

[199830]

Anno 2026**Jahr 2026***Sezione generale - Parte prima**Allgemeine Sektion - Erster Teil***COMUNICATI****MITTEILUNGEN****Consiglio regionale del Trentino-Alto Adige****Regionalrat Trentino-Südtirol****COMUNICATO DEL CONSIGLIO REGIONALE**

del 23 luglio 2026

Accordo per il rinnovo del contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale del Consiglio regionale della Regione autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol – triennio giuridico ed economico 2022-2024

MITTEILUNG DES REGIONALRATS

vom 23. Juli 2026

Abkommen für die Erneuerung des Tarifvertrags betreffend das nicht im Führungsrang eingestufte Personal des Regionalrats der autonomen Region Trentino-Südtirol/Alto Adige – rechtlicher und wirtschaftlicher Teil: Dreijahreszeitraum 2022-2024

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

ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO RIGUARDANTE IL PERSONALE DELL'AREA NON DIRIGENZIALE DEL CONSIGLIO REGIONALE DELLA REGIONE AUTONOMA TRENTINO-ALTO ADIGE/SÜDTIROL – TRIENNIO GIURIDICO ED ECONOMICO 2022-2024	ABKOMMEN FÜR DIE ERNEUERUNG DES TARIFVERTRAGS BETREFFEND DAS NICHT IM FÜHRUNGSRANG EINGESTUFTE PERSONAL DES REGIONALRATS DER AUTONOMEN REGION TRENTINO-SÜDTIROL/ALTO ADIGE – RECHTLICHER UND WIRTSCHAFTLICHER TEIL: DREIJAHRESZEITRAUM 2022-2024
A seguito della deliberazione n. 19 del 22 aprile 2026, ai sensi della quale la parte datoriale pubblica è stata autorizzata a sottoscrivere in via definitiva l'accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale del Consiglio regionale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol – triennio giuridico ed economico 2022-2024,	Mit dem Beschluss Nr. 19 vom 22. April 2026 wurde die Delegation des Präsidiums ermächtigt, das Teilabkommen für die Erneuerung des Tarifvertrags betreffend das nicht im Führungsrang eingestufte Personal des Regionalrats der autonomen Region Trentino-Südtirol/Alto Adige – Wirtschaftlicher und rechtlicher Teil: Dreijahreszeitraum 2022-2024 – abschließend zu unterzeichnen.
le parti negoziali sottoindicate, legittimate alla sottoscrizione dell'accordo:	Die nachstehenden zur Unterzeichnung des Tarifvertrags befugten Parteien:
Per la delegazione pubblica:	Delegation des Regionalrats
Dott. Jürgen Rella	Herr MMag. Jürgen Rella
Segretario generale del Consiglio regionale	Generalsekretär des Regionalrats
Avv. Sergio Vergari	Herr RA Sergio Vergari
Vicesegretario generale del Consiglio regionale	Vizegeneralsekretär des Regionalrats
Dott. Günther Hofer	Herr Dr. Günther Hofer
Esperto esterno con funzione di membro di delegazione	Externer Sachverständiger als Mitglied der Delegation
Per la delegazione sindacale, dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:	Gewerkschaftsdelegation bestehend aus den Vertretern der Gewerkschaften
ASGB – Regione Barbara Perri	ASGB – Region - Frau Barbara Perri
Fe.N.A.L.T. Marco Deanesi	Fe.N.A.L.T. - Herr Marco Deanesi
convengono e sottoscrivono il seguente	genehmigen und unterzeichnen nachstehendes

ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO RIGUARDANTE IL PERSONALE DELL'AREA NON DIRIGENZIALE DEL CONSIGLIO REGIONALE DELLA REGIONE AUTONOMA TRENTINO-ALTO ADIGE/SÜDTIROL – TRIENNIO GIURIDICO ED ECONOMICO 2022-2024	ABKOMMEN FÜR DIE ERNEUERUNG DES TARIFVERTRAGS BETREFFEND DAS NICHT IM FÜHRUNGSRANG EINGESTUFTE PERSONAL DES REGIONALRATS DER AUTONOMEN REGION TRENTINO-SÜDTIROL/ALTO ADIGE – RECHTLICHER UND WIRTSCHAFTLICHER TEIL: DREIJAHRESZEITRAUM 2022-2024
ART. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE	ART. 1 - ANWENDUNGSBEREICH
1. Il presente Accordo stralcio stipulato ai sensi dell'art. 4 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato - incluso il personale inserito nei profili professionali di giornalista pubblico ed esclusi i dirigenti e i direttori, fino alla sottoscrizione del relativo contratto collettivo di lavoro, del Consiglio regionale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige/Südtirol.	1. Dieses im Sinne des Art. 4 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 abgeschlossene Teilabkommen gilt für das gesamte Personal des Regionalrats der Autonomen Region Trentino-Südtirol/Alto Adige mit unbefristetem oder befristetem Arbeitsverhältnis, einschließlich des in den Berufsbildern „Journalist/Journalistin im öffentlichen Dienst“ eingestufenen Personals und unter Ausschluss der Führungskräfte und der Amtsdirektoren bis zum Abschluss des entsprechenden Tarifvertrags.
ART. 2 – DECORRENZA	ART. 2 – ZEITLICHE WIRKUNG
1. Il presente Accordo stralcio concerne il periodo 1. gennaio 2022 - 31 dicembre 2024 sia per la parte giuridica che economica. 2. Per quanto non innovato dal presente Accordo continuano a trovare applicazione le norme di cui al CCRL sottoscritto in data 27 ottobre 2009, come integrato con le modifiche recate dalla contrattazione successiva. 3. Gli effetti giuridici decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.	1. Dieses Teilabkommen umfasst den Zeitraum 1. Jänner 2022 – 31. Dezember 2024 sowohl für den rechtlichen als auch für den wirtschaftlichen Teil. 2. Sofern dieses Abkommen keine Neuerungen einführt, gelten weiterhin die Bestimmungen des am 27. Oktober 2009 unterzeichneten Tarifvertrags, ergänzt durch die mit den späteren Tarifverhandlungen vorgenommenen Änderungen. 3. Die rechtlichen Wirkungen gelten ab dem ersten Tag des Monats, der dem Tag des Abschlusses des Teilabkommens folgt, unbeschadet anders lautender darin enthaltener Bestimmungen.
ART. 3 – RETRIBUZIONE TABELLARE	ART. 3 – AB 1.1.2024 ZUSTEHENDE

SPETTANTE DAL 1.1.2024	TARIFGEHÄLTER
1. A decorrere dal 1.1.2024 al personale compete lo stipendio tabellare, l'indennità di funzione fissa e, se spettante, l'indennità di bilinguità e relative maggiorazioni nelle misure annue/mensili lorde indicate nella tabella Allegato K).	1. Ab 1.1.2024 stehen dem Personal das Tarifgehalt, die Funktionszulage – fester Anteil und die eventuell zustehende Zweisprachigkeitszulage sowie die diesbezüglichen Erhöhungen in den jährlichen/monatlichen Bruttobeträgen laut der Tabelle Anlage K) zu.
ART. 4 – MODIFICHE AL CCRL 27 OTTOBRE 2009 E SS.MM.	ART. 4 – ÄNDERUNGEN ZUM TARIFVERTRAG VOM 27. OKTOBER 2009 I.G.F.
Nel perseguimento delle finalità di cui all'art. 1, al contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale del Consiglio regionale stipulato in data 27 ottobre 2009, pubblicato nel Supplemento n. 5 del B.U. n. 48 del 24.11.2009 sono apportante le seguenti modifiche:	Im Hinblick auf die Zielsetzungen laut Art. 1 wird der am 27. Oktober 2009 unterzeichnete und im Amtsblatt der Region vom 24.11.2009, Nr. 48, Beiblatt Nr. 5, veröffentlichte Tarifvertrag betreffend das nicht im Führungsrang eingestufte Personal des Regionalrats wie folgt geändert:
All'art. 24 "Rapporti di lavoro a tempo parziale" i commi 9 e 11 sono abrogati e sostituiti dai seguenti:	Im Art. 24 „Teilzeitbeschäftigung“ werden die Absätze 9 und 11 wie folgt ersetzt:
“9. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto alle ferie, ai permessi e alle ore di partecipazione alle assemblee sindacali previsti per il personale a tempo pieno proporzionalmente ridotti in relazione all'orario settimanale di lavoro. Fatto salvo lo stato di malattia, il personale effettua la visita medica specialistica di norma al di fuori dell'orario di lavoro. Il direttore, in presenza di valide ragioni e nel rispetto delle norme sulla riservatezza dei dati, autorizza il permesso anche durante l'ordinario orario di lavoro, in particolare in caso di prestazioni sanitarie rese nell'ambito del servizio sanitario provinciale.	„9. Das Personal mit Teilzeitbeschäftigung hat Anrecht auf Urlaub, Beurlaubungen und auf die für die Teilnahme an Gewerkschaftsversammlungen vorgesehenen Stunden, wobei das dem Personal mit Vollzeitbeschäftigung zustehende Ausmaß proportional zur wöchentlichen Arbeitszeit gekürzt wird. Abgesehen vom Krankheitsstand nimmt das Personal fachärztliche Untersuchungen in der Regel außerhalb der Arbeitszeit wahr. Der Amtsdirektor gewährt bei Vorliegen triftiger Gründe und unter Einhaltung der Datenschutzbestimmungen die Kurzbeurlaubung auch während der regulären Arbeitszeit, insbesondere im Falle von Gesundheitsleistungen, die vom Landesgesundheitsdienst erbracht werden.
11. La trasformazione del rapporto a tempo parziale è disposta, tenuto conto delle esigenze dell'Amministrazione, a decorrere dal 1° gennaio successivo alla data di accoglimento della richiesta che va presentata alla Segreteria generale entro il 30 settembre di ciascun anno. Tale termine	11. Die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses in Teilzeitbeschäftigung wird unter Berücksichtigung der Erfordernisse der Verwaltung nach der Annahme des Antrags mit Wirkung vom darauf folgenden 1. Jänner verfügt. Der entsprechende Antrag

