. Der Urlaub wird im Laufe eines jeden Kalenderjahres unter Berücksichtigung der bestehenden Dienstverhältnisse und der Anträge der Führungskraft in Anspruch genommen.

6. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio, l'Amministrazione assicura comunque al dirigente il frazionamento delle ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti garantendo al dirigente che ne faccia richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1° giugno-30 settembre.

7. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dirigente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non goduto.

8. In presenza di motivate, gravi esigenze personali o di servizio, riconosciute dall'Amministrazione, che non ne abbiano reso possibile il godimento nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro l'anno successivo.

9. Le ferie sono sospese da periodi di malattia adeguatamente e debitamente documentati che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero o che si siano protratti per più di 3 giorni. L'Amministrazione deve essere stata posta in grado di accertarli con tempestiva informazione. Per malattie insorte all'estero la sospensione delle ferie è disposta per il periodo di ricovero ospedaliero o per periodi di assenza che si siano protratti per più di tre giorni certificati da una struttura sanitaria pubblica.

6. Im Einklang mit den bestehenden Diensterfordernissen ermöglicht die Verwaltung der Führungskraft in jedem Fall eine Aufteilung des Urlaubs in mehrere Zeitabschnitte. Der Urlaub ist unter Beachtung der bereits festgesetzten Urlaubszeiträume in Anspruch zu nehmen, wobei gewährleistet sein muss, dass die Führungskraft, die dies beantragt, in der Zeit vom 1. Juni bis 30. September für mindestens zwei aufeinander folgende Wochen Urlaub in Anspruch nehmen kann.

7. Wird der bereits angetretene Urlaub aus dienstlichen Gründen unterbrochen oder ausgesetzt, so hat die Führungskraft Anrecht auf die Rückerstattung der für die Rückreise zum Arbeitsort und für die erneute Anreise zum Ferienort bestrittenen belegten Spesen sowie auf die Außendienstvergütung für die Dauer der genannten Fahrten. Darüber hinaus hat die Führungskraft Anrecht auf die Rückerstattung der für die Zeit des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs vorgestreckten Spesen.

8. Sofern die Inanspruchnahme des Urlaubs im Laufe des Jahres aus begründeten schwerwiegenden und von der Verwaltung anerkannten persönlichen oder dienstlichen Erfordernissen nicht möglich war, muss dieser innerhalb des darauf folgenden Jahres in Anspruch genommen werden.

9. Der Urlaub wird bei entsprechend bescheinigten Krankheiten, die einen Krankenhausaufenthalt mit sich bringen oder sich über mehr als drei Tage erstrecken, ausgesetzt. Die Verwaltung muss durch unverzügliche Benachrichtigung in die Lage versetzt werden, den Krankenstand zu überprüfen. Falls die Krankheit im Ausland eingetreten ist, wird der Urlaub für die Zeit des Krankenhausaufenthalts oder für Abwesenheitszeiten von mehr als drei Tagen, die von einer öffentlichen Sanitätseinrichtung bescheinigt werden müssen, ausgesetzt.

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

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

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

#### Art. 22 Festività

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

2. Quando la ricorrenza del Santo Patrono della località sede dell'Ufficio di assegnazione cade in un giorno non lavorativo o festivo è riconosciuto un giorno di ferie in aggiunta a quello stabilito dal precedente art. 21.

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

11. Die Urlaubsabgeltung wird stundenmäßig im Verhältnis zu der für die Wirkungen des dreizehnten Monatsgehalts zu berücksichtigenden Besoldung berechnet. Die Urlaubsabgeltung wird infolge von Gehaltsänderungen, die sich nach Entstehen des Zahlungsanspruchs ergeben, nicht neu berechnet.

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

#### Art. 22 Feiertage

1. Als Feiertage gelten Sonntage und alle weiteren Tage, die vom Staat für sämtliche zivilrechtliche Wirkungen als solche anerkannt werden, sowie der Pfingstmontag für die Ämter mit Sitz in der Provinz Bozen und für die Ämter in der Provinz Trient der Tag des Schutzheiligen des Ortes, in dem das Amt seinen Sitz hat.

2. Fällt der Tag des Schutzheiligen des Ortes, in dem das Amt seinen Sitz hat, auf einen arbeitsfreien Tag oder auf einen Feiertag, so wird zusätzlich zum Urlaubsanspruch laut Art. 21 ein Urlaubstag zuerkannt.

3. Qualora per esigenze dell'Amministrazione il dirigente debba prestare servizio in un giorno non lavorativo riconosciuto festivo, esso ha diritto di astenersi dal lavoro in un altro giorno feriale. L'astensione dal lavoro è ridotta a mezza giornata quando la prestazione di lavoro sia inferiore alle quattro ore.

### Art. 23 Permessi retribuiti

1. A domanda il dirigente ha diritto a permessi retribuiti, entro il limite annuo di quindici giorni per i seguenti casi da documentare debitamente:

- a) per particolari motivi personali o familiari valutati dall'amministrazione. Rientrano fra i particolari motivi le assenze dovute ad assistenza ai parenti o affini di primo e secondo grado o conviventi per il ricovero ospedaliero, ove venga certificato il bisogno di assistenza, nonché le assenze dovute a casi che siano assimilabili, per caratteri di gravità, a quello menzionato;
- b) per la partecipazione a concorsi od esami, secondo quanto previsto dall'articolo 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ivi compresi quelli relativi alla partecipazione agli esami di bilinguismo, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove.

2. Il dirigente ha altresì diritto a:

- 15 giorni, dei quali 14 da fruire consecutivamente entro 45 giorni dalla data della celebrazione del rito riconosciuto dall'ordinamento. Nel computo dei 15 giorni è compreso quello della celebrazione del rito;

3. Die Führungskraft, die aufgrund von Erfordernissen der Verwaltung an einem arbeitsfreien, als Feiertag anerkannten Tag Dienst leisten muss, hat das Recht, an einem anderen Werktag dem Dienst fernzubleiben. Falls weniger als vier Stunden Dienst geleistet wird, darf nur ein halber Tag Ausgleich in Anspruch genommen werden.

### Art. 23 Bezahlte Beurlaubungen

1. Auf Antrag hat die Führungskraft in den folgenden Fällen, die entsprechend zu belegen sind, Anrecht auf bezahlte Beurlaubung bis zu fünfzehn Tage pro Jahr:

- a) aus besonderen persönlichen oder familiären Gründen, die von der Verwaltung geprüft werden. Unter diese besonderen Gründe fallen die Abwesenheiten zur Betreuung von Verwandten oder Verschwägerten ersten oder zweiten Grades oder von im selben Haushalt lebenden Personen im Falle von Krankenhausaufenthalt, sofern die Betreuungsbedürftigkeit bescheinigt wird, sowie die Abwesenheiten in ähnlich schwerwiegenden Fällen;
- b) für die Teilnahme an Wettbewerben oder Prüfungen, gemäß Art. 10 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300, einschließlich der Teilnahme an den Zweisprachigkeitsprüfungen, nur für die Tage, an denen die Prüfungen stattfinden.

2. Die Führungskraft hat ferner Anrecht auf folgende Beurlaubungen:

- 15 Tage, von denen 14 Tage binnen 45 Tagen nach dem Datum der rechtlich anerkannten Eheschließung aufeinanderfolgend in Anspruch zu nehmen sind. Der Tag der Eheschließung ist bei der Berechnung der 15 Tage eingeschlossen;

- 5 giorni per la nascita di ogni figlio;
  - 3 giorni per evento, compreso quello del funerale, in caso di lutto per coniuge, parenti e affini entro il primo grado;
  - 2 giorni per evento, compreso quello del funerale, in caso di lutto per parenti e affini entro il secondo grado;
  - la giornata del funerale in caso di lutto per parenti entro il terzo grado.
- bei der Geburt von Kindern: 5 Tage pro Kind;
  - im Falle des Todes des Ehepartners und von Verwandten und Verschwägerten ersten Grades: 3 Tage pro Todesfall, einschließlich des Tages der Beerdigung;
  - im Falle des Todes von Verwandten und Verschwägerten zweiten Grades: 2 Tage pro Todesfall, einschließlich des Tages der Beerdigung;
  - im Falle des Todes von Verwandten dritten Grades: der Tag der Beerdigung.

3. I permessi dei commi 1 e 2 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare; gli stessi permessi non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi al dirigente spetta l'intera retribuzione fissa mensile.

5. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie. Tali permessi possono essere frazionati in ore giornaliere non cumulabili consecutivamente con altri permessi orari, ad esclusione dei permessi sindacali.

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

a) per donazione di sangue: il giorno del prelievo;

3. Die Beurlaubungen gemäß Abs. 1 und 2 können während des Kalenderjahres kumulativ in Anspruch genommen werden. Sie bewirken keinerlei Verminderung der zustehenden Urlaubstage und gelten für die Berechnung des Dienstalters.

4. Während der oben genannten Zeiträume steht der Führungskraft die gesamte fixe monatliche Besoldung zu.

5. Die Beurlaubungen laut Art. 33 Abs. 3 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104 werden im Hinblick auf die in den vorstehenden Absätzen festgelegte Grenze nicht berechnet und bewirken keine Kürzung des Urlaubsanspruchs. Diese Beurlaubungen können auch stundenweise im Rahmen des Arbeitstages in Anspruch genommen werden; wobei die Beurlaubungsstunden jedoch nicht mit sonstigen Stundenbeurlaubungen – ausgenommen Gewerkschaftsbeurlaubungen – kumulierbar sind.

6. Die Führungskraft hat außerdem – sofern die entsprechenden Voraussetzungen gegeben sind – Anrecht auf weitere bezahlte Beurlaubungen, die in spezifischen Gesetzesbestimmungen vorgesehen sind, wie unter anderem in nachstehenden Fällen:

a) Blutspende: am Tag der Blutentnahme;

- b) per partecipare ad operazioni elettorali in occasione di elezioni nei giorni in cui il dirigente è impegnato ai seggi elettorali;
- c) per l'esercizio di doveri civici: si applicano le vigenti disposizioni di legge.

- b) Ausübung eines Wahldienstes: an den Tagen, an denen die Führungskraft im Wahlsprengel tätig ist;
- c) Ausübung bürgerlicher Pflichten: Es werden die geltenden Gesetzesbestimmungen angewandt.

#### Art. 24 Orario di servizio

1. Il personale dirigenziale assicura la propria presenza in servizio ed organizza il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi ed ai programmi da realizzare.

2. In ogni caso il personale dirigenziale deve assicurare la propria presenza per non meno di 36 ore settimanali e nell'organizzare il proprio tempo di lavoro deve tener conto delle indicazioni del Presidente del Consiglio regionale.

3. Nell'ambito dell'assetto organizzativo del Consiglio regionale, il Segretario generale e il Vicesegretario generale, assicurano la propria presenza in servizio per garantire il normale funzionamento della struttura cui sono preposti, ed organizzano il proprio tempo di lavoro, articolandolo in modo flessibile per correlarlo a quello del resto del personale per l'espletamento dell'incarico affidato, in relazione agli obiettivi e programmi annuali da realizzare, nonché per lo svolgimento delle attività di aggiornamento, didattica e ricerca finalizzata.

#### Art. 24 Dienstzeit

1. Die Führungskräfte gewährleisten ihre Anwesenheit im Dienst und organisieren ihre Arbeitszeit auf flexible Art und Weise so, dass den Erfordernissen der von ihnen geleiteten Organisationsstruktur und jenen, die sich im Zusammenhang mit der Ausführung des ihnen erteilten Auftrags ergeben, insbesondere im Hinblick auf die zu erreichenden Ziele und durchzuführenden Programme Rechnung getragen wird.

2. Auf jedem Fall müssen die Führungskräfte eine Anwesenheit von mindestens 36 Stunden pro Woche gewährleisten. Bei der Organisation der Arbeitszeit sind die Vorgaben des Präsidenten des Regionalrates zu berücksichtigen.

3. Im Rahmen der Organisationsstruktur des Regionalrates gewährleisten der Generalsekretär und der Vizeregensekretär ihre Anwesenheit im Dienst, um den reibungslosen Ablauf der ihnen unterstehenden Struktur zu gewährleisten und organisieren ihre Arbeitszeit für die Durchführung des erteilten Auftrags auf flexible Art und Weise und in Einklang mit jener der restlichen Bediensteten, insbesondere im Hinblick auf die jährlich zu erreichenden Ziele und durchzuführenden Programme sowie für die Durchführung von Fortbildungs-, Lehr- und gezielter Forschungstätigkeit.

4. L'attestazione della presenza giornaliera in servizio viene effettuata attraverso dichiarazione sostitutiva da parte del dirigente, sottoscritta dalla Presidenza del Consiglio regionale circa la regolare prestazione.

5. Gli uffici rimangono chiusi nei pomeriggi feriali del 24 dicembre e 31 dicembre. Le relative modalità di recupero sono stabilite dal Consiglio regionale.

#### Art. 25

##### Accesso al regime ad impegno ridotto

1. Il personale dirigente può chiedere l'accesso ad un regime di impegno orario ridotto in presenza di idonee situazioni organizzative e gravi documentate situazioni personali o per importanti esigenze di cura familiare. L'amministrazione può consentire l'accesso all'impegno ridotto qualora lo ritenga compatibile con l'attività svolta dal dirigente, tenuto conto della situazione del richiedente ed in particolare delle disabilità ovvero di particolari condizioni psico-fisiche, o dell'affezione da gravi patologie, della necessità di cura di familiari disabili, o in particolari condizioni psico-fisiche o di anziani non autosufficienti, dell'attività di cura dei figli.

2. L'accesso al regime di impegno ridotto – anche per quanto attiene la decorrenza – è stabilito dall'amministrazione. L'orario e le modalità di articolazione della prestazione lavorativa sono fissate tenuto conto della natura dell'attività, degli orari di servizio e di lavoro praticati per una prestazione settimanale comunque non inferiore a 24 ore.