per la presentazione della domanda può essere derogato per il personale inquadrato nel ruolo unico del personale del Consiglio regionale in corso d'anno."	muss spätestens bis zum 30. September eines jeden Jahres beim Generalsekretariat eingereicht werden. Von der genannten Frist für die Vorlage des Antrags kann für das Personal abgesehen werden, das im Laufe des Jahres in den Stellenplan des Regionalrates eingestuft wird."
All'art. 27 "Risoluzione del rapporto di lavoro" sono apportate le seguenti modifiche:	Art. 27 „Auflösung des Arbeitsverhältnisses“ wird wie folgt geändert:
- la lettera a) del comma 1 è soppressa e sostituita dalla seguente: “a) al raggiungimento dei limiti di età;” - il comma 2 è soppresso e sostituito dal seguente: “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, 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.”	- Im Abs. 1 wird der Buchst. a) wie folgt ersetzt: „a) bei Erreichen der Altersgrenze,“ - Abs. 2 wird wie folgt ersetzt: „2. In dem Fall 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 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 auf jeden Fall mindestens 6 Monate im Voraus die Auflösung des Arbeitsverhältnisses schriftlich mit.“
L'art. 32-bis "Cessione di ferie" è soppresso e sostituito dal seguente:	Art. 32-bis „Abtretung von Urlaubstagen“ wird wie folgt ersetzt:
“Art. 32-bis - Cessione solidale delle ferie 1. I dipendenti, dell'area non dirigenziale, assunti a tempo indeterminato, possono cedere a titolo gratuito le ferie da loro maturate e non fruite, eccedenti il periodo minimo legale di 4 settimane l'anno, ad altri dipendenti di pari o inferiore area di inquadramento e di pari o inferiore regime orario, che si trovino nelle condizioni di bisogno di cui al successivo comma 2. La cessione delle ferie è gratuita e non può comportare oneri aggiuntivi per l'Amministrazione. È esclusa ogni forma di conguaglio anche di natura monetaria. La cessione potrà essere effettuata in ogni momento dell'anno solare.	„Art. 32-bis – Solidarische Abtretung von Urlaubstagen 1. Die nicht im Führungsrang eingestufteten Bediensteten mit unbefristetem Arbeitsverhältnis können den ihnen zustehenden und nicht in Anspruch genommenen Urlaub, der über die gesetzliche Minstdauer von 4 Wochen pro Jahr hinausgeht, unentgeltlich an andere Bedienstete im selben oder in einem niedrigeren Einstufungsbereich und mit derselben oder einer geringeren Arbeitszeit, die sich in einer Notsituation laut nachstehendem Abs. 2 befinden, abtreten. Die Abtretung des Urlaubs ist unentgeltlich und darf keine zusätzlichen Kosten für die Verwaltung nach sich ziehen. Jegliche Form des Ausgleichs, auch finanzieller Art,

2. Le ferie solidali andranno a supportare i lavoratori: - per assistere i figli minori, le cui specifiche condizioni di salute necessitano di cure; - per fronteggiare gravi necessità personali e familiari. Rientrano, tra queste, a titolo esemplificativo le situazioni di grave disagio personale, ivi incluse le violenze di genere, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente, nonché l'assistenza ai parenti o affini di primo e secondo grado, al coniuge, alla parte unita civilmente o al convivente per situazioni derivanti dalle patologie acute o croniche indicate nell'art. 2, lett. d), nn. da 1 a 4, del D.M. 21 luglio 2000, n. 278. 3. Il richiedente deve aver goduto della totalità delle proprie ferie, banca ore e dei permessi retribuiti, rientranti in tali fattispecie, previsti dal contratto collettivo. Per ciascuna domanda, le giornate richiedibili possono essere al massimo 30. L'ufficio competente in materia di personale pubblica un avviso in forma anonima, invitando gli interessati cedenti a comunicare per iscritto la propria disponibilità. È cura dell'Amministrazione effettuare le opportune verifiche, anche attraverso l'Azienda Sanitaria competente per territorio, nonché, provvedere ad attribuire al richiedente le ferie solidali. Nei casi in cui le richieste di fruizione delle ferie solidali provengano da più dipendenti e le giornate cedute siano insufficienti a soddisfare per intero tutte le richieste, le giornate di ferie solidali verranno distribuite, tra i diversi richiedenti che ne abbiano titolo, secondo un criterio proporzionale. Possono essere cedute giornate di ferie maturate nell'anno o negli anni precedenti l'anno in corso. Nel caso cessino le condizioni di bisogno prima della fruizione totale o parziale delle ferie solidali da parte del richiedente, le stesse torneranno proporzionalmente nella disponibilità dei cedenti. 4. Le ferie solidali, una volta acquisite dal dipendente cessionario, rimangono nella	ist ausgeschlossen. Die Abtretung kann zu jedem Zeitpunkt während des Kalenderjahres erfolgen. 2. Die solidarischen Urlaubstage dienen der Unterstützung von Bediensteten: - zur Betreuung minderjähriger Kinder, deren spezifischer Gesundheitszustand eine Pflege erfordert; - zur Bewältigung schwerwiegender persönlicher und familiärer Bedürfnisse. Dazu gehören beispielsweise schwerwiegende persönliche Umstände, denen die betreffende Person ausgesetzt ist, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt – mit Ausnahme von Krankheit – sowie die Betreuung von Verwandten oder Verschwägerten ersten und zweiten Grades, des Ehepartners, des Partners einer eingetragenen Partnerschaft oder einer im Haushalt lebenden Person aufgrund von akuten oder chronischen Erkrankungen gemäß Art. 2 Buchst. d) Z. 1-4 des Ministerialdekrets vom 21. Juli 2000, Nr. 278. 3. Die antragstellende Person muss ihren gesamten Urlaub, ihre Stundenbank und die tarifvertraglich für die oben genannten Fälle vorgesehenen bezahlten Beurlaubungen in Anspruch genommen haben. Mit jedem Antrag können höchstens 30 Tage beantragt werden. Das für das Personal zuständige Amt veröffentlicht eine Bekanntmachung in anonymer Form, in der Bedienstete aufgefordert werden, ihre Bereitschaft zur Abtretung schriftlich mitzuteilen. Die Verwaltung wird die entsprechenden Überprüfungen, auch über den gebietsmäßig zuständigen Gesundheitsbetrieb, vornehmen und die Gewährung des solidarischen Urlaubs an die antragstellende Person veranlassen. Falls mehrere Bedienstete die Inanspruchnahme solidarischer Urlaubstage beantragen und die abgetretenen Tage nicht für alle Anträge ausreichen, so werden die solidarischen Urlaubstage proportional auf die verschiedenen berechtigten antragstellenden Bediensteten verteilt.
---	---

sua disponibilità fino al perdurare delle condizioni di bisogno. Tali ferie dovranno obbligatoriamente essere fruite nell'anno di acquisizione.”	Dabei kann es sich um Urlaubstage handeln, die im laufenden Jahr oder in den Jahren vor dem laufenden Jahr zustehen. Endet die Notsituation vor der vollständigen oder teilweisen Inanspruchnahme der solidarischen Urlaubstage seitens der antragstellenden Person, stehen diese Tage den abtretenden Bediensteten wieder proportional zur Verfügung. 4. Nachdem die antragstellende Person die solidarischen Urlaubstage übernommen hat, stehen sie ihr bis zum Fortbestehen der Notsituation zur Verfügung. Diese Urlaubstage müssen zwingend in dem Jahr in Anspruch genommen werden, in dem sie übernommen wurden.“
All'Art. 33 “Riposo settimanale, festività e iniziativa culturale” il comma 4 è abrogato e sostituito dal seguente: “4. Qualora per esigenze dell'amministrazione, i dipendenti debbano prestare servizio in un giorno riconosciuto festivo, essi hanno diritto di astenersi dal lavoro in un altro giorno feriale stabilito d'intesa con il Segretario generale. Il dipendente che, nel corso della settimana, abbia comunque fruito di un giorno di riposo può chiedere in alternativa al recupero delle ore prestate, la corresponsione del compenso per lavoro straordinario festivo. Comunque, la prestazione effettuata oltre il normale orario giornaliero è considerata lavoro straordinario. Il personale impegnato in sedute del Consiglio regionale o dei suoi organi che a causa del protrarsi della sessione deve trattenersi oltre mezzanotte ha diritto ad un giorno di riposo compensativo da fruire nel più breve tempo possibile e non oltre 7 giorni. Il medesimo personale, per la fruizione del pasto serale, ha diritto al rimborso integrale del pasto secondo le disposizioni previste per la missione, o, alternativamente, l'importo forfetario del buono pasto.”	Im Art. 33 „Wöchentlicher Ruhetag, Feiertage und kulturelle Initiative“ wird Abs. 4 wie folgt ersetzt: „4. Das Personal, das aufgrund der Erfordernisse der Verwaltung an einem Feiertag Dienst leisten muss, hat das Recht, an einem mit dem Generalsekretär vereinbarten Werktag dem Dienst fernzubleiben. Die Bediensteten, die im Laufe der Woche einen Ruhetag in Anspruch genommen haben, können als Alternative zum Zeitausgleich für die geleisteten Stunden die Vergütung für Überstunden an Feiertagen beantragen. Der über die normale tägliche Arbeitszeit hinaus geleistete Dienst wird als Überstundenarbeit betrachtet. Das Personal, das bei den Sitzungen des Regionalrates oder seiner Gremien Dienst leistet und aufgrund der Verlängerung der Sitzung über Mitternacht hinaus im Dienst bleiben muss, hat Anspruch auf einen Ausgleichstag, der so bald wie möglich und binnen 7 Tagen in Anspruch zu nehmen ist. Dasselbe Personal hat für die Einnahme des Abendessens Anspruch auf die vollständige Rückerstattung der Mahlzeit gemäß den für den Außendienst geltenden Bestimmungen oder alternativ auf den Pauschalbetrag des Essensgutscheins.“
All'art. 34 “Permessi retribuiti” sono apportate le seguenti modifiche:	Art. 34 „Bezahlte Beurlaubungen“ wird wie folgt geändert:

Al comma 3, dopo la lettera g), sono aggiunte le seguenti lettere: “h) per cure invalidi, secondo quanto previsto dall’art. 7 del d.lgs. 119/2011; i) per lavoratori con malattie oncologiche, croniche e invalidanti, ai sensi dell’art. 2 della legge 18 luglio 2025 n.106.”	Im Abs. 3 werden nach Buchst. g) die nachstehenden Buchstaben hinzugefügt: „h) für Kuren aufgrund von Invalidität, gemäß Art. 7 des GvD Nr. 119/2011; i) für Arbeitnehmende, die an onkologischen, chronischen und zur Invalidität führenden Krankheiten gemäß Art. 2 des Gesetzes vom 18. Juli 2025, Nr. 106 leiden.“
All’art. 35 “Orario di lavoro” il comma 7 è abrogato e sostituito dal seguente: “7. È consentita la determinazione di articolazioni di orario di lavoro, in regime di flessibilità, che prevedano l’effettuazione di prestazioni lavorative, in eccedenza rispetto alle sei ore continuative, comunque non superiori a quindici minuti giornalieri. Fatte salve specifiche situazioni valutate dal Segretario generale, non è ammesso il saldo dell’intero orario giornaliero con l’utilizzo del surplus orario effettuato durante la settimana, mentre rimane consentita la copertura parziale di una giornata della settimana con tale surplus orario. In tale ultimo caso, non è consentita una prestazione lavorativa inferiore a due ore senza preventiva autorizzazione del direttore dell’Ufficio.”	Im Art. 35 „Arbeitszeit“ wird Absatz 7 wie folgt ersetzt: „7. Innerhalb der Gleitzeit ist es möglich, Gliederungen der Arbeitszeit vorzusehen, aufgrund welcher der Dienst auch über die sechs kontinuierlichen Stunden hinaus geleistet werden kann, jedoch im Ausmaß von nicht mehr als fünfzehn Minuten pro Tag. Unbeschadet spezifischer, vom Generalsekretär zu prüfender Situationen ist der Ausgleich der gesamten täglichen Arbeitszeit durch die während der Woche geleisteten Mehrstunden nicht zulässig, während die teilweise Abdeckung eines Wochentags mit diesen Mehrstunden weiterhin gestattet ist. Im letzteren Fall ist eine Arbeitsleistung von weniger als zwei Stunden ohne vorherige Genehmigung durch den Amtsdirektor nicht zulässig.“
All’art. 47 “Tutela della maternità e paternità” sono apportate le seguenti modifiche: - il comma 3 è soppresso e sostituito dal seguente: “3. Nei primi dodici anni di vita del bambino la madre lavoratrice e il padre lavoratore, trascorso il periodo di congedo di maternità o paternità, possono astenersi facoltativamente dal lavoro, anche contemporaneamente, per la durata massima complessiva tra gli stessi di dieci mesi. 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. Detta astensione, se fruita, anche frazionatamente, entro il sesto anno di età	Art. 47 „Schutz der Mutterschaft und der Vaterschaft“ wird wie folgt geändert: - Abs. 3 wird wie folgt ersetzt: „3. In den ersten zwölf Lebensjahren des Kindes können die erwerbstätige Mutter und der erwerbstätige Vater nach dem Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub – auch gleichzeitig – eine fakultative Freistellung von der Arbeit bis zu insgesamt zehn Monaten in Anspruch nehmen, wobei die Freistellungszeiten beider Elternteile zusammengerechnet werden. 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.

del bambino, è considerata assenza retribuita per intero per i primi 30 giorni di calendario (escluse le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle corrisposte per dodici mensilità), per l'80% della retribuzione per il secondo ed il terzo mese, per il 30% a partire dal quarto mese di congedo.

Nel caso in cui il congedo parentale venga fruito dal sesto al dodicesimo anno di vita del bambino, l'assenza è retribuita al 30% per massimo sei mesi, se goduti dallo stesso genitore; ulteriori tre mesi sono retribuiti al 30%, solo se fruiti dall'altro genitore, nel limite complessivo di nove mesi di congedo retribuito.

I mesi di congedo parentale sono computati ai fini dell'anzianità di servizio, degli effetti relativi alle ferie ed alla 13esima mensilità ed è sempre garantita la copertura degli oneri previdenziali."

- il comma 7 è soppresso e sostituito dal seguente:

"7. Dopo il compimento del primo anno di vita del bambino e sino al compimento del quattordicesimo, in caso di malattia del figlio e per i periodi corrispondenti, i genitori, alternativamente, hanno diritto ad un massimo complessivo di sessanta giorni lavorativi da usufruirsi a giornate intere, computati per entrambi i genitori, di assenza retribuita, dietro presentazione di certificato rilasciato da un medico del servizio sanitario o con esso convenzionato. 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 quattordicesimo anno tali assenze spettano nel limite di 10

Wird diese Freistellung – auch in mehreren Zeitabschnitten – vor Vollendung des sechsten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen, gilt sie für die ersten 30 Kalendertage als bezahlte Abwesenheit, für die die gesamte Besoldung (ausschließlich der für besondere Arbeitsbedingungen und der für zwölf Arbeitsmonate entrichteten Zulagen) zusteht. Für den zweiten und dritten Monat stehen 80 % der Besoldung und ab dem vierten Monat stehen 30 % der Besoldung zu.

Wird der Elternurlaub zwischen dem sechsten und dem zwölften Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen, stehen für höchstens sechs Monate 30 % der Besoldung zu, sofern er vom selben Elternteil in Anspruch genommen wird. Bis zu einer Obergrenze von insgesamt neun Monaten bezahlten Elternurlaubs stehen für weitere drei Monate 30 % der Besoldung nur dann zu, wenn der andere Elternteil diese Monate in Anspruch nimmt.

Die Monate des Elternurlaubs werden für das Dienstalter, für die Wirkungen des Urlaubs und des 13. Monatsgehalts angerechnet und die Vorsorgebeiträge werden stets gedeckt."

- Abs. 7 wird wie folgt ersetzt:

„7. Ab Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes bis zur Vollendung des vierzehnten Lebensjahres hat entweder die Mutter oder der Vater bei Krankheit des Kindes für die entsprechenden Zeitabschnitte Anrecht auf bezahlte Abwesenheit, und zwar für höchstens sechzig Arbeitstage insgesamt, die in ganzen Tagen in Anspruch zu nehmen sind, 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. Wurde der Zeitraum von sechzig bezahlten Tagen erschöpft, so haben die Eltern abwechselnd

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.”	Anrecht auf unbezahlte Abwesenheit von der Arbeit für die Krankheitszeiten eines jeden Kindes bis zum sechsten Lebensjahr. Vom sechsten bis zum vierzehnten 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.“
All'art. 61 “Accesso dall'esterno”, dopo il comma 1, è inserito il seguente comma 2:	Im Art. 61 „Zugang von außen“ wird nach Abs. 1 folgender Abs. 2 eingefügt:
“2. A decorrere dal 1° gennaio 2026, in caso di trasferimento al Consiglio regionale di personale proveniente da altre amministrazioni pubbliche caratterizzate da una diversa struttura di carriera giuridico-economica, l'inquadramento è effettuato nel rispetto della normativa del Consiglio regionale e del sistema di classificazione previsto dal presente contratto, secondo i criteri stabiliti dalle disposizioni che seguono. Al dipendente in mobilità è attribuito il trattamento economico determinato sulla base della retribuzione tabellare prevista per l'area di inquadramento e per la posizione economico-professionale di destinazione, nonché delle eventuali voci fisse e continuative previste dal contratto del Consiglio regionale. Ai fini giuridici, per Area di inquadramento in mobilità si intendono le seguenti posizioni economico-professionali: A1-A4; B1-B2S; B3-B4S; C1-C3. Ai fini della determinazione del trattamento economico di inquadramento si tiene conto	„2. Mit Wirkung vom 1. Jänner 2026 erfolgt die Einstufung von zum Regionalrat versetztem Personal aus anderen öffentlichen Verwaltungen, die eine abweichende dienst- und besoldungsrechtliche Karrierestruktur haben, unter Einhaltung der Bestimmungen des Regionalrats und des in diesem Tarifvertrag vorgesehenen Einstufungssystems entsprechend den nachstehenden Kriterien. Den durch Mobilität übergegangenen Bediensteten wird eine Besoldung zuerkannt, die auf der Grundlage des Tarifgehalts des Bereiches bzw. der entsprechenden Berufs- und Besoldungsklasse, in die jeder Bedienstete eingestuft wird, zuzüglich etwaiger im Tarifvertrag des Regionalrats vorgesehener fester und ständiger Posten ermittelt wird. Für dienstrechtliche Zwecke gelten im Rahmen der Mobilität folgende Berufs- und Besoldungsklassen als Einstufungsbereiche: A1-A4; B1-B2S; B3-B4S; C1-C3.