4. Die tägliche Anwesenheit wird von der Führungskraft mittels Vorlage einer Ersatzerklärung belegt, die vom Präsidenten des Regionalrates zwecks Bestätigung des ordnungsgemäß geleisteten Dienstes unterzeichnet wird.

5. Falls der 24. und der 31. Dezember auf einen Werktag fallen, sind die Ämter nachmittags geschlossen. Der Regionalrat legt die Modalitäten dafür fest, wie diese Arbeitsstunden nachgeholt werden.

#### Art. 25

##### Inanspruchnahme der reduzierten Arbeitszeit

1. Die Führungskräfte können eine reduzierte Arbeitszeit beantragen, sofern die organisatorischen Gegebenheiten dies gestatten und schwerwiegende persönliche Probleme, die zu belegen sind, oder das Erfordernis, pflegebedürftige Familienangehörige zu betreuen, vorliegen. Die Verwaltung kann die Inanspruchnahme der reduzierten Arbeitszeit genehmigen, wenn sie diese mit der von der Führungskraft ausgeübten Tätigkeit für vereinbar hält; dabei berücksichtigt sie die Situation der antragstellenden Person, insbesondere Behinderungen, die besondere psychische und physische Verfassung, schwere Krankheiten, die Pflegebedürftigkeit von Familienangehörigen mit Behinderungen oder in einer besonderen psychischen und physischen Verfassung oder die Notwendigkeit, pflegebedürftige ältere Menschen oder die Kinder zu betreuen.

2. Die Inanspruchnahme der reduzierten Arbeitszeit – auch was den Beginn derselben anbelangt – wird von der Verwaltung festgelegt. Die Arbeitszeit und ihre Gliederung werden unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit sowie der Dienst- und Arbeitszeiten festgelegt, wobei die Wochenarbeitszeit mindestens 24 Stunden betragen muss.

3. L'accesso al regime di impegno ridotto, che è temporaneo, può essere richiesto per un periodo predeterminato ed è rinnovabile; il rientro al regime pieno può essere anticipato al cessare delle ragioni che lo hanno determinato.

3. Die reduzierte Arbeitszeit kann nur vorübergehend für einen zuvor festgelegten Zeitraum beantragt werden und kann erneut gewährt werden; die Wiederaufnahme der Vollzeitbeschäftigung kann vorzeitig erfolgen, wenn die Gründe für die reduzierte Arbeitszeit nicht mehr bestehen.

#### Art. 26

#### Lavoro agile (smart working)

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

2. Nell'attivare le posizioni di lavoro agile l'amministrazione si atterrà a quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2017 e dalla disciplina prevista tramite specifico regolamento da adottarsi sentite le organizzazioni sindacali.

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

#### Art. 27

#### Assenze per malattia

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

2. Qualora l'assenza si protragga per più di due giorni lavorativi, il dirigente è tenuto a farsi rilasciare dal medico curante il certificato medico recante la sola prognosi e

#### Art. 26

#### Agiles Arbeiten (Smart Working)

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

2. Bei der Einrichtung der Smart-Working-Arbeitsplätze muss die Verwaltung die Bestimmungen des GvD Nr. 81/2017 und der nach Anhören der Gewerkschaften zu erlassenden Verordnung einhalten.

3. Die Gewerkschaften werden am Ende eines jeden Jahres, in dem diese Arbeitsmodalität angewandt wird, detailliert über die Anzahl und Art der eingerichteten Arbeitsplätze informiert.

#### Art. 27

#### Abwesenheit wegen Krankheit

1. Die Abwesenheit wegen Krankheit bzw. die Verlängerung des Krankenstandes ist der Verwaltung unverzüglich und auf jeden Fall vor Beginn der für den Tag der Abwesenheit bzw. ihrer Verlängerung geplanten Arbeitszeit zu melden.

2. Dauert die Abwesenheit mehr als zwei Arbeitstage, so muss sich die Führungskraft vom Hausarzt eine ärztliche Bescheinigung, die ausschließlich die Prognose enthält,



a comunicarlo all'amministrazione. In caso di ripetute malattie non certificate o di assenza ingiustificata al domicilio attestata dalla struttura sanitaria incaricata del controllo, la malattia va documentata fin dal suo inizio previa richiesta scritta dell'amministrazione e per il periodo temporale indicato.

3. L'Amministrazione può disporre il controllo della malattia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge fin dal primo giorno di assenza, attraverso la competente struttura sanitaria pubblica. A tal fine il dirigente, ancorché formalmente autorizzato dal medico curante in via generica ad uscire dall'abitazione, deve essere reperibile alla propria residenza o al domicilio comunicato, se diverso, tra le ore 10:00 e 12:00 del mattino e le ore 17:00 e 19:00 del pomeriggio di ciascun giorno anche festivo.

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

5. Qualora il dirigente debba allontanarsi durante le fasce di reperibilità dall'indirizzo comunicato per visite mediche, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi, che devono essere, a richiesta, documentati, è tenuto a darne preventiva comunicazione alla Amministrazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

6. Qualora non venga riconosciuta l'esistenza della malattia o venga accertato che la stessa non giustifica l'assenza dal servizio oppure che le visite di controllo non si siano potute effettuare per fatto imputabile

ausstellen lassen und dies der Verwaltung mitteilen. Bei wiederholten nicht bescheinigten Krankheiten oder wenn die mit der Kontrollvisite beauftragte Sanitätseinrichtung eine ungerechtfertigte Abwesenheit der Führungskraft vom Domizil feststellt, ist die Krankheit auf schriftlichen Antrag der Verwaltung ab ihrem Beginn und für den gesamten angegebenen Zeitraum zu bescheinigen.

3. Die Verwaltung kann ab dem ersten Tag der Abwesenheit die zuständige öffentliche Sanitätseinrichtung mit Kontrollvisiten gemäß den geltenden Gesetzesbestimmungen beauftragen. Für diesen Zweck muss die Führungskraft, auch wenn die allgemeine Erlaubnis des Hausarztes zum Verlassen der Wohnung vorliegt, täglich, auch an Sonn- und Feiertagen, an ihrem Wohnsitz oder an der mitgeteilten Adresse – wenn diese nicht mit dem Wohnsitz übereinstimmt – von 10.00 bis 12.00 Uhr und von 17.00 bis 19.00 Uhr anzutreffen sein.

4. Die Führungskraft, die sich während ihrer Abwesenheit nicht an ihrem Wohnsitz oder an der mitgeteilten Adresse aufhält, muss dies der Verwaltung unverzüglich mitteilen und die Adresse angeben, unter der sie erreichbar ist.

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

6. Sollte festgestellt werden, dass keine Krankheit vorliegt oder dass die Krankheit die Abwesenheit vom Dienst nicht rechtfertigt oder dass die Kontrollvisiten aus Verschulden der Führungskraft nicht

al dirigente, l'assenza dal servizio è considerata ingiustificata agli effetti retributivi e disciplinari.

7. Nei casi di cui al comma 6 il dirigente decade dal diritto a qualsiasi trattamento economico per l'intero periodo sino a 10 giorni e nella misura della metà per l'ulteriore periodo in conseguenza dell'assenza ingiustificata ad una seconda visita medica di controllo, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo.

8. Le assenze per malattia non possono superare i diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo si sommano le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'inizio della malattia in corso.

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

a) per 12 mesi di assenza nel triennio, l'intero trattamento fondamentale con esclusione di ogni compenso accessorio;

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

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

11. In caso di patologie gravi che

durchgeführt werden konnten, wird die Abwesenheit vom Dienst als ungerechtfertigt betrachtet und zieht besoldungsrechtliche und disziplinäre Folgen nach sich.

7. In den Fällen laut Abs. 6 verliert die Führungskraft für den gesamten Zeitraum bis zu zehn Tagen das Recht auf jedwede Art von Bezügen; für den weiteren Abwesenheitszeitraum wird die Besoldung – im Falle ungerechtfertigter Abwesenheit bei einer zweiten Kontrollvisite – um die Hälfte gekürzt, mit Ausnahme der Krankenhausaufenthalte oder der durch vorhergehende Kontrollvisiten festgestellten Krankenstandstage.

8. Die Abwesenheiten wegen Krankheit dürfen den Zeitraum von achtzehn Monaten nicht überschreiten. Zur Berechnung dieses Zeitraums werden die Abwesenheiten wegen Krankheit berücksichtigt, die in den drei Jahren vor Beginn der gegenwärtigen Krankheit eingetreten sind.

9. Der wegen Krankheit abwesenden Führungskraft steht nachstehende Besoldung zu:

a) für die ersten 12 Monate Abwesenheit im Dreijahreszeitraum die gesamte Grundbesoldung mit Ausnahme der zusätzlichen Besoldungselemente;

b) für weitere 6 Monate im Dreijahreszeitraum 50% der Besoldung laut Buchst. a).

10. Die Besoldung laut Abs. 9 steht auch im Falle aufgesplitterter Abwesenheitszeiten zu. Für die Festsetzung der zu entrichtenden Besoldung wird die in den Zeitabschnitten des betreffenden Dreijahreszeitraums effektiv ausgezahlte Besoldung herangezogen: Dem Arbeitnehmer wird also während des neuen Krankenstands die Besoldung laut Abs. 9 Buchst. a) für höchstens 12 Monate und die Besoldung laut Abs. 9 Buchst. b) für höchstens weitere 6 Monate entrichtet.

11. Bei schweren Krankheiten, die laut Amt

richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV - AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnosky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo dei giorni di assenza per malattia i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day - hospital ed i giorni di assenza dovuti alle citate terapie, debitamente certificati dalla competente Azienda sanitaria locale o struttura convenzionata. In tali giornate il dirigente ha diritto in ogni caso all'intero trattamento economico. È comunque fatto salvo quanto previsto dal comma 15 in merito alla dispensa per inabilità al servizio. Le parti si impegnano a individuare una certificazione che risulti rispettosa della tutela della privacy. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

12. Superato il periodo previsto dal comma 8, al dirigente che ne faccia richiesta può essere concesso dall'Amministrazione di assentarsi per un ulteriore periodo non superiore a 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo e senza maturazione dell'anzianità di servizio.

13. Il dirigente affetto da malattie gravi ha diritto, a domanda, di fruire in aggiunta al periodo massimo previsto dai commi 8 e 12 del presente articolo di un anno di aspettativa frazionabile in trimestri. Al termine di detta aspettativa, in caso di mancato rientro in servizio, l'Amministrazione risolve il rapporto di lavoro.

14. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui ai commi 12 e 13 e durante i periodi medesimi l'Amministrazione ha facoltà di procedere all'accertamento delle

für Rechtsmedizin des gebietsmäßig zuständigen Sanitätsbetriebs lebenserhaltender und sonstiger vergleichbarer Therapien bedürfen, wie zum Beispiel Hämodialyse, Chemotherapie, Behandlung bei HIV/AIDS-Infektion in den Stadien mit geringem spezifischem Behinderungsgrad (derzeit Karnofsky-Index), werden für die Zwecke dieses Artikels die Tage des Krankenhaus- oder Day-Hospital-Aufenthaltes und die Abwesenheiten wegen genannter Therapien – sofern vom zuständigen Sanitätsbetrieb oder von der vertragsgebundenen Einrichtung entsprechend bescheinigt – aus der Berechnung der krankheitsbedingten Abwesenheiten ausgeschlossen. An diesen Tagen hat die Führungskraft in jedem Fall Anrecht auf die gesamte Besoldung. Die in Abs. 15 vorgesehene Regelung hinsichtlich der Dienstenthebung wegen Dienstunfähigkeit bleibt jedenfalls unberührt. Die Parteien verpflichten sich, Bescheinigungen vorzusehen, die den Datenschutz gewährleisten. Die geltenden Gesetzesbestimmungen zum Schutz der Tbc-Kranken bleiben unberührt.

12. Wird der Zeitraum laut Abs. 8 überschritten, kann die Verwaltung auf Antrag der Führungskraft eine weitere Abwesenheitszeit von höchstens 18 Monaten gewähren. Während dieser Zeit stehen keinerlei Bezüge zu und sie gilt nicht für das Dienstalter.

13. Bei schwerer Krankheit hat die Führungskraft auf Antrag – zusätzlich zum Höchstzeitraum laut Abs. 8 und 12 dieses Artikels – Anrecht auf ein weiteres in Trimester aufteilbares Jahr Wartestand. Wird der Dienst nach Beendigung dieses Wartestands nicht wieder angetreten, löst die Verwaltung das Arbeitsverhältnis auf.

14. Vor Gewährung der weiteren Abwesenheitszeiten laut Abs. 12 und 13 sowie während deren Inanspruchnahme kann die Verwaltung den

condizioni di salute del dirigente tramite la struttura sanitaria pubblica competente, al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

15. L'Amministrazione risolve il rapporto di lavoro, superati i periodi di assenza di cui ai commi 8, 12 e 13 oppure nel caso in cui il dirigente sia dichiarato inabile al servizio per motivi di salute e non sia possibile utilizzarlo, previa domanda dell'interessato, in altre mansioni anche se rientranti tra quelle di un profilo professionale di posizione economico professionale inferiore. In quest'ultimo caso al dirigente spetta il trattamento economico previsto dal comma 4 dell'articolo 89 del contratto collettivo del personale dell'area non dirigenziale 27 ottobre 2009 e successive modifiche.

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

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

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

Gesundheitszustand der Führungskraft durch die zuständige öffentliche Sanitätseinrichtung überprüfen lassen, um festzustellen, ob eventuell eine absolute dauerhafte körperliche Arbeitsuntauglichkeit besteht.

15. Die Verwaltung löst das Arbeitsverhältnis auf, nachdem die Abwesenheitszeiten laut Abs. 8, 12 und 13 überschritten wurden oder wenn die Führungskraft aus Gesundheitsgründen für dienstuntauglich erklärt wird und auf deren Antrag nicht mit anderen Aufgaben – auch eines Berufsbilds einer niedrigeren Berufs- und Besoldungsklasse – betraut werden kann. Im letztgenannten Fall steht der Führungskraft die Besoldung laut Art. 89 Abs. 4 des Tarifvertrags vom 27. Oktober 2009 mit seinen nachfolgenden Änderungen betreffend das nicht im Führungsrang eingestufte Personal zu.

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

17. Die Verwaltung kann der Führungskraft, die sich längeren Untersuchungen oder Therapien unterziehen muss, auf der Grundlage eines von dieser vorgelegten und entsprechend zu belegendenden Antrags, besondere Arbeitszeitgliederungen gewähren.

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

## Art. 28

## Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. La disciplina in materia di infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio riferita ai dirigenti è regolata dalla normativa in vigore per il restante personale.

## Art. 29

## Aspettativa per motivi personali, familiari o di studio

1. Il dirigente è collocato, a richiesta, in aspettativa non retribuita per gravi e motivate ragioni personali, di famiglia o per motivi di studio, per una durata massima complessiva di anni uno.

2. Agli effetti della determinazione del limite massimo di durata delle aspettative di cui al comma 1, due periodi si sommano quando tra essi non intercorra un periodo di servizio attivo superiore a sei mesi. Le assenze per l'aspettativa di cui al presente articolo non possono comunque superare i dodici mesi nel quinquennio.

3. Il dirigente che aspira ad ottenere l'aspettativa di cui al precedente comma deve presentare motivata domanda al competente ufficio.

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

5. L'aspettativa può in qualunque momento essere revocata per ragioni di servizio.

## Art. 28

## Unfälle am Arbeitsplatz und dienstbedingte Krankheiten

1. Das Sachgebiet Arbeitsunfälle und dienstbedingte Krankheiten wird für die Führungskräfte durch die für das restliche Personal geltenden Bestimmungen geregelt.

## Art. 29

## Wartestand aus persönlichen, familiären oder Bildungsgründen

1. Die Führungskraft kann auf Antrag aus schwerwiegenden und begründeten persönlichen, familiären oder Bildungsgründen insgesamt für maximal ein Jahr in den unbezahlten Wartestand versetzt werden.

2. Zwecks Ermittlung der Höchstdauer des Wartestands laut Abs. 1 werden zwei Zeiträume zusammengerechnet, wenn in diesen der Dienst nicht für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten erbracht wurde. Die Abwesenheiten wegen Wartestand laut diesem Artikel dürfen jedoch im Fünfjahreszeitraum nicht mehr als zwölf Monate betragen.

3. Die Führungskraft, die den Wartestand laut vorstehendem Absatz in Anspruch zu nehmen beabsichtigt, muss beim dafür zuständigen Amt einen begründeten Antrag stellen.

4. Die Verwaltung kann aus objektiven und begründeten Diensterfordernissen, die in der Maßnahme anzuführen sind, den Antrag ablehnen, die betreffenden Zeiträume vorverlegen oder verschieben und die Dauer des beantragten Wartestands kürzen.

5. Der Wartestand kann jederzeit aus Diensterfordernissen widerrufen werden.

6. Non vengono presi in considerazione quali motivi personali per la concessione dell'aspettativa di cui al presente articolo ragioni di salute per le quali trova applicazione l'art. 25 del presente contratto.

7. Il tempo trascorso in aspettativa non è computato ai fini giuridici ed economici, né del trattamento di quiescenza e di previdenza.

8. Il dirigente che cessa da tale posizione prende nel ruolo il posto di anzianità che gli spetta, dedotto il tempo passato in aspettativa.

9. Oltre ai casi di cui al comma 1, possono essere concesse, a richiesta, aspettative previste dalla normativa nazionale per particolari motivazioni, quali ad esempio aspettativa per il ricongiungimento del coniuge all'estero, per attività di volontariato nei Paesi in via di sviluppo nell'ambito di interventi realizzati dallo Stato, dalla Regione Autonoma Trentino-Alto Adige o dalle due Province Autonome.

6. Gesundheitliche Gründe, für welche der Art. 25 dieses Tarifvertrags Anwendung findet, gelten im Hinblick auf die Gewährung des Wartestands laut diesem Artikel nicht als persönliche Gründe.

7. Die im Wartestand verbrachte Zeit wird weder für dienst- und besoldungsrechtliche Zwecke noch für Renten- und Vorsorgezwecke berücksichtigt.

8. Nach Beendigung des Wartestands nimmt die Führungskraft im Stellenplan die ihr laut Dienstalter gebührende Position ein, wobei die im Wartestand verbrachte Zeit abgezogen wird.

9. Abgesehen von den Fällen laut Abs. 1 kann auf Antrag auch Wartestand aus besonderen Gründen gemäß den staatlichen Bestimmungen gewährt werden, wie beispielsweise Wartestand für die Zusammenführung mit dem Ehepartner im Ausland, für ehrenamtliche Tätigkeit in den Entwicklungsländern im Rahmen von Initiativen des Staates, der Autonomen Region Trentino-Südtirol oder der beiden Autonomen Provinzen.

#### Art. 30

#### 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

#### Art. 30

#### 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.g.F. anzuwenden.

2. Den Führungskräften, die Mütter bzw. Väter sind, und den anderen im Abs. 8 genannten Personen steht während der Freistellung wegen Mutterschaft oder Vaterschaft die gesamte Grundbesoldung ausschließlich der zusätzlichen Besoldungselemente zu.

3. In den ersten zwölf Lebensjahren des Kindes können die erwerbstätige Mutter und

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 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.

der erwerbstätige Vater nach der Freistellung wegen Mutterschaft bzw. Vaterschaft – auch gleichzeitig – eine fakultative Freistellung von der Arbeit bis zu insgesamt zehn Monaten in Anspruch nehmen, wobei die Freistellungszeiten beider Elternteile zusammengerechnet werden. Diese Freistellung kann auch in mehreren Zeitabschnitten in Anspruch genommen werden und wird 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 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 die Freistellung von der Arbeit für mindestens drei Monate in Anspruch, so wird die Höchstdauer 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 Dienstalder angerechnet, gelten jedoch nicht für die Wirkungen des Urlaubs und des 13. Monatsgehalts.

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.

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, und zwar auch dann, wenn der Elternurlaub abwechselnd von beiden Elternteilen in Anspruch genommen wird.

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

5. Ab Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes bis zur Vollendung des zwölften Lebensjahres haben beide Eltern bei Krankheit des Kindes und für deren Dauer abwechselnd Anrecht auf

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.

bezahlte Abwesenheit bis zu insgesamt 60 gantztätig in Anspruch zu nehmende Arbeitstage, wobei die Abwesenheitszeiten beider Elternteile zusammengerechnet werden; dazu muss eine von einem Arzt des Gesundheitsdienstes oder von einem mit dem Gesundheitsdienst vertraglich gebundenen Arzt ausgestellte Bescheinigung vorgelegt werden. Wenn die Abwesenheit in mehreren Zeitabschnitten in Anspruch genommen wird, gelten die für den Elternurlaub vorgesehenen Kriterien. Ist der Zeitraum von sechzig bezahlten Tagen erschöpft, so haben die Eltern abwechselnd Anrecht auf unbezahlte Abwesenheit von der Arbeit für die Krankheitszeiten eines jeden Kindes bis zum sechsten Lebensjahr. Vom sechsten bis zum zwölften Lebensjahr stehen diese unbezahlten Abwesenheiten in den Grenzen von 10 Arbeitstagen jährlich pro Elternteil zu, wobei die Vorsorgebeiträge zu Lasten der Verwaltung gehen, wenn der Zeitraum von sechzig Tagen erschöpft ist. Erfordert die Krankheit des Kindes einen Krankenhausaufenthalt, so wird der angetretene Urlaub des Elternteils unterbrochen. Im ersten Lebensjahr werden die Abwesenheiten wegen Krankheit des Kindes – als Alternative zur Inanspruchnahme der ersten dreißig Tage Elternurlaub – bis zu dreißig Tagen bezahlt. Falls die dreißig Tage bereits in Anspruch genommen wurden, verbleibt das Recht auf unbezahlte Abwesenheit.

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.

6. Wird während der Schwangerschaft und bis zu sieben Monaten nach der Geburt festgestellt, dass die Ausübung der Arbeitstätigkeit mit einem Schaden oder einer Gefahr für den Schwangerschaftsverlauf oder für die Gesundheit der erwerbstätigen Mutter verbunden ist, wird diese von der Verwaltung – unbeschadet der Anwendung des Art. 7 des GvD Nr. 151/2001 i.g.F. – vorübergehend in anderen Tätigkeitsbereichen eingesetzt, die eine geringere psychophysische Belastung mit sich bringen. Ferner werden die Bestimmungen über die Nachtarbeit laut



dem IV. Titel des GvD vom 8. April 2003, Nr. 66 angewandt.

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 fruire dei seguenti benefici:

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

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

c) malattia del figlio: si applicano le disposizioni di cui al comma 5 del presente

7. Muss das Kind bei Frühgeburt in einem öffentlichen oder privaten Krankenhaus verbleiben, so kann die Mutter zur Arbeit zurückkehren, sofern ihre Dienstleistung durch ein ärztliches Zeugnis bescheinigt wird, und die restliche Freistellung wegen Mutterschaft 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) Freistellung wegen Mutterschaft bzw. Vaterschaft: für höchstens fünf Monate unabhängig vom Alter des Kindes, jedoch höchstens bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres;

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

c) bei Krankheit des Kindes: Es werden die Bestimmungen laut Abs. 5 dieses

articolo;

Artikels angewandt;

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;

d) tägliche Ruhepausen: Die Bestimmungen in Sachen tägliche Ruhepausen laut GvD vom 26. März 2001, Nr. 151 i.g.F. werden auch im Falle von Adoption und Pflegeanvertrauung innerhalb des ersten Jahres ab Aufnahme des minderjährigen Kindes in die Familie angewandt;

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

e) unbezahlter Wartestand für die Dauer des für die Adoption notwendigen Auslandsaufenthalts.

9. Per la cura dei figli con handicap grave si applicano le disposizioni speciali previste nel d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni.

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

#### Art. 31

#### Modalità di fruizione del congedo parentale

1. Il congedo parentale può essere fruito in non più di sei soluzioni, se fruito da entrambi i genitori, ossia in non più di cinque soluzioni, se fruito da un solo genitore.

2. Ogni periodo di congedo parentale è comprensivo anche di eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadano all'interno dello stesso. Tale modalità di computo trova applicazione anche ove i diversi periodi di congedo non siano intervallati dal ritorno al lavoro del/la dirigente.

#### Art. 31

#### Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs

1. Der Elternurlaub kann in höchstens sechs Zeitabschnitten in Anspruch genommen werden, wenn ihn beide Elternteile in Anspruch nehmen, oder in höchstens fünf Zeitabschnitten, wenn ihn nur ein Elternteil in Anspruch nimmt.

2. Jeder Zeitabschnitt des Elternurlaubs umfasst auch eventuelle Feiertage und arbeitsfreie Tage, die in diesen Zeitabschnitt fallen. Diese Berechnungsmodalität wird auch dann angewandt, wenn zwischen den einzelnen Zeitabschnitten des Elternurlaubs die Führungskraft nicht zur Arbeit zurückkehrt.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto del congedo parentale, il dirigente è tenuto, salvo i casi di oggettiva impossibilità, ad un preavviso scritto all'Amministrazione non inferiore a quindici giorni. Il preavviso è di trenta giorni se il congedo parentale richiesto supera un mese. L'Amministrazione può, di volta in volta, derogare da tale termine.

3. Zur Inanspruchnahme des Elternurlaubs muss die Führungskraft die Verwaltung mindestens fünfzehn Tage im Voraus schriftlich benachrichtigen, außer wenn dies objektiv unmöglich ist. Wenn der beantragte Elternurlaub länger als einen Monat dauert, beträgt diese Benachrichtigungsfrist dreißig Tage. Die Verwaltung kann von Fall zu Fall von dieser Frist absehen.

#### Art. 32

##### Aspettativa per il personale con prole

1. Il personale dell'area dirigenziale, in aggiunta alle assenze di cui all'art. 30, è, a domanda, collocato in aspettativa senza assegni per una durata massima di sei mesi per ogni singolo figlio convivente, da usufruire entro il quinto anno di età del medesimo.

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

3. Durante l'aspettativa di cui ai commi precedenti, gli oneri di pensione e di assistenza sono a carico dell'Amministrazione, inclusa la quota contributiva di pertinenza del dirigente medesimo.

4. L'aspettativa viene interrotta in caso di sopravvenuto obbligo di astensione dal servizio per gravidanza.

5. L'aspettativa può essere interrotta, su domanda, in caso di gravi e comprovati motivi sopravvenuti che consentano comunque il rientro effettivo in servizio con decorrenza dalla data indicata nel provvedimento di accoglimento della relativa domanda. Tale interruzione comporta la perdita del diritto alla fruizione del restante periodo di aspettativa.

#### Art. 32

##### Wartestand für das Personal mit Kindern

1. Zusätzlich zu den Abwesenheiten laut Art. 30 können die Führungskräfte auf Antrag für höchstens sechs Monate für jedes im selben Haushalt lebende Kind in den unbezahlten Wartestand versetzt werden, der innerhalb des fünften Lebensjahrs des Kindes in Anspruch zu nehmen ist.

2. Die im genannten Wartestand verbrachte Zeit gilt weder für die dienst- und besoldungsrechtlichen Zwecke noch für die Dienstabfertigung; sie wird jedoch für das Ruhegehalt berechnet.

3. Während des Wartestandes laut den vorstehenden Absätzen gehen die Renten- und Fürsorgebeiträge einschließlich des von der Führungskraft zu zahlenden Beitragsanteils zu Lasten der Verwaltung.

4. Der Wartestand wird bei nachträglich eingetretenem obligatorischem Mutterschaftsurlaubs unterbrochen.

5. Der Wartestand kann auf Antrag bei schwerwiegenden und nachgewiesenen Gründen unterbrochen werden, sofern diese die effektive Wiederaufnahme des Dienstes ab dem in der Maßnahme über die Annahme des Antrags enthaltenen Datum ermöglichen. Diese Unterbrechung bewirkt den Verlust des Rechts auf Inanspruchnahme des restlichen Wartestandes.