esclusivamente del trattamento economico fondamentale e delle voci fisse e continuative aventi carattere pensionabile in godimento presso l'amministrazione di provenienza, ivi comprese eventuali voci fisse già definitivamente maturate anche ad personam. Non sono considerate le indennità o compensi connessi allo svolgimento di specifiche mansioni non più esercitate o non previste dal contratto collettivo del Consiglio regionale. Qualora a seguito della comparazione tra i trattamenti economici sopra descritti emerga un trattamento economico superiore nell'amministrazione di provenienza rispetto a quello previsto nella posizione economico-professionale di inquadramento, il dipendente è comunque inquadrato nell'area giuridica di appartenenza e nella posizione economico-professionale il cui trattamento economico risulti immediatamente inferiore a quello determinato come spettante secondo i criteri di cui al presente comma. Alla differenza retributiva si provvede mediante le disposizioni previste dal presente contratto. In nessun caso il possesso di un trattamento economico maturato presso l'amministrazione di provenienza può determinare l'inquadramento in un'Area giuridica superiore rispetto a quella prevista dal sistema di classificazione del Consiglio regionale."	Zur Ermittlung der bei der Einstufung zuzuerkennenden Besoldung werden ausschließlich die Grundbesoldung und die festen und ständigen rentenversicherungspflichtigen Gehaltsposten berücksichtigt, die bei der Herkunftsverwaltung bezogen wurden, einschließlich etwaiger bereits endgültig erworbener, persönlicher fester Posten. Zulagen oder Vergütungen im Zusammenhang mit der Ausübung spezifischer Aufgaben, die nicht mehr wahrgenommen werden oder im Tarifvertrag des Regionalrates nicht vorgesehen sind, werden nicht berücksichtigt. Ergibt sich aus dem Vergleich der oben beschriebenen Besoldungen, dass jene der Herkunftsverwaltung höher ist als die der Berufs- und Besoldungsklasse, in die der Bedienstete eingestuft wird, so wird der Bedienstete dennoch in den dienstrechtlichen Bereich bzw. in die Berufs- und Besoldungsklasse eingestuft, deren Besoldung unmittelbar unter derjenigen liegt, die nach den Kriterien dieses Absatzes zusteht. Die Differenz zwischen den Besoldungen wird im Sinne der Bestimmungen dieses Tarifvertrags gehandhabt. In keinem Fall kann die bei der Herkunftsverwaltung bezogene Besoldung zu einer Einstufung in einen höheren dienstrechtlichen Bereich führen als jenen, der im Einstufungssystem des Regionalrates vorgesehen ist."
All'art. 64 "Passaggi all'interno dell'area" sono apportate le seguenti modifiche:	Art. 64 „Aufstieg innerhalb eines Bereichs“ wird wie folgt geändert:
- il comma 3 è soppresso e sostituito dal seguente: “3. Il provvedimento di indizione delle procedure selettive di cui al comma 2 stabilisce la durata e il programma degli eventuali corsi formativi, le modalità dell'esame che consiste in prove scritte, e/o orali, e/o pratiche e di formazione delle graduatorie nonché i titoli specifici che comprovano il possesso del requisito	- Abs. 3 wird wie folgt ersetzt: „3. In der Maßnahme betreffend die Ausschreibung der Auswahlverfahren laut Abs. 2 werden die Dauer und das Programm der eventuellen Lehrgänge, die Modalitäten der Prüfung, welche aus schriftlichen und/oder mündlichen und/oder praktischen Prüfungen besteht, die Modalitäten für die Erstellung der Rangordnungen sowie die spezifischen

relativo alle competenze specifiche in alternativa alla relativa prova. Hanno titolo a conseguire il passaggio i candidati che conseguono, in occasione delle procedure selettive, un punteggio pari o superiore al 60% del massimo raggiungibile.”	Bescheinigungen festgesetzt, die den Besitz der spezifischen Kompetenzen in Alternative zur entsprechenden Prüfung nachweisen. Die Bewerber und Bewerberinnen, die das Auswahlverfahren mit einer Punktzahl von mindestens 60 % der Höchstpunktzahl bestehen, haben Anrecht auf den Aufstieg.“
All'art. 65 “Progressione economica” sono apportate le seguenti modifiche:	Art. 65 „Gehaltsentwicklung“ wird wie folgt geändert:
- il comma 3 è soppresso e sostituito dal seguente: “3. Per l’accesso al livello superiore sono prescritti quattro anni di anzianità di servizio nel livello iniziale, previa valutazione “positiva” espressa da parte del diretto superiore sull’assolvimento delle mansioni affidate al dipendente, in termini di produttività individuale, arricchimento professionale acquisito, senso di responsabilità e impegno graduato in relazione alle presenze in servizio, alle risultanze della scheda di valutazione annuale ed al raggiungimento degli obiettivi eventualmente assegnati. Hanno titolo a conseguire l’accesso al livello superiore i dipendenti che conseguono, in occasione della valutazione, un punteggio pari o superiore al 60% del massimo raggiungibile. In caso di mancata valutazione per ragioni di prolungate assenze giustificate si utilizzeranno le risultanze della scheda di valutazione dell’anno precedente.”	- Abs. 3 wird wie folgt ersetzt: „3. Voraussetzungen für den Aufstieg in die höhere Stufe sind die Leistung von vier Dienstjahren in der Anfangsstufe und die „positive“ Beurteilung des direkten Vorgesetzten über die Ausführung der Aufgaben seitens des Bediensteten in Bezug auf die individuelle Produktivität, die gesammelte Berufserfahrung, das Verantwortungsbewusstsein und das Engagement bemessen nach der Anwesenheit im Dienst, dem jährlichen Bewertungsbogen und der Erreichung der eventuell vorgegebenen Ziele. Die Bediensteten, die in der Bewertung eine Punktzahl von mindestens 60 % der Höchstpunktzahl erreichen, haben Anrecht auf den Aufstieg in die höhere Stufe. Bei fehlender Bewertung wegen gerechtfertigter längerer Abwesenheit wird der Bewertungsbogen des vorhergehenden Jahres herangezogen.“
- il comma 5 è soppresso e sostituito dal seguente: “5. Per l’accesso al livello apicale sono prescritti ulteriori quattro anni di anzianità di servizio nel livello superiore, previa valutazione “positiva” espressa da parte del diretto superiore nei termini di cui al comma 3.”	- Abs. 5 wird wie folgt ersetzt: „5. Voraussetzungen für den Aufstieg in die oberste Stufe sind die Leistung von weiteren vier Dienstjahren in der höheren Stufe und die „positive“ Beurteilung seitens des direkten Vorgesetzten im Sinne des Abs. 3.“
- il comma 6 è soppresso e sostituito dal seguente: “6. Al personale pervenuto al livello apicale delle posizioni economico-professionali A4, B2S, B4S e C3, al compimento di ogni quadriennio di anzianità nel livello stesso, è attribuita a titolo di incremento stipendiale	- Abs. 6 wird wie folgt ersetzt: „6. Dem Personal, das in die oberste Stufe der Berufs- und Besoldungsklassen A4, B2S, B4S und C3 aufgestiegen ist, wird alle vier in derselben Stufe erreichten Dienstjahre eine Erhöhung um 5 % der obersten Stufe der bekleideten Berufs- und

una maggiorazione pari al 5% del livello apicale della corrispondente posizione economico-professionale rivestita.”	Besoldungsklasse als Gehaltserhöhung zuerkannt.“
- il comma 9 è soppresso e sostituito dal seguente: “9. La progressione di cui ai commi 3, 4, 5 e 6 è differita nei seguenti casi: a) valutazione annuale negativa espressa da parte del diretto superiore: anni 1 ovvero, se inferiore, il periodo cui si riferisce la valutazione; b) irrogazione di sanzioni disciplinari: - mesi 3, in caso di rimprovero scritto; - mesi 6, in caso di multa; - mesi 12, in caso di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione. In sede di procedimento disciplinare i differimenti previsti al punto b) possono essere ridotti o aumentati fino al raddoppio.”	- Abs. 9 wird wie folgt ersetzt: „9. Der Aufstieg laut Abs. 3, 4, 5 und 6 wird in nachstehenden Fällen verschoben: a) bei negativer jährlicher Bewertung seitens des direkten Vorgesetzten: um ein Jahr bzw. um den Zeitraum, auf den sich die Bewertung bezieht, sofern dieser kürzer ist. b) bei Verhängung von Disziplinarstrafen: - um drei Monate bei schriftlichem Tadel (Verweis); - um sechs Monate bei Geldstrafe; - um zwölf Monate, bei Dienstenthebung mit Einbehaltung der Besoldung. Im Rahmen des Disziplinarverfahrens können die unter Buchst. b) vorgesehenen Zeiträume des Aufschubs verkürzt oder bis zum Doppelten verlängert werden.“
- il comma 10 è soppresso e sostituito dal seguente: “10. La valutazione è effettuata, con cadenza annuale entro la fine del mese di febbraio dell’anno successivo sulla base degli indici definiti al comma 3 e sintetizzata nel giudizio finale come prestazione “positiva” ovvero “negativa”, nel modo seguente: - dal dirigente la struttura, per il personale direttamente dipendente e per i direttori degli Uffici sottoposti; - dai direttori degli Uffici, per il personale assegnato a dette articolazioni delle strutture.”	- Abs. 10 wird wie folgt ersetzt: „10. Die Bewertung wird jedes Jahr bis spätestens Ende Februar des darauf folgenden Jahres von den nachstehenden Personen gemäß den unter Abs. 3 festgelegten Kriterien vorgenommen und in der Endbewertung als „positive“ bzw. „negative“ Leistung zusammengefasst: - vom Leiter der Organisationsstruktur für die dieser direkt zugeteilten Bediensteten und für die Direktoren der dieser unterstellten Ämter; - von den Amtsdirektoren für die den jeweiligen Ämtern zugewiesenen Bediensteten.“
All’art. 74 “Indennità di bilinguità e trilinguità” sono apportate le seguenti modifiche:	Art. 74 „Zwei- und Dreisprachigkeitszulage“ wird wie folgt geändert:
- il comma 3 è soppresso e sostituito dal seguente:	- Abs. 3 wird wie folgt ersetzt:
3. Al personale di cui al comma 1 in possesso dell’attestato di conoscenza della lingua ladina è attribuita una maggiorazione pari al 50% dell’indennità di cui al comma 1.	3. Dem Personal laut Abs. 1, das die Bescheinigung über die Kenntnis der ladinischen Sprache besitzt, wird eine Erhöhung von 50% der Zulage laut Abs. 1 zuerkannt.
- il comma 3-bis è soppresso e sostituito dal seguente:	- Abs. 3-bis wird wie folgt ersetzt:
3-bis. Al personale di cui al comma 1, in possesso dell’attestato di conoscenza della	3-bis. Dem Personal laut Abs. 1, das die Bescheinigung über die Kenntnis der