6. Il parto gemellare o plurigemino non consente di raddoppiare il periodo di aspettativa.

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.

#### Art. 33

##### Assenze per mandato politico

1. Il dirigente chiamato a ricoprire le cariche pubbliche elettive previste dal Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ha diritto di disporre del tempo necessario per l'espletamento del mandato fruendo dell'aspettativa e dei permessi previsti dalla normativa citata e successive modificazioni.

2. Al dirigente chiamato a far parte del Parlamento nazionale, del Parlamento europeo, dei Consigli regionali e dei Consigli delle Province Autonome di Trento e di Bolzano ovvero dei rispettivi organi di governo, si applicano le disposizioni dell'art. 68 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni.

#### Art. 34

##### Assenze per sciopero

1. La trattenuta sulla retribuzione è rapportata alla durata dell'astensione dal lavoro con decurtazione oraria pari a 1/156 degli emolumenti a qualsiasi titolo dovuti.

#### Art. 35

##### Aggiornamento professionale

6. Bei Zwillings- oder Mehrlingsgeburt darf der Zeitraum des Wartestands nicht verdoppelt werden.

7. Dieser Artikel gilt auch im Falle von Adoption und voradoptiver Anvertraung. Der Wartestand ist innerhalb der ersten fünf Jahre nach Aufnahme des Kindes in die Familie und in jedem Fall innerhalb des fünfzehnten Lebensjahrs des Kindes in Anspruch zu nehmen.

#### Art. 33

##### Abwesenheit wegen politischen Mandats

1. Die Führungskraft, die eines der öffentlichen Wahlämter laut dem mit GvD vom 18. August 2000, Nr. 267 genehmigten Einheitstext der Gesetze über die Ordnung der örtlichen Körperschaften innehat, hat für die Ausübung des Mandats Anrecht auf den laut den genannten Gesetzesbestimmungen mit seinen nachfolgenden Änderungen vorgesehenen Wartestand bzw. auf die vorgesehene Beurlaubung.

2. Für die Führungskraft, die in das italienische Parlament, in das Europäische Parlament, in einen Regionalrat oder in den Landtag der Autonomen Provinz Trient bzw. der Autonomen Provinz Bozen gewählt oder zum Mitglied der jeweiligen Regierungsorgane bestellt wird, gelten die Bestimmungen laut Art. 68 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 30. März 2001, Nr. 165 i.g.F.

#### Art. 34

##### Abwesenheit wegen Streiks

1. Der von der Besoldung einbehaltene Betrag wird im Verhältnis zur Abwesenheitszeit berechnet, wobei der Abzug pro Stunde 1/156 der aus welchem Grund auch immer zustehenden Bezüge beträgt.

#### Art. 35

##### Berufliche Weiterbildung

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti, in modo funzionale alle esigenze dall'Amministrazione, quale metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate.
  2. L'Amministrazione, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo, realizza iniziative formative, anche avvalendosi della collaborazione di soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità dei dirigenti a gestire iniziative di miglioramento e di innovazione destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.
  3. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.
  4. L'Amministrazione può permettere al dirigente di partecipare, senza oneri per l'Amministrazione stessa, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 3. Al dirigente può essere inoltre concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi in un triennio.
  5. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione ed aggiornamento, svolte dal dirigente ai sensi del comma 4, con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concedere un contributo sulla spesa sostenuta e debitamente documentata.
1. Die berufliche Aus- und Weiterbildung der Führungskräfte wird mit Hinblick auf die Erfordernisse der Verwaltung als ständige Methode eingesetzt, um ihre Fähigkeiten und Begabungen aufzuwerten und die Übernahme der von ihnen getragenen Verantwortung zu unterstützen.
  2. Im Rahmen ihrer Entwicklungsziele organisiert die Verwaltung Aus- und Weiterbildungsinitiativen, auch in Zusammenarbeit mit anderen öffentlichen oder privaten Rechtsträgern, die auf den jeweiligen Bereich spezialisiert sind. Diese Veranstaltungen sollen die Führungskräfte insbesondere dafür sensibilisieren, Verbesserungs- und Innovationsinitiativen einzuleiten, die die öffentliche Verwaltung dynamischer und wettbewerbsfähiger machen sollen.
  3. Die Teilnahme an den Bildungsveranstaltungen im Rahmen von – auch individuellen – Aus- und Weiterbildungsgängen wird von der Verwaltung mit den betreffenden Führungskräften vereinbart und gilt für sämtliche Zwecke als geleisteter Dienst.
  4. Die Verwaltung kann der Führungskraft die Teilnahme an beruflichen Aus- und Weiterbildungslehrgängen, die im Einklang mit den Zielsetzungen laut Abs. 1 und Abs. 3 stehen, ohne Kosten zu Lasten der Verwaltung gestatten. Der Führungskraft kann außerdem ein unbezahlter Wartestand aus Bildungsgründen für höchstens drei Monate in einem Dreijahreszeitraum gewährt werden.
  5. Sofern die Verwaltung den tatsächlichen Zusammenhang der von der Führungskraft absolvierten Aus- und Weiterbildungsinitiativen laut Abs. 4 mit der dienstlichen Tätigkeit und dem erteilten Führungsauftrag anerkennt, kann sie einen Beitrag zu den bestrittenen und ordnungsgemäß belegten Kosten gewähren.

6. In caso di un corso individuale non obbligatorio di formazione e di aggiornamento a titolo oneroso per l'Amministrazione con presunti costi complessivi superiori a 3.000,00 Euro nel corso dell'anno solare, la partecipazione da parte del dipendente è subordinata all'impegno del medesimo di rispettare un periodo di permanenza minimo presso l'Amministrazione di tre anni, decorrenti dalla conclusione del percorso formativo. In caso di mancato rispetto del relativo periodo il personale deve corrispondere all'Amministrazione un'indennità sostitutiva proporzionata al periodo di permanenza non rispettato nonché al costo complessivo sostenuto dall'Amministrazione per la relativa formazione.

### CAPO III

#### Norme disciplinari

##### Art. 36

##### Doveri del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica e la Regione con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

6. Falls die zu Lasten der Verwaltung gehenden voraussichtlichen Gesamtkosten eines nicht obligatorischen individuellen Aus- und Weiterbildungslehrgangs 3.000,00 Euro im Kalenderjahr übersteigen, darf die Führungskraft nur dann am Lehrgang teilnehmen, wenn sie sich verpflichtet, mindestens drei Jahre nach Abschluss des Lehrgangs bei der Verwaltung Dienst zu leisten. Wird dieser Zeitraum nicht eingehalten, so muss die Führungskraft der Verwaltung eine Entschädigung entrichten, die im Verhältnis zum nicht eingehaltenen Restzeitraum sowie zu den von der Verwaltung für den Lehrgang getragenen Gesamtkosten bemessen wird.

### III. KAPITEL

#### Disziplinarbestimmungen

##### Art. 36

##### Pflichten der Führungskräfte

1. Die Führungskraft richtet sich in ihrem Verhalten nach der in der Verfassung vorgesehenen Pflicht, der Republik und der Region mit persönlichem Einsatz und Verantwortungsbewusstsein zu dienen und die Grundsätze der guten Führung und der Unparteilichkeit der Verwaltung zu befolgen, und stellt die Beachtung des Gesetzes und die Wahrung des öffentlichen Interesses vor ihre persönlichen Interessen bzw. Interessen Dritter.

2. Il dirigente si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Amministrazione e i cittadini ed è tenuto a rispettare il "codice di comportamento" di cui all'Allegato A), nonché le "norme di garanzia sul funzionamento dei servizi pubblici essenziali" ed il "codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo di lavoro" in vigore per il restante personale del Consiglio regionale.

3. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dirigente deve in particolare:

a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'Amministrazione, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalla legge regionale 31 luglio 1993, n. 13 e successive modificazioni

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

2. Die Führungskraft muss mit ihrem Verhalten dazu beitragen, dass zwischen der Verwaltung und den Bürgern eine Beziehung des Vertrauens und der Zusammenarbeit entsteht. Ferner muss sie die „Verhaltensregeln“ laut Anlage A) sowie die für das restliche Personal des Regionalrates geltenden „Bestimmungen zur Aufrechterhaltung der wesentlichen öffentlichen Dienste“ und die „Verhaltensregeln zur Bekämpfung von Belästigung und Verstößen gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“ einhalten.

3. Im Einzelnen muss die Führungskraft folgenden Pflichten nachkommen, um die bestmögliche Qualität des Dienstes zu gewährleisten:

a) sie hat eine sorgfältige Mitarbeit unter Beachtung der Bestimmungen laut diesem Tarifvertrag und der von der Verwaltung erteilten Anweisungen für die Durchführung und die Regelung der Arbeit, auch in Zusammenhang mit den geltenden Bestimmungen auf dem Sachgebiet der Sicherheit am Arbeitsplatz, zu gewährleisten;

b) sie muss das Amtsgeheimnis in den Fällen und nach den Modalitäten laut Regionalgesetz vom 31. Juli 1993, Nr. 13 i.d.F. wahren;

c) sie darf die Informationen, die ihr am Arbeitsplatz zugänglich gemacht werden, nicht für private Zwecke verwenden;

- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge regionale 31 luglio 1993, n. 13 e successive modificazioni, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Amministrazione, attuare le disposizioni dell'Amministrazione in ordine alla legge 4 gennaio 1968, n. 15 e succ. mod. in tema di autocertificazione, nonché operare nel trattamento dei dati personali secondo le disposizioni del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e succ. mod. nonché dei provvedimenti attuativi;
- e) adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze, fatte salve diverse modalità di attestazione della presenza in servizio;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;
- d) sie muss in den Beziehungen mit den Bürgern sämtliche Informationen, auf die diese Anrecht haben, unter Beachtung der Bestimmungen über die Transparenz und den Zugang zu den Verwaltungsunterlagen laut Regionalgesetz vom 31. Juli 1993, Nr. 13 i.g.F. und den bei der Verwaltung geltenden Durchführungsverordnungen zu genanntem Regionalgesetz bereitstellen, die Anweisungen der Verwaltung in Bezug auf das Gesetz vom 4. Jänner 1968, Nr. 15 i.d.F. in Sachen Eigenbescheinigungen anwenden und bei der Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß den Bestimmungen des GvD vom 30. Juni 2003, Nr. 196 i.d.g.F. und den entsprechenden Durchführungsmaßnahmen vorgehen;
- e) sie hat die für die Arbeitszeiterfassung vorgesehenen Formalitäten zu beachten, unbeschadet der anderen für die Bescheinigung des Dienstes vorgesehenen Formen;
- f) während der Arbeitszeit muss sie sich in den verwaltungsinternen und in den Beziehungen mit den Bürgern an den Grundsatz der Korrektheit halten und ein die Menschenwürde verletzendes Verhalten vermeiden;
- g) sie darf sich keiner verwaltungsfremden Arbeit widmen und keine Tätigkeiten durchführen, die die psychophysische Erholung während einer Krankheit oder nach einem Unfall verzögern könnten;



- h) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dirigente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dirigente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale;
- h) sie muss die ihr im Zusammenhang mit ihrer Stellung oder ihren Aufgaben erteilten Anweisungen ausführen. Betrachtet die Führungskraft die erteilte Anweisung als offensichtlich rechtswidrig, so hat sie die Person, die sie erteilt hat, darauf aufmerksam zu machen und die Gründe anzugeben. Wird ihr die Anweisung daraufhin schriftlich erteilt, so muss sie diese ausführen. Die Führungskraft hat die Anweisung jedoch nicht auszuführen, wenn diese strafrechtlich verboten ist;
- i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato;
- i) sie hat die ordnungsgemäße Durchführung der Tätigkeit seitens des untergeordneten Personals zu beaufsichtigen;
- j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;
- j) sie hat mit den ihr anvertrauten Räumen, Möbeln, Gegenständen, Maschinen, Anlagen, Geräten und Fahrzeugen sorgfältig umzugehen;
- k) non valersi di quanto è di proprietà dell'Amministrazione per ragioni che non siano di servizio;
- k) sie darf die zum Eigentum der Verwaltung gehörenden Sachen nur aus dienstlichen Gründen verwenden;
- l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- l) sie darf für die geleistete Arbeit aus keinerlei Grund Vergütungen, Geschenke oder sonstige Vorteile verlangen oder annehmen;
- m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- m) sie hat die Vorschriften betreffend den Zugang des Personals zu den Räumlichkeiten der Verwaltung strikt zu beachten und darf unbefugte verwaltungsfremde Personen nicht in nicht öffentlich zugängliche Räumlichkeiten einlassen;
- n) comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- n) sie muss der Verwaltung ihren Wohnsitz und ihren zeitweiligen Aufenthaltsort, falls dieser nicht mit dem Wohnsitz übereinstimmt, sowie jede spätere Änderung derselben mitteilen;

- o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio competente, salvo comprovato impedimento;
- p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri;
- q) partecipare salvo comprovato impedimento a corsi di formazione obbligatori.
- o) bei Krankheit muss sie das Amt, dem sie zugeteilt ist, zeitgerecht informieren, es sei denn, es liegt ein nachgewiesener Hinderungsgrund vor;
- p) sie darf nicht an Entscheidungen oder Tätigkeiten teilnehmen, die direkt oder indirekt ihre eigenen finanziellen oder nicht finanziellen Interessen betreffen;
- q) sie muss, außer bei nachgewiesener Verhinderung, an den obligatorischen Weiterbildungskursen teilzunehmen.

#### **CAPO IV INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE**

##### **Art. 37**

##### **Affidamento degli incarichi dirigenziali**

1. L'Amministrazione attribuisce ad ogni dirigente in servizio, inquadrato in tale qualifica, uno degli incarichi istituiti secondo la strutturazione del proprio organigramma e quanto disposto dal testo unificato inerente il regolamento organico per il personale e il regolamento degli uffici del Consiglio regionale. In caso di assenza di personale con qualifica di dirigente, gli incarichi sopraindicati possono essere attribuiti al personale avente i requisiti per il conferimento degli stessi.