lingua cimbra e/o mochena è attribuita una maggiorazione pari al 50% dell'indennità di cui al comma 1.	zimbrischen und/oder Fersentaler Sprache besitzt, wird eine Erhöhung von 50% der Zulage laut Abs. 1 zuerkannt.
All'art. 77 "Indennità di coordinamento" sono apportate le seguenti modifiche:	Art. 77 „Zulage für Koordinierungsaufgaben“ wird wie folgt geändert:
- il comma 3 è soppresso e sostituito dal seguente: "3. L'individuazione del personale da incaricare viene effettuata con il provvedimento di cui al comma 2, tenuto conto del possesso dell'esperienza professionale nonché dei titoli di studio e delle idoneità coerenti con i compiti in cui la funzione di coordinamento si sostanzia."	- Abs. 3 wird wie folgt ersetzt: „3. Das zu beauftragende Personal wird unter Berücksichtigung der Berufserfahrung und der Schul- und Studienabschlüsse sowie der für die Ausführung der jeweiligen Koordinierungsaufgaben notwendigen Fähigkeiten mit der Maßnahme laut Abs. 2 bestimmt.“
- il comma 4 è soppresso e sostituito dal seguente: "4. L'indennità è erogata mensilmente ed è sospesa decorsi 30 giorni consecutivi di assenza, escluse le ferie, gli infortuni sul lavoro ed il congedo di maternità e di paternità, e dovrà essere revocata a seguito di: - inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento; - accertamenti di risultati negativi; - intervenuti mutamenti organizzativi; - assenze protratte per un periodo continuativo superiore a tre mesi, esclusi gli infortuni ed il congedo di maternità e di paternità."	- Abs. 4 wird wie folgt ersetzt: „4. Die Entrichtung der Zulage erfolgt monatlich und wird nach 30 Arbeitstagen Abwesenheit eingestellt, wobei die Abwesenheiten wegen Urlaub, Arbeitsunfällen, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub ausgeschlossen sind. In nachstehenden Fällen wird die Zulage widerrufen: - Nichtbeachtung der Anweisungen, die in der Zuerkennungsmaßnahme enthalten sind; - Feststellung negativer Ergebnisse; - eingetretene organisatorische Änderungen; - ununterbrochene Abwesenheiten von über drei Monaten, mit Ausnahme der Arbeitsunfälle und des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs.“
All'art. 83 "Indennità di disagiata residenza" sono apportate le seguenti modifiche:	Art. 83 „Entfernungszulage“ wird wie folgt geändert:
- il comma 3 è soppresso e sostituito dal seguente: "3. L'indennità di cui al comma 1 è corrisposta in ratei mensili. L'indennità di cui al comma 2, a decorrere dal 1.10.2020, è corrisposta in via continuativa in ratei mensili, in ragione di 10/12 dell'importo annuo spettante a tale data."	- Abs. 3 wird wie folgt ersetzt: „3. Die Zulage laut Abs. 1 wird in monatlichen Raten entrichtet. Die Zulage laut Abs. 2 wird ab 1.10.2020 in monatlichen Raten in Höhe von 10/12 des zu jenem Datum zustehenden Jahresbetrags ununterbrochen entrichtet.“
- il comma 4 è soppresso e sostituito dal seguente: "4. Ai dipendenti che fruiscono del trasporto	- Abs. 4 wird wie folgt ersetzt: „4. Den Bediensteten, die die öffentlichen Verkehrsmittel benutzen und vorab einen

pubblico e che presentino richiesta preventiva è riconosciuto il rimborso del costo di abbonamento, a consumo o a importo fisso, nei limiti dell'importo annuo di Euro 250,00 e per la parte eccedente, in misura corrispondente al 50% della spesa, anche attraverso l'ottenimento di costi di abbonamento a prezzo inferiore a quello ordinario mediante la stipula di abbonamenti aziendali. Alla spesa si farà fronte in primis con l'utilizzo delle risorse risparmiate per la cessazione della corresponsione dell'indennità di disagiata residenza e per gli eventuali ulteriori oneri con risorse dell'amministrazione."	entsprechenden Antrag stellen, werden die Kosten für Abonnements mit verbrauchsabhängigem Tarif oder mit Pauschalpreis bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von 250,00 Euro und für den darüber hinausgehenden Teil in Höhe von 50 % der Kosten erstattet, auch mittels ermäßigter Abonnements, die für die Bediensteten mit den Transportunternehmen vereinbart werden. Die Ausgabe wird in erster Linie durch die Mittel gedeckt, die an der nicht mehr entrichteten Entfernungszulage eingespart werden; eventuelle zusätzliche Kosten werden durch Finanzmittel der Verwaltung gedeckt."
Dopo il comma 4 è aggiunto il seguente comma 5:	Nach Absatz 4 wird der folgende Absatz 5 hinzugefügt:
"5. I dipendenti ai quali viene corrisposta l'indennità di cui al comma 1 e 2, in alternativa, possono optare per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 4."	„5. Die Bediensteten, denen die Zulage laut Abs. 1 bzw. 2 entrichtet wird, können sich alternativ für die Anwendung der Bestimmungen gemäß Abs. 4 entscheiden.“
L'art. 87-bis "Indennità di turno" è abrogato e sostituito dal seguente	Art. 87-bis „Turnuszulage“ wird wie folgt ersetzt:
"1. Al personale assegnato a lavoro in turni, ai sensi dell'art. 35, comma 4, punto 4), è corrisposta, dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del presente accordo, una indennità mensile pari al 15% dello stipendio mensile iniziale della posizione economico-professionale iniziale dell'area di appartenenza, comprensiva dell'indennità integrativa speciale.	"1. Dem Personal, das gemäß Art. 35, Abs. 4, Punkt 4) Turnusdienst leistet, wird ab dem ersten Tag des Monats, der dem Tag des Abschlusses des vorliegenden Teilabkommens folgt, eine monatliche Zulage in Höhe von 15 % der Anfangsbesoldung der anfänglichen Berufs- und Besoldungsklasse des Bereichs zuerkannt, dem es angehört.
"2. La volontaria flessibilità dell'orario d'obbligo non comporta il diritto all'indennità di cui al comma 1."	„2. Die freiwillige flexible Gliederung der Pflichtarbeitszeit gibt kein Anrecht auf die Zulage laut Abs. 1.“
All'art. 88 "Fondo per la produttività e la qualità della prestazione lavorativa" sono apportate le seguenti modifiche:	Art. 88 „Fonds für die Produktivität und die Qualität der Arbeitsleistung“ wird wie folgt geändert:
- Il comma 2 è abrogato e sostituito dal seguente: "2. Il Fondo è alimentato dalla quota pari al 7,5% del trattamento economico riferito allo stipendio tabellare, livello iniziale della posizione economico-professionale di grado più elevato dell'area di riferimento, e alla relativa indennità integrativa speciale,	Abs. 2 wird wie folgt ersetzt: „2. Der Fonds speist sich aus einem Anteil von 7,5 % der Besoldung bezogen auf das Anfangstarifgehalt der höchsten Berufs- und Besoldungsklasse des betreffenden Bereichs sowie auf die entsprechende Sonderergänzungszulage des Bezugsjahres abzüglich der für 13

al netto degli oneri riflessi, dell'anno di competenza, calcolati per 13 mensilità, e determinato in base al numero dei dipendenti in pianta organica al 1. gennaio di ogni anno".	Monatsgehälter berechneten Sozialbeiträge und wird anhand der Anzahl der zum 1. Jänner eines jeden Jahres im Dienst stehenden Bediensteten festgesetzt".
- Il comma 2-bis è abrogato.	- Abs. 2-bis wird aufgehoben.
- Dopo il comma 4-bis, è introdotto il seguente comma 4-ter:	- Nach Abs. 4-bis wird nachstehender Abs. 4-ter eingefügt:
"4-ter. La valutazione complessiva individuale del personale è operata dal direttore dell'Ufficio e dal dirigente della Sede e avviene tenendo conto dei seguenti parametri, in base all'Area di appartenenza del/la dipendente.	„4-ter. Die individuelle Gesamtbewertung des Personals wird durch den Amtsdirektor und die dem jeweiligen Sitz vorstehende Führungskraft unter Berücksichtigung der nachstehenden Kriterien je nach Einstufungsbereich des/r Bediensteten vorgenommen:
Per l'Area A:	Für den Bereich A:
a. impegno lavorativo;	a. Fleiß;
b. qualità della prestazione;	b. Qualität der Arbeitsleistung;
c. capacità di analisi e soluzione dei problemi in autonomia;	c. analytische Fähigkeit und selbständiges Lösen von Problemen
d. capacità di lavorare in gruppo e di cooperare;	d. Team- und Kooperationsfähigkeit;
e. orientamento verso l'utenza;	e. Nutzerorientierung
f. capacità di gestione dei conflitti;	f. Konfliktmanagementfähigkeit;
Per l'Area B, in aggiunta dei parametri di cui sopra,	Für den Bereich B zusätzlich zu den oben genannten Parametern:
g. adattamento ai cambiamenti organizzativi;	g. Anpassungsfähigkeit bei organisatorischen Veränderungen;
h. grado di coinvolgimento nei processi consiliari;	h. Grad der Einbindung in die Abläufe des Regionalrats;
i. iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative/migliorative;	i. Eigeninitiative und Fähigkeit, innovative Lösungen bzw. Verbesserungen vorzuschlagen;
Per l'Area C, sono oggetto di ulteriore valutazione, oltre a quanto sopra riportato,	Für den Bereich C wird zusätzlich zu den oben genannten Parametern Folgendes bewertet:
j. capacità di trasmettere le proprie conoscenze al personale dell'Area A e B.	j. Fähigkeit zur Wissensvermittlung an das Personal der Bereiche A und B.
La valutazione complessiva ha come esito un giudizio differenziato da 1 a 5 (insufficiente, sufficiente, buono, distinto, ottimo) considerando il primo giudizio negativo e i restanti giudizi positivi. Il giudizio insufficiente non consente la percezione del premio. Il giudizio sufficiente consente la percezione del premio nella misura pari al 50% della quota del fondo spettante in media alla propria articolazione	Die Gesamtbewertung ergibt ein differenziertes Urteil von 1 bis 5 (ungenügend, ausreichend, gut, sehr gut, ausgezeichnet), wobei das erstgenannte Urteil als negativ und die übrigen Urteile als positiv gelten. Das Urteil „ungenügend“ schließt den Erhalt der Prämie aus. Das Urteil „ausreichend“ berechtigt zum Erhalt der Prämie in Höhe von 50 % des durchschnittlichen Fondsanteils, der der

della struttura di riferimento sulla base dell'area ricoperta. Il giudizio buono consente la percezione del premio nella misura pari al 70% della quota del fondo spettante in media alla propria articolazione della struttura di riferimento sulla base dell'area ricoperta. I giudizi distinto e ottimo consentono la percezione dell'intera quota del premio.	eigenen Organisationseinheit je nach Bereich zusteht. Das Urteil „gut“ berechtigt zum Erhalt der Prämie in Höhe von 70 % des durchschnittlichen Fondsanteils, der der eigenen Organisationseinheit je nach Bereich zusteht. Die Urteile „sehr gut“ und „ausgezeichnet“ berechtigen zum Erhalt der vollen Prämie.
Qualora, nel corso del primo semestre di attività, emergano degli elementi che possono preludere ad una valutazione insufficiente a fine anno anche in relazione ad uno solo dei criteri della scheda di valutazione, il direttore è tenuto a darne comunicazione scritta al dipendente. A seguito della comunicazione deve essere instaurato un contraddittorio tra le parti, alla presenza del dirigente della Sede, finalizzato ad individuare le azioni attese per un giudizio finale positivo.”	Sollten im Laufe des ersten Halbjahres Aspekte auftreten, die auf eine ungenügende Bewertung am Jahresende hindeuten – auch in Bezug auf nur eines der Kriterien des Bewertungsbogens –, ist der Amtsdirektor verpflichtet, dies dem Bediensteten schriftlich mitzuteilen. Im Anschluss an diese Mitteilung muss im Beisein der dem Sitz vorstehenden Führungskraft eine Aussprache zwischen den Parteien stattfinden, um die erforderlichen Maßnahmen für eine positive Abschlussbewertung festzulegen.“
Il comma 5 è abrogato e sostituito dal seguente:	Abs. 5 wird wie folgt ersetzt:
“5. La motivazione della valutazione di cui ai precedenti commi va esposta verbalmente al dipendente e, relativamente a giudizi inferiori a “distinto” e “ottimo”, va in ogni caso resa per iscritto. Il dipendente controfirma la sua valutazione e ha titolo ad avere copia della valutazione a lui riferita. Nei casi di oggettiva impossibilità di sottoscrizione per assenza dal servizio del dipendente, la valutazione è trasmessa alla e-mail di posta elettronica istituzionale e, nel caso previsto al comma 6, il termine iniziale di riferimento è quello della trasmissione della e-mail.”	„5. Die Begründung der Bewertung laut vorstehenden Absätzen ist dem Bediensteten mündlich darzulegen und muss außer bei den Prädikaten „sehr gut“ und „ausgezeichnet“ in jedem Fall schriftlich erfolgen. Der Bedienstete zeichnet seine Bewertung gegen und hat Anspruch auf eine Kopie derselben. Wenn es objektiv unmöglich ist, die Unterschrift des Bediensteten einzuholen, weil er vom Dienst abwesend ist, dann wird die Bewertung an dessen institutionelle E-Mail-Adresse übermittelt; in dem in Absatz 6 vorgesehenen Fall beginnt die entsprechende Frist ab dem Zeitpunkt der Übermittlung der E-Mail.“
All'art. 89 “Trattamento economico nei casi di inquadramento in posizione economico-professionale diversa”, dopo il comma 6, è introdotto il seguente comma 7:	Im Art. 89 „Besoldung im Falle der Einstufung in eine andere Berufs- und Besoldungsklasse“ wird nach Abs. 6 nachstehender Abs. 7 eingefügt:
“7. Nei casi di passaggio tra le Aree, nonché all'interno della medesima Area a posizione economico-professionale superiore, o a qualifiche superiori rispetto a quella	„7. Bei Bereichswechsel sowie bei Aufstiegen in eine höhere Berufs- und Besoldungsklasse innerhalb desselben Bereichs oder in einen höheren

posseduta, al fine di consentire la conservazione delle eventuali superiori condizioni economiche è riconosciuto un assegno personale determinato secondo i criteri e le caratteristiche di cui all'articolo 31, comma 1 del contratto."	Funktionsrang als den innengehabten wird zur Wahrung etwaiger höherer wirtschaftlicher Bedingungen gegebenenfalls eine persönliche Zulage nach den Kriterien und Merkmalen gemäß Artikel 31, Absatz 1 des Tarifvertrags zuerkannt."
All'art. 92 "Trattamento economico del personale in posizione di comando", il comma 1 è abrogato e sostituito dal seguente:	Im Art. 92 „Besoldung des abgeordneten Personals“ wird Abs. 1 wie folgt ersetzt:
"1. Al personale comandato da altri enti è attribuito il trattamento economico accessorio di cui al presente contratto, integrato, a titolo di indennità accessorie, qualora ricorrano le condizioni previste nella normativa di riferimento e purché non percepisca detti assegni o similari dall'ente di appartenenza, dell'indennità di funzione e dell'indennità di cui all'articolo 74 del presente contratto."	„1. Dem von anderen Körperschaften abgeordneten Personal werden die zusätzlichen Besoldungselemente gemäß diesem Tarifvertrag entrichtet, ergänzt - in Form von zusätzlichen Zulagen - durch die Funktionszulage und die Zulage laut Artikel 74 dieses Tarifvertrags, sofern die in den Bezugsbestimmungen vorgesehenen Voraussetzungen bestehen und sofern ihm die genannten oder ähnliche Bezüge nicht von der Herkunftskörperschaft entrichtet werden.“
All'art. 93 "Riconoscimento servizi" vengono introdotte le seguenti modifiche.	Im Art. 93 „Anerkennung von Dienstzeiten“ werden folgende Änderungen vorgenommen.
Il comma 1 è abrogato e sostituito dal seguente: "1. Il servizio a tempo determinato reso alle dipendenze dell'amministrazione antecedentemente all'inquadramento in ruolo ovvero all'assunzione con contratto a tempo indeterminato, nonché il servizio di ruolo ovvero a tempo indeterminato o a tempo determinato reso presso altre amministrazioni pubbliche in qualifiche pari o superiori a quella attribuita all'atto dell'assunzione presso l'amministrazione, sono riconosciuti per intero ai fini giuridici ed economici. Medesimo riconoscimento è dovuto per il periodo svolto nell'ambito della ricerca scientifica presso altre amministrazioni pubbliche, anche estere. Il periodo a tempo determinato reso presso altre amministrazioni pubbliche in qualifiche pari o superiori a quella attribuita all'atto dell'assunzione presso l'amministrazione è riconosciuto per intero in alternativa a quanto previsto al comma 5, purché l'attività	Absatz 1 wird wie folgt ersetzt: „1. Der Dienst, der bei der Verwaltung mit befristetem Arbeitsverhältnis vor der Einstufung in den Stellenplan oder vor der Einstellung mit unbefristetem Vertrag geleistet wurde, sowie der bei anderen öffentlichen Verwaltungen im Stellenplan bzw. mit unbefristetem oder befristetem Arbeitsverhältnis geleistete Dienst in gleich hohen oder höheren Funktionsebenen als der bei der Einstellung bei der Verwaltung zugewiesenen wird für die dienst- und besoldungsrechtlichen Zwecke zur Gänze anerkannt. Die Anerkennung steht gleichermaßen für Zeiträume zu, die im Rahmen der wissenschaftlichen Forschung bei anderen öffentlichen Verwaltungen auch im Ausland absolviert wurden. Der befristete Dienstzeitraum bei anderen öffentlichen Verwaltungen in gleich hohen oder höheren Funktionsebenen als der bei der Einstellung bei der Verwaltung zugewiesenen wird alternativ zu den