2. L'attribuzione e la revoca degli incarichi sono disposte con atti scritti e motivati.

3. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'art. 2103 del codice civile. E' fatto salvo il mantenimento del trattamento economico dell'incarico conferito originariamente fino alla sua scadenza.

#### **IV. KAPITEL FÜHRUNGSAUFRÄGE UND BEWERTUNG**

##### **Art. 37**

##### **Erteilung der Führungsaufträge**

1. Die Verwaltung weist jeder im Dienst stehenden und in diesem Funktionsrang eingestuftten Führungskraft einen der Aufträge zu, die laut ihrem Organigramm und den Bestimmungen des Vereinheitlichen Textes der Personaldienstordnung und der Verordnung betreffend die Verwaltungsstruktur des Regionalrats vorgesehen sind. In Ermangelung von Bediensteten im Rang der Führungskräfte können mit den oben genannten Aufträgen Bedienstete betraut werden, welche die Voraussetzungen für die Erteilung derselben besitzen.

2. Die Zuteilung und der Widerruf der Führungsaufträge erfolgen mit schriftlichen und begründeten Maßnahmen.

3. Auf die Erteilung der Führungsaufträge und den Übergang zu anderen Aufträgen wird der Art. 2103 des Zivilgesetzbuchs nicht angewandt. Die Beibehaltung der für den ursprünglich erteilten Auftrag bezogenen Besoldung bleibt bis zu dessen Ablauf unbeschadet.

### Art. 38 Valutazione dei dirigenti

1. L'Ufficio di Presidenza definisce criteri e sistemi di valutazione delle competenze organizzative e delle prestazioni dei dirigenti, al fine di verificare i relativi risultati di gestione, la rispondenza dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti agli obiettivi stabiliti dalla legge e nei programmi dell'Ufficio di Presidenza, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa.

2. Per le finalità di cui al comma 1, l'Ufficio di Presidenza può avvalersi di un nucleo di valutazione dei dirigenti, composto da tre membri estranei alla struttura organizzativa del Consiglio, scelti nel rispetto del principio della proporzionale linguistica.

3. Il nucleo di valutazione è nominato dall'Ufficio di Presidenza, opera in posizione di autonomia funzionale, ha accesso ai documenti amministrativi, può richiedere oralmente e per iscritto informazioni agli uffici e risponde esclusivamente all'Ufficio di Presidenza.

4. L'Ufficio di Presidenza definisce con regolamento, sentite le OO.SS. firmatarie del presente contratto, i criteri generali che interessano i sistemi di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti, la periodicità e la procedura di valutazione della dirigenza.

### Art. 38 Bewertung der Führungskräfte

1. Das Präsidium bestimmt die Kriterien und die Art der Bewertung der organisatorischen Fähigkeiten und der Leistungen der Führungskräfte, um die entsprechenden Verwaltungsergebnisse, die Übereinstimmung der Resultate der von diesen abgewickelten Tätigkeit mit den in den Gesetzen und in den Vorgaben des Präsidiums festgesetzten Zielen, die korrekte und sparsame Verwaltung der öffentlichen Finanzmittel, die Unparteilichkeit sowie den reibungslosen Ablauf der Verwaltungstätigkeit zu überprüfen.

2. Für die Zwecke laut Abs. 1 kann das Präsidium einen Beirat für die Bewertung der Führungskräfte heranziehen, der aus drei der Organisationsstruktur des Regionalrates nicht angehörenden Personen zusammengesetzt ist, die unter Beachtung des Sprachproporztes ausgewählt werden.

3. Der Beirat für die Bewertung wird vom Präsidium ernannt; er handelt eigenständig, hat Zugang zu den Verwaltungsakten, kann bei den Ämtern mündlich und schriftlich Informationen einholen und hat ausschließlich dem Präsidium Rechenschaft abzulegen.

4. Das Präsidium bestimmt nach Anhören der diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaften mit einer Verordnung die allgemeinen Kriterien für die Bewertung der Leistungen und der organisatorischen Fähigkeiten der Führungskräfte, die Häufigkeit der Bewertung und das Verfahren zur Bewertung der Führungskräfte.

5. Nel valutare l'operato dei dirigenti, l'Ufficio di Presidenza dovrà tenere conto in modo esplicito della correlazione tra le linee programmatiche pertinenti a ciascuna struttura organizzativa, le direttive attuative, gli obiettivi da perseguire e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi. Il sistema di valutazione dev'essere comunicato ai dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

6. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa, l'organismo preposto alla valutazione acquisisce in contraddittorio le deduzioni del dirigente interessato, il quale può essere assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce, o comunque conferisce mandato e/o da un legale di sua fiducia.

7. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale del dirigente interessato. Di detto esito si tiene conto ai fini delle decisioni di affidamento degli ulteriori incarichi. Il dirigente conserva il diritto a presentare le proprie controdeduzioni anche rispetto ad una valutazione non negativa.

8. I risultati negativi dell'attività amministrativa e della gestione o il mancato raggiungimento degli obiettivi, valutati con i sistemi e le garanzie di cui ai commi precedenti, comportano per il dirigente interessato la revoca dell'incarico per un anno o la destinazione ad altro incarico.

5. Bei der Bewertung der Tätigkeit der Führungskräfte hat das Präsidium ausdrücklich das Verhältnis zwischen den programmatischen Richtlinien jeder Organisationseinheit, den Durchführungsrichtlinien, den anzustrebenden Zielsetzungen und den menschlichen und finanziellen Ressourcen sowie den Instrumenten zu berücksichtigen, die den Führungskräften effektiv zur Verfügung stehen. Die Bewertungsart ist den Führungskräften vor Beginn der entsprechenden Bezugszeiträume mitzuteilen.

6. Bevor eine negative Bewertung endgültig formuliert wird, holt der für die Bewertung zuständige Beirat die Gegenäußerungen der betroffenen Führungskraft ein, die den Beistand eines Vertreters der Gewerkschaften, welcher sie angehört oder die von ihr beauftragt wird, und/oder eines Vertrauensverteidigers in Anspruch nehmen kann.

7. Das Ergebnis der regelmäßigen Bewertung ist im Personalfaszikel der betreffenden Führungskraft festgehalten. Bei der Erteilung weiterer Aufträge wird genanntes Ergebnis berücksichtigt. Die Führungskraft ist ferner berechtigt, ihre Gegenäußerungen auch zu einer nicht negativ ausgefallenen Bewertung zu unterbreiten.

8. Die negativen Ergebnisse der Verwaltungstätigkeit und der Führung oder das Nichterreichen der vorgegebenen Zielsetzungen, die gemäß den in den vorstehenden Absätzen angeführten Bewertungssystemen und Garantien festgestellt wurden, bringen für die betroffene Führungskraft den Widerruf des Auftrags für ein Jahr oder eine andere Auftragserteilung mit sich.

9. Nel caso di grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente o di ripetuta valutazione negativa il dirigente può essere escluso dal conferimento di ulteriori incarichi di livello dirigenziale corrispondente a quello revocato, per un periodo non inferiore a due anni, con la perdita dell'indennità di posizione e del trattamento economico accessorio. Nei casi di maggiore gravità, l'amministrazione può recedere dal rapporto di lavoro.

9. Bei schwerwiegender Nichtberücksichtigung der vom zuständigen Organ erteilten Richtlinien oder bei wiederholter negativer Bewertung kann die Führungskraft von der Erteilung weiterer Aufträge auf Führungsebene, die mit dem widerrufenen Auftrag vergleichbar sind, für einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren ausgeschlossen werden. Dies bringt den Verlust der Positionszulage und der zusätzlichen Besoldungselemente mit sich. In besonders schwerwiegenden Fällen kann die Verwaltung vom Arbeitsverhältnis zurücktreten.

#### TITOLO IV

##### Trattamento economico

#### CAPO I

##### La retribuzione

#### Art. 39

##### Struttura della retribuzione

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. 52);
- f) assegno personale, ove spettante;

- trattamento accessorio

- g) assegno personale per il funzionario incaricato temporaneamente delle funzioni di dirigente (art. 52);
- h) retribuzione di risultato;
- i) indennità di disagiata residenza, ove spettante;
- j) indennità di missione;

#### IV. TITEL

##### Besoldung

#### I. KAPITEL

##### Besoldung

#### Art. 39

##### Gliederung der Besoldung

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. 52);
- f) eventuell zustehende persönliche Zulage;

- zusätzliche Besoldungselemente:

- g) persönliche Zulage bei zeitweiliger Beauftragung mit den Aufgaben einer Führungskraft (Art. 52);
- h) Ergebnisgehalt;
- i) Entfernungszulage sofern zustehend;
- j) Außendienstvergütung.

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

Art. 40  
Stipendio tabellare

1. Al personale interessato al presente contratto compete, nelle misure e secondo le decorrenze ivi previste, lo stipendio tabellare annuo di cui all'allegato B).

Art. 41  
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. Al fondo conferiscono, altresì, le risorse destinate a tale scopo dalla contrattazione collettiva.

3. Le risorse complessivamente disponibili vengono ripartite dal Ufficio di Presidenza destinando al risultato una misura non inferiore al 15% del fondo.

4. La quota del fondo destinata all'indennità di posizione deve essere integralmente utilizzata; eventuali risorse che, a consuntivo, risultassero disponibili, sono riassegnate al fondo dell'anno successivo destinandole per la retribuzione di risultato.

2. Die fixen und regelmäßigen Bezüge laut den vorstehenden Absätzen werden in einer einmaligen monatlichen Zahlung entrichtet.

Art. 40  
Tarifgehalt

1. Dem von diesem Tarifvertrag betroffenen Personal steht das jährliche Tarifgehalt laut Anlage B) in der dort angegebenen Höhe und ab den dort angegebenen Zeitpunkten zu.

Art. 41  
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. In den Fonds fließen zudem die anlässlich der Tarifverhandlungen hierfür bestimmten Mittel ein.

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

4. Der für die Positionszulage bestimmte Fondsanteil muss voll ausgeschöpft werden; eventuelle nach Rechnungsabschluss verfügbare Mittel werden dem Fonds im darauf folgenden Jahr zugewiesen und für das Ergebnisgehalt bestimmt.

5. Nel caso di revisione della struttura organizzativa con mantenimento, aumento o diminuzione del numero dei dirigenti incaricati, il fondo è rispettivamente mantenuto, incrementato o diminuito in misura corrispondente all'importo medio teoricamente spettante nell'anno precedente a ciascun dirigente a titolo di indennità di posizione e retribuzione di risultato, salvo che il provvedimento di revisione indichi importi diversi in ragione delle variazioni, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, delle competenze attribuite.

6. Può essere annualmente disposto l'accantonamento di una quota del fondo fino a Euro 10.000,00 per la copertura di oneri o il rimborso di spese sostenute eccezionalmente dal dirigente per situazioni collegate al servizio. La liquidazione delle eventuali somme è disposta dall'Ufficio di Presidenza. Le somme non utilizzate confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

#### Art. 42

##### 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 25.000,00 Euro 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 e del Vicesegretario generale.

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

5. Im Falle der Überarbeitung der Organisationsstruktur, bei der die Anzahl der beauftragten Führungskräfte beibehalten, erhöht oder gekürzt wird, wird der Fonds in Höhe des im Vorjahr einer jeden Führungskraft theoretisch als Positionszulage und Ergebnisgehalt zustehenden Durchschnittsbetrags beibehalten, erhöht bzw. gekürzt, es sei denn, in der Maßnahme zur Überarbeitung der Organisationsstruktur werden andere Beträge angegeben, die in quantitativer und qualitativer Hinsicht den Veränderungen bei den zugewiesenen Zuständigkeitsbereichen Rechnung tragen.

6. Jährlich kann die Rücklage eines Anteils der Fondsmittel bis zu 10.000,00 Euro verfügt werden, um Ausgaben zu decken oder Kosten zu erstatten, die die Führungskraft in Zusammenhang mit dem Dienst ausnahmsweise getätigt hat. Die Auszahlung dieser Beträge wird vom Präsidium verfügt. Die ungenutzten Beträge fließen in den Fonds des darauf folgenden Jahres.

#### Art. 42

##### 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 und des Vizegeneralsekretärs kann von dieser Höchstgrenze abgewichen werden.

3. Die Einstufung der Organisationseinheiten wird vom Präsidium nach Absprache mit den Gewerkschaften

criteri dallo stesso adottati.

4. In caso di mancato rinnovo o revoca, in entrambi i casi con l'obbligo di adeguata motivazione, o di rinuncia dell'incarico dirigenziale, il dirigente è 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. 41. 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.

auf der Grundlage der vom Präsidium beschlossenen Kriterien verfügt.

4. Bei Nichterneuerung oder Widerruf des Führungsauftrags, was in beiden Fällen angemessen zu begründen ist, oder bei Verzicht auf denselben, werden der Führungskraft Aufgaben und Befugnisse von besonderer Bedeutung und Komplexität unter Berücksichtigung der erworbenen Kompetenzen und Erfahrungen sowie der Organisationserfordernisse der Verwaltung zugewiesen, 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. 41 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.

#### Art. 43

##### Retribuzione di risultato

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

#### Art. 43

##### Ergebnisgehalt

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



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.

Ausgaben der Körperschaft vorzubringen.

3. Das Präsidium oder der Beirat für die Bewertung laut Absatz 2 des Artikels 37 bewertet die Tätigkeit der Führungskräfte und die erzielten Ergebnisse gemäß den Bestimmungen laut Art. 37. 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 einen ganzen Monat aufgerundet werden.

5. Die Bewertung zwecks Entrichtung des Ergebnisgehalts ist innerhalb des ersten Semesters des auf den bewerteten Zeitraum folgenden Jahres vorzunehmen; die Entrichtung erfolgt in der Regel binnen der Auszahlung des Gehalts für den Monat August.

#### Art. 44

##### Indennità di bilinguità e trilinguità

1. Al dirigente in possesso dell'attestato di conoscenza delle lingue italiana e tedesca rilasciato ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 26 luglio 1976, n. 752 e successive modificazioni, di livello C1 (ex grado A), spetta l'indennità di bilinguità nella misura stabilita nell'allegato B).