lavorativa sia stata svolta in materie strettamente connesse all'attività lavorativa."	Bestimmungen von Abs. 5 zur Gänze anerkannt, sofern jene Arbeitstätigkeit in mit der dienstlichen Tätigkeit eng verwandten Sachbereichen geleistet wurde."
Dopo il comma 1-bis, sono inseriti i seguenti commi: "1-ter. Il periodo svolto nell'esercizio di una libera professione riconosciuta dall'ordinamento dello Stato e al quale si accede mediante esame di Stato è riconosciuto ai fini giuridici ed economici nella misura del 50% esclusivamente in caso di libera professione svolta in materie connesse all'attività lavorativa consiliare e previa domanda da parte del personale interessato. Tale periodo è riconosciuto nella posizione economico professionale rivestita alla data della presentazione della domanda.	Nach Abs. 1-bis werden nachstehende Absätze eingefügt: „1-ter. Eine Zeitspanne, in der ein von der staatlichen Rechtsordnung anerkannter freier Beruf ausgeübt wurde, zu dessen Ausübung ein Staatsexamen erforderlich ist, wird auf Antrag der Betroffenen zu 50 % für die dienst- und besoldungsrechtlichen Zwecke ausschließlich dann anerkannt, wenn die freiberufliche Tätigkeit Sachbereiche zum Gegenstand hatte, die mit der Tätigkeit im Regionalrat im Zusammenhang stehen. Dieser Zeitraum wird in Bezug auf die Beruf- und Besoldungsklasse angerechnet, die die Berechtigten zum Zeitpunkt der Antragstellung innehaben.
1-quater. Il riconoscimento di cui ai commi 1 e 1-bis viene effettuato, a domanda, con applicazione dei valori economici previsti, in base alle disposizioni regionali, per i corrispondenti periodi di servizio di ruolo o a tempo indeterminato."	1-quater. Die Anerkennung laut Abs. 1 und 1-bis erfolgt auf Antrag auf der Grundlage der regionalen Bestimmungen unter Anwendung der wirtschaftlichen Werte, die für die entsprechenden Dienstzeiträume im Stellenplan oder in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis vorgesehen sind."
L'art. 99 "Modalità di calcolo degli oneri risarcitori" è abrogato e sostituito dal seguente:	Art. 99 „Modalitäten für die Berechnung der zurückzuerstattenden Beträge“ wird wie folgt ersetzt:
"1. Gli interessi legali e la rivalutazione monetaria sono calcolati sulle somme dovute, al netto delle ritenute previdenziali, assistenziali ed erariali e sono corrisposti a domanda.	"1. Die gesetzlichen Zinsen bzw. der Inflationsausgleich werden auf die geschuldeten Beträge berechnet, abzüglich der Sozialbeiträge und der Steuerabzüge, und stehen auf Antrag zu.
2. La rivalutazione monetaria è calcolata in base agli indici ISTAT dei prezzi al consumo per famiglie di operai e impiegati."	2. Der Inflationsausgleich erfolgt auf der Grundlage des ISTAT-Indexes der Verbraucherpreise für Haushalte von Arbeitern und Angestellten."
All'art. 101 "Determinazione del trattamento di fine rapporto" sono apportate le seguenti modifiche:	Im Art. 101 „Festsetzung der Abfertigung“ werden folgende Änderungen vorgenommen:
- il comma 6-bis è soppresso e sostituito dal seguente: "6-bis. Al personale può essere anticipato, a richiesta, il trattamento di fine servizio/rapporto complessivamente spettante dall'INPS - Gestione Dipendenti	- Abs. 6-bis wird wie folgt ersetzt: „6-bis. Dem Personal kann auf Antrag die insgesamt zu Lasten des NISF/INPS - Verwaltung der öffentlichen Bediensteten zustehende Dienstabfertigung/ Abfertigung vorgestreckt werden. Die

pubblici. Il TFS/R a carico dell'INPS è corrisposto alla cessazione dal servizio, fatti salvi eventuali differimenti dei termini di pagamento previsti dalla vigente normativa regionale. Il trattamento è corrisposto nella seguente misura: - 90% di quanto complessivamente maturato, in caso di servizio svolto solo parzialmente presso la Regione e il Consiglio regionale ed è conguagliato, a saldo, ad avvenuta validazione della posizione previdenziale da parte del medesimo Istituto; - 100% di quanto complessivamente maturato, in caso di servizio svolto integralmente presso la Regione e il Consiglio regionale."	Dienstabfertigung/Abfertigung zu Lasten des NISF/INPS wird unbeschadet des eventuell in den geltenden Regionalbestimmungen vorgesehenen Aufschubs der Zahlungsfristen beim Ausscheiden aus dem Dienst in folgender Höhe entrichtet: - Wenn der Dienst nur teilweise bei der Region und beim Regionalrat geleistet wurde, werden 90% des insgesamt anfallenden Betrags entrichtet und nach Bestätigung der Rentenposition seitens des NISF/INPS mit dem Restbetrag verrechnet; - Wenn der Dienst ausschließlich bei der Region und beim Regionalrat geleistet wurde, werden 100% des insgesamt anfallenden Betrags entrichtet."
- il comma 6-ter è soppresso e sostituito dal seguente: "6-ter. Alla determinazione ovvero rideterminazione del trattamento di fine servizio/rapporto non si provvede per importi lordi fino a euro 100,00."	- Abs. 6-ter wird wie folgt ersetzt: „6-ter. Von der Festsetzung bzw. der Neuberechnung der Dienstabfertigung/Abfertigung wird bei Bruttobeträgen bis zu 100,00 Euro abgesehen.“
All'art. 102 "Anticipazione del trattamento di fine rapporto" sono apportate le seguenti modifiche:	Art. 102 „Vorschuss auf die Abfertigung“ wird wie folgt geändert:
- il comma 1 è soppresso e sostituito dal seguente: "1. Ai dipendenti con almeno otto anni di effettivo servizio presso l'amministrazione può essere concesso, a richiesta, una anticipazione sul trattamento di fine rapporto spettante di importo non superiore all'80% di quanto maturato all'atto della domanda, a valere sulle somme erogabili dall'Ente di appartenenza alla cessazione dal servizio."	- Abs. 1 wird wie folgt ersetzt: „1. Den Bediensteten, die mindestens acht Jahre effektiven Dienst bei der Verwaltung geleistet haben, kann auf Antrag ein Vorschuss auf die zustehende Abfertigung in Höhe von höchstens 80 % des bei der Einreichung des Gesuches anfallenden Betrags gewährt werden, und zwar in Bezug auf die Beträge, die bei Beendigung des Dienstverhältnisses von der Zugehörigkeitskörperschaft ausgezahlt werden.“
- il comma 3 è soppresso e sostituito dal seguente: "3. L'importo di detta anticipazione, rivalutata ai sensi dell'art. 2120 del codice civile, viene detratto dalla liquidazione definitiva spettante alla cessazione dal servizio."	- Abs. 3 wird wie folgt ersetzt: „3. Der gemäß Art. 2120 ZGB aufgewertete Betrag des genannten Vorschusses wird von der endgültigen, bei Beendigung des Dienstverhältnisses zustehenden Abfertigung abgezogen.“