2. Al personale di cui al comma 1 in possesso dell'attestato di conoscenza della lingua ladina di livello C1 (ex grado A) è attribuita una maggiorazione pari al 50% dell'indennità di cui al comma 1.

3. Al personale di cui al comma 1 in possesso dell'attestato di conoscenza della lingua cimbra e/o mochena di livello C1 (ex grado A) è attribuita una maggiorazione pari al 25% dell'indennità di cui all'allegato B).

#### Art. 44

##### Zwei- bzw. Dreisprachigkeitszulage

1. Der Führungskraft, die die gemäß Dekret des Präsidenten der Republik vom 26. Juli 1976, Nr. 752 i.g.F. ausgestellte Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache – Stufe C1 (ehem. „Nachweis A“) besitzt, steht die Zweisprachigkeitszulage in der Höhe laut Anlage B) zu.

2. Dem Personal laut Abs. 1, das die Bescheinigung über die Kenntnis der ladinischen Sprache – Stufe C1 (ehem. „Nachweis A“) besitzt, wird eine Erhöhung von 50 % der Zulage laut Abs. 1 zuerkannt.

3. Dem Personal laut Abs. 1, das die Bescheinigung über die Kenntnis der zimbrischen und/oder Fersentaler Sprache – Stufe C1 (ehem. „Nachweis A“) besitzt, wird eine Erhöhung von 25 % der Zulage laut

Anlage B) zuerkannt.

4. Le indennità di cui al presente articolo sono attribuite con le modalità previste per la corresponsione del trattamento economico fondamentale, di cui fanno parte.

4. Die Zulagen laut diesem Artikel werden nach den Modalitäten für die Entrichtung der Grundbesoldung zuerkannt, zu der sie zählen.

Art. 45

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.

Art. 45

Entfernungszulage

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

Art. 46

Indennità di missione

1. Il trattamento di missione spettante ai dirigenti è disciplinato nell'allegato C) al presente contratto.

Art. 46

Außendienstvergütung

1. Die den Führungskräften zustehende Außendienstvergütung wird in der Anlage C) zu diesem Vertrag geregelt.

Art. 47

Corresponsione della retribuzione e tredicesima mensilità

1. Entro il giorno 27 di ogni mese viene corrisposta al personale la retribuzione commisurata ad 1/12 della retribuzione fondamentale annua. La retribuzione giornaliera e la retribuzione oraria sono pari rispettivamente ad 1/30 e ad 1/156 del trattamento fondamentale mensile. Ai dipendenti viene consegnato mensilmente un prospetto retributivo contenente la specificazione delle singole voci retributive.

Art. 47

Entrichtung der Besoldung und dreizehntes Monatsgehalt

1. Innerhalb des 27. Tages jeden Monats wird dem Personal die Besoldung in Höhe eines Zwölftels der jährlichen Grundbesoldung entrichtet. Die Besoldung pro Tag entspricht 1/30 und die Besoldung pro Stunde entspricht 1/156 der monatlichen Grundbesoldung. Die Führungskräfte erhalten monatlich einen Gehaltszettel mit Angabe der einzelnen Gehaltsposten.

2. Entro il 19 dicembre di ogni anno, ovvero entro il secondo mese successivo alla data di cessazione dal servizio, viene corrisposta ai dirigenti una tredicesima mensilità, commisurata ad un dodicesimo delle voci retributive annuali spettanti alle date suindicate, costituenti la retribuzione fondamentale.

2. Innerhalb 19. Dezember eines jeden Jahres oder innerhalb des zweiten Monats nach Ausscheiden aus dem Dienst wird den Führungskräften ein dreizehntes Monatsgehalt entrichtet, das einem Zwölftel der zu den oben genannten Fristen zustehenden jährlichen Gehaltsposten, aus denen die Grundbesoldung besteht, entspricht.

3. In caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno, la tredicesima mensilità è dovuta in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio prestato o frazione di mese superiore ai quindici giorni e va commisurata all'ultimo trattamento spettante.

4. Per i periodi di assenza che comportino riduzione della retribuzione fissa mensile, il relativo rateo della tredicesima mensilità è ridotto in proporzione.

5. La tredicesima mensilità è corrisposta unitamente alla rata di stipendio del mese di dicembre.

6. L'Amministrazione è tenuta ai versamenti previsti da norme di legge o contrattuali.

3. Wurde weniger als ein Jahr Dienst geleistet, so wird das dreizehnte Monatsgehalt in Höhe eines Zwölftels für jeden Monat bzw. für jeden Monatsabschnitt von über 15 Tagen geleisteten Dienstes entrichtet und anhand der letzten zustehenden Besoldung bemessen.

4. Bei Abwesenheiten, die eine Reduzierung der fixen monatlichen Besoldung zur Folge haben, wird das dreizehnte Monatsgehalt proportional gekürzt.

5. Das dreizehnte Monatsgehalt wird zusammen mit dem Monatsgehalt für Dezember entrichtet.

6. Die Verwaltung ist verpflichtet, die in Gesetzes- oder Tarifvertragsbestimmungen vorgesehenen Zahlungen vorzunehmen.

#### Art. 48

#### Effetti delle nuove retribuzioni

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento di quiescenza, ordinario e privilegiato, sul trattamento di fine servizio/rapporto, sull'assegno alimentare previsto dall'art. 17, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi.

### CAPO II

#### Disposizioni varie

#### Art. 49

#### Nuove nomine

#### Art. 48

#### Wirkungen der neuen Besoldungen

1. Die Höhe des jeweiligen Gehalts, die sich aufgrund dieses Tarifvertrags ergibt, wirkt sich auf das dreizehnte Monatsgehalt, die ordentliche Rente und die Vorzugsrente, die Dienstabfertigung/Abfertigung, den Unterhaltsbetrag laut Art. 17, die Sozialversicherungseinbehalte und -abzüge und die entsprechenden Beiträge aus.

### II. KAPITEL

#### Sonstige Bestimmungen

#### Art. 49

#### Neuernennungen

1. Al funzionario preposto alle strutture dirigenziali ai sensi delle disposizioni del Regolamento organico del personale del Consiglio regionale, in possesso della qualifica dirigenziale ovvero in possesso dei requisiti per l'esercizio delle 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;

1. Den Beamten und Beamtinnen, die gemäß den Bestimmungen der Personaldienstordnung des Regionalrates mit der Leitung einer Führungsstruktur beauftragt sind, im Führungsrang eingestuft oder im Besitz der Voraussetzungen für die Ausübung 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 der Landesverwaltung eingestuft ist, wird die bezogene Dienstalterszulage bestätigt.

3. Den Führungskräften wird mit Wirkung ab der Ernennung neben der laut Tarifvertrag vorgesehenen Anfangsbesoldung als Dienstalterszulage Folgendes zuerkannt:

a) wenn sie im Stellenplan der Regionalverwaltung oder Handelskammern eingestuft waren, 100 Prozent 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) 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.

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.

Art. 50  
Assunzioni a contratto

1. Ove il Dirigente sia assunto a contratto a tempo determinato, allo stesso è attribuito dall'Ufficio di Presidenza, in relazione alle competenze, alla posizione ricoperta e all'impegno richiesto, uno stipendio tabellare variabile fra l'80% ed il 140% di quello stabilito dall'allegato B), nonché le altre voci retributive previste dall'art. 39 del presente contratto collettivo secondo le disposizioni recate per ogni emolumento dallo stesso.

Art. 51  
Trattamento economico – normativo del dirigente ad impegno ridotto

1. Il trattamento economico, anche accessorio, dei dirigenti con rapporto di lavoro ad impegno ridotto è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche ivi compresa l'eventuale retribuzione individuale di anzianità. Resta fermo quanto previsto in materia di retribuzione di risultato che in sede di contrattazione decentrata ed in relazione al raggiungimento dei risultati previsti può applicarsi in misura non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

Art. 50  
Einstellungen mit Vertrag

1. Einer mit einem befristeten Vertrag eingestellten Führungskraft werden vom Präsidium in Bezug auf den Zuständigkeitsbereich, die bekleidete Stelle und den erforderlichen Arbeitsaufwand ein Tarifgehalt, dessen Höhe zwischen 80 % und 140 % des in der Anlage B) festgesetzten Tarifgehalts variieren kann, sowie die weiteren Gehaltsposten laut Art. 39 dieses Tarifvertrags gemäß den darin für jeden Posten vorgesehenen Bestimmungen zuerkannt.

Art. 51  
Dienst- und besoldungsrechtliche Stellung der Führungskräfte mit reduzierter Arbeitszeit

1. Die Besoldung einschließlich der zusätzlichen Besoldungselemente, die den Führungskräften mit reduzierter Arbeitszeit zusteht, wird hinsichtlich sämtlicher fixen und periodischen Bezüge, einschließlich der eventuellen Dienstalterszulage, proportional zur Arbeitsleistung berechnet. Unberührt bleiben die Bestimmungen betreffend das Ergebnisgehalt, das aufgrund dezentraler Tarifverträge und in Bezug auf die Erreichung der vorgegebenen Ziele auch in einem nicht direkt proportionalen Ausmaß zur jeweiligen Arbeitszeit entrichtet werden kann.

2. Gli istituti normativi sono applicati, tenuto conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, secondo criteri proporzionali all'orario e con le modalità previste dalle disposizioni di legge e da quelle contrattuali dettate per il rapporto di lavoro a tempo parziale dal Contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale.

3. E' previsto il recesso per giusta causa nei confronti del dirigente con regime di impegno ridotto che violi la normativa sull'incompatibilità del rapporto d'impiego svolgendo, senza preventiva autorizzazione, attività a favore di terzi.

#### Art. 52

Trattamento economico del funzionario incaricato temporaneamente delle funzioni di dirigente

1. Al funzionario incaricato temporaneamente delle funzioni di dirigente, ivi incluse le funzioni di Capo di Gabinetto di cui all'articolo 53, è attribuita a titolo di assegno personale, in aggiunta al trattamento 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. 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. Die Rechtsinstitute werden unter Berücksichtigung der reduzierten Dauer sowie der Besonderheit der Arbeitsleistung proportional zur Arbeitszeit und gemäß den Modalitäten angewandt, die in den Gesetzesbestimmungen und im Tarifvertrag für das nicht im Führungsrang eingestufte Personal für die Arbeitsverhältnisse mit Teilzeitbeschäftigung vorgesehen sind.

3. Für die Führungskraft mit reduzierter Arbeitszeit, die gegen die Bestimmungen über die Unvereinbarkeit mit dem Dienstverhältnis verstößt, indem sie ohne vorherige Ermächtigung Tätigkeiten zugunsten Dritter durchführt, ist die Kündigung aus wichtigem Grund vorgesehen.

#### Art. 52

Besoldung der zeitweilig mit den Aufgaben einer Führungskraft beauftragten Beamten und Beamtinnen

1. Den Beamten und Beamtinnen, die zeitweilig mit den Aufgaben einer Führungskraft, einschließlich jenen des Kabinettschefs laut Artikel 53, betraut sind, wird zusätzlich zur bezogenen Grundbesoldung eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem Tarifgehalt der Führungskraft und der bezogenen, das Gehalt, die Sonderergänzungszulage sowie die Funktionszulage miteinschließenden Besoldung zuerkannt. Ferner werden die Positionszulage, die Zwei- bzw. Dreisprachigkeitszulage sowie das Ergebnisgehalt und die zusätzlichen Besoldungselemente laut diesem Tarifvertrag gemäß den einschlägigen Bestimmungen zuerkannt, wobei eventuelle, wie auch immer benannte und mit den durchgeführten Aufgaben in Zusammenhang stehende Zulagen verrechnet werden.

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, 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.

#### Art. 53

Trattamento economico del Capo di Gabinetto

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. Dem/der von anderen Körperschaften abgeordneten Beamten und Beamtin, der/die mit den Aufgaben einer Führungskraft beauftragt wird, 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; darüber hinaus wird als zusätzliche Zulage die Zwei- bzw. Dreisprachigkeitszulage zuerkannt, 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 Fall hat der/die Bedienstete Anrecht auf den höheren Betrag der Entschädigung, die bei der Berechnung der persönlichen Zulage berücksichtigt wird.

#### Art. 53

Besoldung des Kabinettschefs

1. Al personale, anche accolto dall'esterno, cui sono affidate a tempo determinato le funzioni di Capo di Gabinetto spetta lo stipendio tabellare previsto per il Capo di Gabinetto del Presidente della Regione. Al personale comandato da altri enti, incaricato delle medesime funzioni, è attribuito a titolo di assegno personale, la differenza fra il trattamento economico complessivamente in godimento e il trattamento di cui al primo periodo, aumentato della retribuzione individuale di anzianità goduta.

2. Spettano inoltre l'indennità di posizione e la retribuzione di risultato nella misura prevista per il Capo di Gabinetto del Presidente della Regione.

3 Spetta inoltre 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 simili dall'ente di appartenenza, dell'indennità di bilinguità e trilinguità.

3. Il trattamento di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo non grava sul fondo per l'indennità di posizione e la retribuzione di risultato di cui al presente contratto.

#### Art. 54

##### Servizio alternativo di mensa

1. Il servizio alternativo di mensa in favore dei dirigenti è disciplinato dalla normativa in vigore per il restante personale.

#### Art. 55

##### Copertura assicurativa

1. Den – auch extern aufgenommenen – Bediensteten, die befristet mit den Aufgaben des Kabinettschefs betraut werden, steht das für den Kabinettschef des Präsidenten der Region vorgesehene Tarifgehalt zu. Den von anderen Körperschaften abgeordneten Bediensteten, die mit den genannten Aufgaben beauftragt werden, wird eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen der bezogenen Gesamtbesoldung und der im 1. Satz angeführten Besoldung zuerkannt, erhöht um die bezogene Dienstalterszulage.

2. Ferner werden die Positionszulage und das Ergebnisgehalt in dem für den Kabinettschef des Präsidenten der Region vorgesehenen Ausmaß zuerkannt.

3. Zudem werden die zusätzlichen Besoldungselemente laut diesem Tarifvertrag gemäß den einschlägigen Bestimmungen zuerkannt und darüber hinaus wird als zusätzliche Zulage die Zwei- bzw. Dreisprachigkeitszulage zuerkannt, sofern die in den Bezugsbestimmungen vorgesehenen Voraussetzungen bestehen und besagte oder ähnliche Zulagen nicht bereits von der Herkunftskörperschaft entrichtet werden.

4. Die Besoldung laut Absatz 1 und 2 dieses Artikels geht nicht zu Lasten des Fonds für das Positionsgelalt und die Ergebniszulage laut diesem Vertrag.

#### Art. 54

##### Alternativer Mensadienst

1. Der alternative Mensadienst für die Führungskräfte wird durch die für das restliche Personal geltenden Bestimmungen geregelt.

#### Art. 55

##### Versicherungsschutz



1. L'Amministrazione stipula polizze assicurative per il personale contro i rischi di responsabilità civile verso terzi nonché contro qualsiasi altro rischio connesso alle mansioni, ivi comprese le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie promosse da terzi.

### CAPO III

Disposizioni in materia di oneri risarcitori

#### Art. 56

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.

### CAPO IV

Disposizioni in materia di previdenza e di trattamento di fine rapporto

#### Art. 57

Disposizioni in materia di previdenza e di trattamento di fine rapporto

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

### CAPO V

Disposizioni in materia di assistenza sanitaria integrativa

#### Art. 58

Disposizioni in materia di assistenza sanitaria integrativa

1. La disciplina in materia di assistenza sanitaria integrativa in favore dei dirigenti è regolata dalla normativa in vigore per il restante personale.

1. Die Verwaltung schließt für das Personal Haftpflichtversicherungen sowie Versicherungen gegen sämtliche sonstigen mit der Ausübung der Aufgaben verbundenen Risiken ab. Dazu gehören u.a. auch eventuelle Folgen gerichtlicher Klagen von Seiten Dritter.

### III. KAPITEL

Bestimmungen betreffend die Rückerstattungen

#### Art. 56

Bestimmungen betreffend die Rückerstattungen

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

### IV. KAPITEL

Bestimmungen auf den Sachgebieten der Vorsorge und der Abfertigung

#### Art. 57

Bestimmungen auf den Sachgebieten der Vorsorge und der Abfertigung

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

### V. KAPITEL

Bestimmungen auf dem Sachgebiet der ergänzenden Gesundheitsversorgung

#### Art. 58

Bestimmungen auf dem Sachgebiet der ergänzenden Gesundheitsversorgung

1. Die ergänzende Gesundheitsversorgung zugunsten der Führungskräfte wird durch die für das restliche Personal geltenden Bestimmungen geregelt.

**NORME FINALI**

1. Il fondo di cui all'art. 41 è incrementato dei seguenti importi mensili pro-capite (esclusi gli oneri riflessi) ed è ripartito in base ai criteri previsti dall'art. 42:

- Euro 40,00 dal 1.1.2019
- Euro 90,00 dal 1.1.2020
- Euro 200,00 dal 1.1.2021 sino al 31.12.2022

**SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

1. Der Fonds laut Art. 41 wird um die nachstehenden monatlichen Pro-Kopf-Beträge (ausschließlich der Sozialbeiträge) erhöht und nach den Kriterien laut Art. 42 aufgeteilt:

- - 40,00 Euro ab 1.1.2019
- - 90,00 Euro ab 1.1.2020
- - 200,00 Euro ab 1.1.2021 und bis zum 31.12.2022.

ALLEGATI AL CONTRATTO  
COLLETTIVO RIGUARDANTE IL  
PERSONALE DELL'AREA  
DIRIGENZIALE DEL CONSIGLIO  
REGIONALE DELLA REGIONE  
AUTONOMA TRENTINO-ALTO  
ADIGE

ANLAGEN ZUM TARIFVERTRAG  
BETREFFEND DIE  
FÜHRUNGSKRÄFTE DES  
REGIONALRATES DER  
AUTONOMEN REGION TRENTINO-  
SÜDTIROL

**ALLEGATO A)  
CODICE DI COMPORTAMENTO**

Si rimanda al Decreto del Presidente del Consiglio regionale n. 207 del 6 novembre 2014 recante “modifiche al codice di comportamento del personale dell’area dirigenziale e non dirigenziale del consiglio regionale deliberato con proprio provvedimento n. 14/2014”.

**ANLAGE A)  
VERHALTENSREGELN**

Es wird auf das Dekret des Präsidenten des Regionalrates Nr. 207 vom 6. November 2014 mit dem Titel „Abänderung des mit dem Präsidiumsbeschluss Nr.14/2014 genehmigten Verhaltenskodex der Führungskräfte und des Personals des Regionalrates“ verwiesen.

**ALLEGATO B)  
TABELLE TRATTAMENTO  
ECONOMICO**

**ANLAGE B)  
BESOLDUNGSTABELLEN**

**Tabella 1)****INCREMENTI MENSILI LORDI SPETTANTI PER IL TRIENNIO 2019-2021**

(per 13 mensilità)

Aumento stipendiale mensile spettante dal 1.1.2019	Aumento mensile spettante dal 1.1.2020 (con riass. aumento 1.1.2019)	Aumento mensile spettante dal 1.1.2021 (con riass. aumento 1.1.2019)
€ 50,00	€ 100,00	€ 220,00

**Tabella 2)****TABELLA TRATTAMENTO ECONOMICO**

Stipendio tabellare annuo spettante dal 1.1.2021	Tipologia attestato posseduto	Indennità di bilinguità	maggiorazione indennità per lingua ladina	Indennità di bilinguità	maggiorazione indennità per lingua ladina	maggiorazione indennità per lingua cimbra e/o mochena
		Importo mensile dal 1.8.2020		Importo mensile dal 1.1.2024		
€ 58.440,00	C1 (ex A)	€ 300,00	€ 150,00	€ 350,00	€ 175,00	€ 87,50

**Tabelle 1)****FÜR DEN DREIJAHRZEITRAUM 2019-2021 ZUSTEHENDE  
MONATLICHE BRUTTOERHÖHUNGEN**

(für 13 Monate)

Ab 1.1.2019 zustehende monatliche Gehaltserhöhung	Ab 1.1.2020 zustehende monatliche Erhöhung (mit Verrechnung der Erhöhung zum 1.1.2019)	Ab 1.1.2021 zustehende monatliche Erhöhung (mit Verrechnung der Erhöhung zum 1.1.2019)
€ 50,00	€ 100,00	€ 220,00

**Tabelle 2)****BESOLDUNGSTABELLE**

Ab 1.1.2021 zustehendes jährliches Tarifgehalt	Nachweisstufe	Zweisprachigkeits- zulage	Zulagenerhöhung für Kenntnis der ladinischen Sprache	Zweisprachigkeits- zulage	Zulagenerhöhung für Kenntnis der ladinischen Sprache	Zulagenerhöhung für Kenntnis der zimbrischen und/oder Fersentaler Sprache
		Monatlicher Betrag ab 1.8.2020		Monatlicher Betrag ab 1.1.2024		
€ 58.440,00	C1 (ehem. A)	€ 300,00	€ 150,00	€ 350,00	€ 175,00	€ 87,50

**Allegato C)  
TRATTAMENTO DI MISSIONE****ANLAGE C)  
AUSSENDIENSTVERGÜTUNG****C) TRATTAMENTO DI MISSIONE****C) AUSSENDIENSTVERGÜTUNG****Art. 1****Definizioni e autorizzazione****Art. 1****Begriffsbestimmung und Genehmigung**

1. Per missione si intende l'espletamento di un servizio, in località situate fuori dell'ordinaria sede di servizio del dirigente interessato, distanti almeno dieci chilometri dalla sede di servizio o dalla residenza o dimora abituale se più vicina e per una durata di almeno tre ore.

1. Eine Führungskraft ist im Außendienst, wenn sie ihren Dienst für mindestens drei Stunden an einem Ort versieht, der außerhalb ihres ordentlichen Dienstsitzes liegt und mindestens zehn Kilometer vom Dienstsitz oder von ihrem Wohnsitz oder ihrem gewöhnlichen Aufenthaltsort, falls dieser näher liegt, entfernt ist.

2. Per sede di servizio si intende il centro abitato o la località isolata in cui ha sede l'ufficio o l'impianto presso il quale il dirigente presta abitualmente servizio.

2. Als Dienstsitz gilt der Ort, wo sich das Amt oder die Anlage befindet, in dem bzw. in der die Führungskraft gewöhnlich Dienst leistet.

3. L'autorizzazione a compiere la missione è data dal Presidente, dal Vicepresidente Vicario o dal Segretario generale.

3. Die Ermächtigung für den Außendienst erteilt der Präsident, der stellvertretende Vizepräsident oder der Generalsekretär.

**Art. 2****Indennità di missione all'estero****Art. 2****Vergütung für Dienstreisen ins Ausland**

1. Per l'espletamento delle missioni all'estero al personale compete l'indennità oraria di 1,50 euro nella fascia oraria dalle ore 9:00 alle ore 17:00 ed 2,50 euro nella fascia oraria dalle ore 17:00 alle ore 9:00 e nei giorni festivi.

1. Für Dienstreisen ins Ausland steht dem Personal für die Zeit von 9.00 bis 17.00 Uhr eine Vergütung von 1,50 Euro pro Stunde und für die Zeit von 17.00 bis 9.00 Uhr und an Feiertagen eine Vergütung von 2,50 Euro pro Stunde zu.

2. La frazione di almeno 30 minuti è considerata ora intera.

2. Ein Zeitabschnitt von mindestens 30 Minuten wird als volle Stunde gerechnet.

3. L'indennità di cui al presente articolo non spetta in caso di missione per la partecipazione a corsi di aggiornamento e di formazione. Non spetta, inoltre, per la partecipazione a convegni o manifestazioni affini, nonché per visite a fiere ed eventi ed iniziative similari.

3. Die Vergütung laut diesem Artikel steht nicht für Außendienste zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungslehrgängen zu. Außerdem steht sie nicht für die Teilnahme an Tagungen oder ähnlichen Veranstaltungen sowie für den Besuch von Messen und ähnlichen Events und Initiativen zu.

## Art. 3

## Rimborso delle spese di vitto

1. Ove durante la missione ci sia la necessità di consumare il pasto fuori dalla propria sede di servizio o del comune di abituale dimora, compete il rimborso della spesa documentata, mediante fattura o ricevuta fiscale, nel limite 32,00 euro per un pasto. In caso di durata della missione non inferiore a 12 ore il limite di rimborso è raddoppiato relativamente ad uno o due pasti.

I limiti di spesa di cui al presente comma, nel caso di missioni all'estero, sono aumentati del 50%. Con dichiarazione vistata dal Presidente o da suo delegato, tali limiti posso essere derogati.

2. Il pasto va consumato, ove possibile, in locali convenzionati con l'uso del buono pasto.

3. Ove, per esigenze di servizio, durante la missione non sia possibile al dirigente fruire del pasto, allo stesso compete un importo forfetario corrispondente al valore intero previsto per il servizio alternativo di mensa.

4. Il rimborso di cui al comma 3 compete anche al dirigente adibito in via eccezionale a servizi di carattere particolare, che non consentano la normale pausa pranzo.

## Art. 4

## Rimborso delle spese di viaggio e pernottamento

1. In caso d'uso di mezzi pubblici di trasporto di linea (treno, autobus, aereo, nave, ecc.) compete il rimborso delle spese documentate.

## Art. 3

## Rückerstattung der Verpflegungskosten

1. Muss die Führungskraft während des Außendienstes eine Mahlzeit außerhalb des Dienstsitzes oder der Gemeinde, in der sie sich gewöhnlich aufhält, einnehmen, so hat sie Anspruch auf Rückerstattung der durch eine Rechnung oder eine Steuerquittung belegten Kosten bis zu einem Höchstbetrag von 32,00 Euro für eine Mahlzeit. Dauert der Außendienst mindestens 12 Stunden, wird der Höchstbetrag der Rückerstattung für eine oder zwei Mahlzeiten verdoppelt.

Bei Dienstreisen ins Ausland wird der Höchstbetrag laut diesem Absatz um 50 % erhöht. Mit einer vom Präsidenten oder seinem Delegierten gegengezeichneten Erklärung kann von diesen Grenzen abgewichen werden.

2. Die Mahlzeit ist möglichst in den vertragsgebundenen Gastbetrieben unter Verwendung des Essensgutscheins einzunehmen.

3. Kann die Führungskraft aus Diensterfordernissen während des Außendienstes die Mahlzeit nicht einnehmen, so steht ihr ein Pauschalbetrag entsprechend dem vom alternativen Mensadienst vorgesehenen Wert zu.

4. Die Rückerstattung laut Abs. 3 steht auch der Führungskraft zu, die ausnahmsweise Sonderdienste durchführt, aufgrund deren die übliche Mittagspause nicht stattfinden kann.

## Art. 4

## Rückerstattung der Fahrt- und Übernachtungskosten

1. Bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel (Bahn, Bus, Flugzeug, Schiff usw.) steht der Führungskraft die Rückerstattung der belegten Kosten zu.



2. Premesso che a parità di prestazioni deve essere privilegiato l'uso di mezzi di cui al comma 1 ovvero degli automezzi di proprietà della Consiglio regionale, in caso di uso del proprio automezzo compete per ogni chilometro dell'itinerario la seguente indennità chilometrica:

a) per autovetture: 1/3 del prezzo della benzina verde;

b) per motocicli: 1/9 del prezzo della benzina verde.

Il numero dei chilometri percorsi viene determinato come segue:

- per viaggi entro il territorio della regione in base all'elenco delle distanze dal capoluogo delle due province, ai comuni, paesi, frazioni, ecc., predisposto dall'amministrazione regionale;
- per viaggi fuori dal territorio della regione in base alle distanze desunte dal percorso stabilito nella relativa autorizzazione.

In entrambi i casi, sulla distanza indicata è consentita una maggiorazione massima del 10%.

3. Le variazioni del prezzo della benzina si applicano a decorrere dal primo giorno del trimestre successivo, tenendo conto dell'ultima variazione intervenuta nel mese precedente.

4. Per il rimborso delle spese di viaggio si considera la distanza tra la sede di servizio e la località nella quale viene compiuta la missione. Qualora la missione abbia inizio dal luogo di dimora del dirigente, si considera la distanza tra il luogo di dimora (se più vicino) e la località nella quale viene compiuta la missione.

2. Vorausgeschickt, dass bei gleichen Leistungen vorzugsweise die im Abs. 1 genannten Verkehrsmittel oder die Fahrzeuge des Regionalrates zu benutzen sind, steht der Führungskraft, die ein Privatfahrzeug benutzt, pro Kilometer Fahrstrecke folgendes Kilometergeld zu:

a) für PKWs: 1/3 des Preises für bleifreies Benzin;

b) für Motorräder: 1/9 des Preises für bleifreies Benzin.

Die Anzahl der zurückgelegten Kilometer wird folgendermaßen festgelegt:

- bei Reisen innerhalb der Region auf der Grundlage des von der Regionalverwaltung erstellten Handbuchs der Entfernungen zwischen der Hauptstadt und den Gemeinden, Dörfern, Fraktionen usw. der jeweiligen Provinz;
- bei Reisen außerhalb der Region auf der Grundlage der in der jeweiligen Ermächtigung festgelegten Strecke.

In beiden Fällen ist eine Erhöhung um höchstens 10 % der angegebenen Entfernung möglich.

3. Die Anpassung des Benzinpreises erfolgt mit Wirkung ab dem ersten Tag des nachfolgenden Trimesters unter Berücksichtigung der letzten im vorhergehenden Monat eingetretenen Preisschwankung.

4. Für die Rückerstattung der Fahrkosten wird die Entfernung vom Dienstsitz zu dem Ort, an dem der Außendienst geleistet wird, berücksichtigt. Beginnt der Außendienst am gewöhnlichen Aufenthaltsort der Führungskraft, so wird die Entfernung zwischen dem Aufenthaltsort (wenn dieser näher liegt) und dem Ort, an dem der Außendienst geleistet wird, berücksichtigt.

5. L'amministrazione, ai fini dell'attribuzione del trattamento di missione, adotta apposito prontuario indicante le distanze chilometriche fra comuni o frazioni.

6. Vengono rimborsate, dietro presentazione di regolare documentazione, anche le spese sostenute per pedaggi autostradali e per il parcheggio nonché, per l'uso del taxi.

7. Vengono inoltre rimborsate le spese regolarmente documentate per il pernottamento e la prima colazione in albergo o di utilizzo di vagone letto. Salvo giustificate eccezioni il pernottamento deve avvenire in alberghi con non più di quattro stelle.

#### Art. 5

##### Uso del proprio automezzo per viaggi di servizio

1. L'amministrazione può autorizzare il dirigente all'uso di un automezzo proprio per effettuare viaggi di servizio. E' consentito l'uso di mezzi di trasporto non di proprietà, purché il dirigente presenti dichiarazione sostitutiva di atto notorio rilasciato dal proprietario, che lo autorizza ad averne la piena disponibilità. Al personale medesimo è corrisposta l'indennità chilometrica di cui all'art. 4 del comma 2 del presente allegato.

2. L'autorizzazione è rilasciata dal Segretario generale su presentazione di domanda da parte dell'interessato, dalla quale risulti che l'amministrazione è sollevata da qualsiasi responsabilità circa l'uso del mezzo, ed è subordinata al possesso della abilitazione alla guida di autoveicoli, al pagamento della tassa di circolazione e della polizza di assicurazione obbligatoria per la responsabilità civile verso terzi.

5. Die Verwaltung verwendet zwecks Zuerkennung der Außendienstvergütung ein Handbuch mit den in Kilometern angeführten Entfernungen zwischen Gemeinden oder Fraktionen.

6. Gegen Vorlage ordnungsgemäßer Belege werden auch Maut- und Parkplatzgebühren sowie Taxikosten rückerstattet.

7. Darüber hinaus werden ordnungsgemäß belegte Kosten für Übernachtung und Frühstück in Hotels oder für die Benutzung von Schlafwagen rückerstattet. Abgesehen von gerechtfertigten Ausnahmefällen muss die Übernachtung in Hotels mit höchstens vier Sternen erfolgen.

#### Art. 5

##### Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs für Dienstfahrten

1. Die Verwaltung kann die Führungskraft zur Benutzung ihres Privatfahrzeugs für Dienstfahrten ermächtigen. Die Benutzung von Fahrzeugen, die nicht Eigentum der Führungskraft sind, ist ebenfalls zulässig, sofern die Führungskraft eine vom Eigentümer ausgestellte Ersatzerklärung eines Notariatsaktes vorlegt, in der der Eigentümer sie ermächtigt, uneingeschränkt über das Fahrzeug zu verfügen. Dem betreffenden Personal wird das Kilometergeld laut Art. 4 Abs. 2 dieser Anlage entrichtet.

2. Die Ermächtigung wird vom Generalsekretär auf Antrag der betreffenden Führungskraft erteilt – aus dem hervorgehen muss, dass die Verwaltung von jeglicher Verantwortung hinsichtlich der Benutzung des Fahrzeugs befreit wird – und unterliegt der Bedingung, dass die Führungskraft den Führerschein besitzt und die Kfz-Steuer sowie die obligatorische Kfz-Haftpflichtversicherung bezahlt wurden.

3. La stessa è valida fino alla revoca scritta da parte della stessa autorità che l'ha concessa a condizione che siano rispettate tutte le disposizioni di legge vigenti che regolano il rilascio e la validità della patente di guida, l'assicurazione obbligatoria per la responsabilità civile verso terzi, il pagamento della tassa di possesso e che permangano la proprietà o le condizioni di disponibilità del mezzo come stabilite dal comma 1.

4. La mancanza di uno dei requisiti specificati al comma precedente determina la sospensione automatica dell'efficacia dell'autorizzazione fino alla regolarizzazione dell'elemento mancante.

5. Nell'eventualità di sostituzione della vettura che verrà usata per viaggi di servizio il dirigente dovrà presentare apposita domanda per il rilascio di una nuova autorizzazione.

6. Nei viaggi di servizio il dirigente autorizzato all'uso dell'automezzo proprio o di quello di cui ha la disponibilità può trasportare, in relazione al servizio comandato, altri soggetti.

7. In caso di incidente in viaggio di servizio compiuto con proprio automezzo, al dirigente in missione spetta il rimborso delle spese di riparazione dell'automezzo stesso, salvo una franchigia di 50,00 euro a carico del dirigente, sempre che non esista colpa grave del dirigente e non siano tenute al risarcimento terze persone.

3. Die Ermächtigung gilt bis zum schriftlichen Widerruf durch die Verwaltung, die sie erteilt hat, vorausgesetzt, dass alle geltenden Gesetzesbestimmungen hinsichtlich der Ausstellung und Gültigkeit des Führerscheins, der Kfz-Haftpflichtversicherung sowie der Entrichtung der Kfz-Steuer eingehalten werden und dass die in Abs. 1 genannten Voraussetzungen hinsichtlich des Eigentums bzw. der Verfügbarkeit des Fahrzeugs bestehen bleiben.

4. Bei Fehlen einer der im vorstehenden Absatz genannten Voraussetzungen wird die Wirkung der Ermächtigung bis zur Behebung der Ordnungswidrigkeit automatisch ausgesetzt.

5. Wird das für die Durchführung von Dienstfahrten gemeldete Kraftfahrzeugs ausgetauscht, muss die Führungskraft eine neue Ermächtigung beantragen.

6. Die Führungskraft, die zur Benutzung ihres Privatfahrzeugs oder eines anderen ihr zur Verfügung stehenden Fahrzeugs ermächtigt wurde, kann bei Dienstfahrten weitere Personen befördern, sofern dies mit dem durchzuführenden Dienst in Zusammenhang steht.

7. Bei Unfällen während einer Dienstfahrt mit dem eigenen Privatfahrzeug steht der Führungskraft im Außendienst die Rückerstattung der Reparaturkosten abzüglich einer Selbstbeteiligung in Höhe von 50,00 Euro zu, vorausgesetzt, dass der Unfall nicht auf grobe Fahrlässigkeit der Führungskraft zurückzuführen ist sowie dass keine Dritten zum Schadensersatz verpflichtet sind.

Art. 6  
Disposizioni speciali

Art. 6  
Sonderbestimmungen

1. Al dirigente che compia viaggi di servizio entro il centro abitato ove ha sede l'Ufficio di assegnazione o in località distanti meno di 10 chilometri dalla sede di servizio o dalla località di abituale dimora compete il rimborso e l'indennità chilometrica, in relazione alla distanza effettivamente percorsa, di cui all'art. 4 del presente allegato.

Art. 7  
Anticipazioni spese

1. Per le missioni l'amministrazione può, su richiesta, concedere un'anticipazione delle prevedibili spese, rimborsabili dietro presentazione di fattura o ricevuta fiscale. L'anticipazione viene concessa solamente qualora le relative spese ammontino a non meno di 100,00 euro.

Art. 8  
Liquidazione delle missioni

1. La liquidazione delle missioni ha luogo, di norma, con la mensilità successiva alla data di presentazione della tabella. Al modulo di liquidazione compilato vanno allegate, se esistenti, la documentazione giustificativa comprovante le spese di viaggio e/o di pernottamento e/o di vitto, nonché altre eventuali documentazioni.

2. la distinta di liquidazione deve essere firmata dal richiedente, e dal Presidente, o dal Vicepresidente Vicario o dal Segretario generale a conferma dei dati ivi dichiarati. I sottoscrittori, inoltre, attestano che tutte le missioni indicate nella distinta sono state regolarmente autorizzate o approvate.

Art. 9

1. Bei Dienstreisen innerhalb der Ortschaft, in der sich der Dienstsitz befindet, oder zu Ortschaften, die weniger als zehn Kilometer vom Dienstsitz oder vom gewöhnlichen Aufenthaltsort entfernt sind, steht der Führungskraft die Rückerstattung laut Art. 4 dieser Anlage zu.

Art. 7  
Spesenvorschuss

1. Für den Außendienst kann die Verwaltung auf Antrag einen Vorschuss auf die voraussichtlichen, gegen Vorlage der Rechnung oder Steuerquittung zu erstattenden Spesen gewähren. Der Vorschuss wird nur dann gewährt, wenn die entsprechenden Spesen mindestens 100,00 Euro betragen.

Art. 8  
Auszahlung der Außendienstvergütung

1. Die Auszahlung der Außendienstvergütung erfolgt in der Regel zusammen mit dem Monatsgehalt, das auf das Datum der Vorlegung des Antrags folgt. Dem ausgefüllten Auszahlungsantrag müssen – sofern vorhanden – die Ausgabenbelege über die Fahrt- und/oder Übernachtungs- und/oder Verpflegungskosten sowie sonstige eventuelle Ausgabenbelege beigelegt werden.

2. Die Spesenaufstellung muss vom Antragsteller und vom Präsidenten, oder vom stellvertretenden Vizepräsidenten oder vom Generalsekretär unterzeichnet werden, der somit die Richtigkeit sämtlicher darin angeführter Angaben bestätigt. Die Unterzeichner bestätigen zudem, dass alle in der Aufstellung aufgelisteten Außendienste ordnungsgemäß ermächtigt bzw. genehmigt worden sind.

Art. 9

## Provvedimenti disciplinari

1. Il dirigente che, al fine di ritrarne un indebito vantaggio, sottoscrive distinte o dichiarazioni in tutto o in parte non veritiere sulle missioni eseguite risponde ad ogni effetto, sotto il profilo disciplinare.

Art. 10  
Sede di servizio

1. La sede di servizio dei dirigenti può essere stabilita dall'Ufficio di Presidenza sia in Trento o in Bolzano. Lo spostamento da una sede all'altra per garantire la funzionalità della struttura cui il dirigente è preposto, comporta il rimborso delle spese di viaggio unitamente al riconoscimento come servizio del tempo di viaggio e solamente nel caso in cui il viaggio non sostituisca quello normale di rientro nella residenza.

## Disziplinarmaßnahmen

1. Die Führungskraft, die Aufstellungen oder Erklärungen über durchgeführte Außendienste unterschreibt, die nicht oder nur teilweise der Wahrheit entsprechen, um daraus einen ungerechtfertigten Nutzen zu ziehen, ist in jeder Hinsicht, auch in Bezug auf die disziplinarischen Aspekte, für die eingereichten Aufstellungen und für die abgegebenen Erklärungen verantwortlich.

Art. 10  
Dienstszitz

1. Das Präsidium kann den Dienstszitz der Führungskräfte sowohl in Trient als auch in Bozen festlegen. Für die Fahrten von einem Dienstszitz zum anderen, die erfolgen, um den ordnungsgemäßen Betrieb der von der Führungskraft geleiteten Organisationsstruktur zu gewährleisten, gebührt die Rückerstattung der Fahrtkosten und die Anerkennung der Fahrzeiten als Dienstzeiten, jedoch nur dann, wenn es sich bei der Fahrt nicht um die normale Rückkehr zum Wohnort der Führungskraft handelt.

Per la delegazione di parte pubblica

Für die Delegation des Präsidiums:

Roberto Paccher – Presidente pro tempore  
del Consiglio regionale

Herrn Roberto Paccher – Amtierender  
Präsident des Regionalrates

*firmato - gezeichnet*

dott. Günther Hofer – esperto estero

Herrn Dr. Günther Hofer – externer  
Sachverständiger

*firmato - gezeichnet*

Per la delegazione sindacale:

Für die Delegation der  
Gewerkschaftsorganisationen:

dott. Josef Rottensteiner – DIRER-DIRTA

Herrn Dr. Josef Rottensteiner – DIRER-  
DIRTA

*firmato - gezeichnet*