All'art. 104 "Adeguamento dei trattamenti integrativi pensionistici" sono apportate le seguenti modifiche:	Art. 104 „Anpassung der Ergänzungen zum Ruhegehalt“ wird wie folgt geändert:
- i commi 2 e 3 sono soppressi per effetto dell'art. 5, comma 1, della L.R. 20 dicembre 2024, n. 5. - il comma 4 è soppresso e sostituito dal seguente: "2. Per quanto non disciplinato dal presente articolo trova applicazione la normativa dell'INPS-Gestione Dipendenti pubblici."	- Abs. 2 und 3 werden aufgrund der Wirkungen des Art. 5 Abs. 1 des RG vom 20.12.2024, Nr. 5 gestrichen. - Abs. 4 wird wie folgt ersetzt: „2. Für die in diesem Artikel nicht geregelten Fälle finden die Bestimmungen des NISF-Verwaltung der öffentlichen Bediensteten Anwendung.“
All'allegato B) CODICE DI COMPORTAMENTO sono apportate le seguenti modifiche:	Die Anlage B) VERHALTENSREGELN wird wie folgt geändert:
All'art. 2 "Principi" sono apportate le seguenti modifiche:	Art. 2 „Grundsätze“ wird wie folgt geändert:
- il comma 4 è soppresso e sostituito dal seguente: "4. Il personale esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati. È richiesto ai dipendenti di intraprendere un percorso di miglioramento progressivo delle proprie prestazioni ambientali, tramite azioni di riduzione dei consumi energetici, della risorsa idrica, di riduzione, riciclo e recupero dei rifiuti. È altresì richiesto un corretto e consapevole utilizzo dei materiali e delle risorse fornite dall'Amministrazione per l'assolvimento dei propri compiti."	- Abs. 4 wird wie folgt ersetzt: „4. Die Bediensteten richten ihre Verwaltungstätigkeit an den Kriterien der größtmöglichen Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Wirksamkeit aus. Der Umgang mit den öffentlichen Mitteln zur Durchführung der Verwaltungstätigkeit muss nach dem Grundsatz der Kosteneindämmung erfolgen, ohne dabei die Qualität der Ergebnisse zu beeinträchtigen. Die Bediensteten sind angehalten, ihre Umweltbilanz durch Maßnahmen zur Reduzierung des Energie- und Wasserverbrauchs, zum Recycling und zur Verwertung von Abfällen fortlaufend zu verbessern. Ebenso ist eine korrekte und bewusste Nutzung der von der Verwaltung zur Erfüllung ihrer Aufgaben bereitgestellten Materialien und Ressourcen erforderlich.“
L'art. 10 "Comportamento in servizio" è abrogato e sostituito dal presente:	Art. 10 „Verhalten im Dienst“ wird wie folgt ersetzt:
1. Il responsabile di struttura o sua articolazione, salvo giustificato motivo, non ritarda nè delega ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.	1. Der Verantwortliche für eine Organisationseinheit bzw. deren Gliederung vermeidet Verzögerungen bei der Erledigung von Aufgaben bzw. beim Treffen von Entscheidungen und delegiert keine Aufgaben bzw. Entscheidungen, die er selbst zu erledigen bzw. zu treffen hat, an andere Bedienstete, es sei denn, es liegen gerechtfertigte Gründe vor.
2. Durante l'orario di lavoro, il	2. Während der Arbeitszeit ist es den

dipendente non può assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del direttore dell'ufficio.	Bediensteten untersagt, sich ohne Erlaubnis des Amtsdirektors vom Arbeitsplatz zu entfernen.
3. Durante l'orario di lavoro, non sono consentiti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzate dal direttore dell'ufficio, dal dirigente preposto o dalla presidenza.	3. Während der Arbeitszeit dürfen keine Feiern jedweder Art veranstaltet werden, die nicht zuvor vom Amtsdirektor, von der Führungskraft oder vom Präsidenten bzw. Vizepräsidenten genehmigt wurden.
4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, nè computer, fotocopiatrici o altre attrezzature a disposizione per ragioni d'ufficio. Il personale utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione.	4. Die Bediensteten dürfen Briefkopfpapier oder sonstiges Büromaterial nicht zu privaten Zwecken gebrauchen. Dies gilt ebenso für Computer, Fotokopiergeräte oder andere Gerätschaften, die für dienstliche Zwecke zur Verfügung stehen. Die Bediensteten verwenden das Material, die Gerätschaften sowie die IT- und Telefondienste des Amtes, die ihnen zur Ausübung ihrer Tätigkeit zur Verfügung stehen, unter Beachtung der von der Verwaltung festgelegten Beschränkungen.
5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il direttore dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio o private al minimo indispensabile.	5. Abgesehen von besonderen Ausnahmefällen, über die jeweils der Amtsdirektor in Kenntnis zu setzen ist, vermeiden die Bediensteten die Benutzung der dienstlichen Telefonleitungen für Privatgespräche. Während der Arbeitszeit ist der Empfang von privaten Telefongesprächen über die dienstlichen oder privaten Telefonleitungen auf das absolut notwendige Mindestmaß zu beschränken.
6. Il personale utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.	6. Die Bediensteten benutzen die ihnen von der Verwaltung zur Verfügung gestellten Fahrzeuge ausschließlich zur Ausübung ihrer dienstlichen Aufgaben und befördern keine verwaltungsfremden Personen, es sei denn, dies geschieht aus Dienstgründen.
7. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni d'ufficio.	7. Die Bediensteten verweigern die Annahme für den persönlichen Gebrauch von Gegenständen o.ä., die ihnen bei der amtshalber getätigten Erwerbung von Gütern oder Dienstleistungen angeboten werden, oder nehmen diese weder in Besitz noch nutzen dergleichen für private Zwecke.
All'art. 11 "Rapporto con il pubblico" sono apportate le seguenti modifiche:	Art. 11 „Beziehungen zur Öffentlichkeit“ wird wie folgt geändert:
- il comma 2 è soppresso e sostituito dal seguente: "2. Salvo il diritto di esprimere	- Abs. 2 wird wie folgt ersetzt: „2. Unbeschadet des Rechts zur

valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, il personale si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'amministrazione, tramite qualsiasi mezzo di comunicazione, ivi compreso l'utilizzo dei social media.”	Meinungsäußerung und zur Verbreitung von Informationen zum Schutz von Gewerkschaftsrechten, enthalten sich die Bediensteten von Äußerungen in der Öffentlichkeit, die dem Ansehen der Verwaltung schaden können, über alle Kommunikationsmittel, einschließlich der Nutzung sozialer Medien.“
Dopo l'art. 11 è aggiunto il seguente articolo:	Nach Art. 11 wird der nachstehende Artikel hinzugefügt:
Art. 11-bis - Rispetto della persona e divieto di discriminazioni 1. Il personale imposta la propria condotta sul luogo di lavoro al rispetto della personalità, della dignità e dell'integrità fisica e psichica degli altri dipendenti e degli utenti. 2. Il personale ha l'obbligo di astenersi da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sugli altri dipendenti o che comportino, nei confronti di questi ultimi, discriminazioni basate su genere, nazionalità, origine etnica, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza ad una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute o di fragilità, età ed orientamento sessuale. 3. Il personale si astiene da ogni forma di condotta inopportuna che si realizzi attraverso comportamenti, parole, scritti, gesti ed atti intenzionali che ledano la personalità, la dignità o l'integrità fisica o psichica di una persona.”	„Art. 11-bis - Respekt gegenüber Personen und Diskriminierungsverbot 1. Das Personal richtet sein Verhalten am Arbeitsplatz am Respekt gegenüber der Persönlichkeit, Würde und körperlichen und psychischen Unversehrtheit der anderen Bediensteten und Nutzer aus. 2. Das Personal ist verpflichtet, willkürliche Handlungen zu unterlassen, die sich negativ auf die anderen Bediensteten auswirken oder zu Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Sprache, Religion oder Weltanschauung, persönlicher oder politischer Überzeugung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Behinderung, sozialer oder gesundheitlicher Situation oder Vulnerabilität, Alter und sexueller Orientierung führen. 3. Das Personal unterlässt jede Form von unangemessenem Verhalten, das sich in Verhaltensweisen, Worten, Schriften, Gesten und vorsätzlichen Handlungen äußert, die die Persönlichkeit, Würde oder körperliche oder psychische Unversehrtheit einer Person verletzen.“
All'Allegato E) PERMESSI RETRIBUITI PER MOTIVI DI STUDIO sono apportate le seguenti modifiche:	Die Anlage E) BEZAHLTE BEURLAUBUNG AUS BILDUNGSGRÜNDEN wird wie folgt geändert:
All'art. 1 “Limiti per la concessione dei permessi” sono apportate le seguenti modifiche: - la lettera b) del comma 1 è soppressa e sostituita dalla seguente: “b) nel limite di 50 ore annue per la frequenza di corsi di lingua italiana, tedesca e ladina.”	Im Art. 1 „Grenzen für die Gewährung der Beurlaubung“ werden nachstehende Änderungen vorgenommen: - Im Abs. 1 wird der Buchst. b) wie folgt ersetzt: „b) bis zu 50 Stunden jährlich für den Besuch von Kursen zum Erlernen der italienischen, deutschen und ladinischen

	Sprache.“
All'art. 5 “Obbligo di frequenza” sono apportate le seguenti modifiche: - il comma 2 è soppresso e sostituito dal seguente: “2. Nell'ambito dei corsi universitari, para e post-universitari, la frequenza si considera regolare quando il dipendente abbia acquisito almeno 15 crediti formativi nell'anno solare di riferimento. In deroga, nell'anno di immatricolazione, nel caso di corsi iniziati nel secondo semestre dell'anno, il requisito dei 15 crediti deve essere soddisfatto entro il 31 dicembre dell'anno successivo. Nel caso di corsi che si concludono annualmente con un unico esame complessivo, il requisito si intende soddisfatto con l'avvenuto superamento di tale esame, o in caso di esito negativo, quando il lavoratore abbia frequentato almeno i 2/3 delle lezioni previste. Nel caso in cui l'ordinamento di tali corsi non preveda il sostenimento di esami nel corso dell'anno, il requisito si intende soddisfatto con l'ammissione al successivo anno di corso o, nell'ipotesi di mancata ammissione, con la frequenza di almeno i 2/3 delle lezioni previste.” - il comma 3 è soppresso e sostituito dal seguente: “3. Nell'ambito dei corsi di lingua italiana, tedesca e ladina il requisito della frequenza si considera soddisfatto quando il dipendente abbia superato nel corso dell'anno un esame sulla conoscenza della lingua prescelta o, in assenza di esame, abbia frequentato almeno i 2/3 delle lezioni previste. In deroga, nel caso di corsi iniziati nel secondo semestre dell'anno, il requisito del superamento dell'esame sulla conoscenza della lingua, deve essere soddisfatto entro il 30 giugno dell'anno successivo. Qualora il dipendente non superi l'esame, il requisito della frequenza si considera soddisfatto quando lo stesso abbia frequentato almeno i 2/3 delle lezioni previste. Sono considerate giustificate e concorrono quindi al raggiungimento del	Im Art. 5 „Teilnahmepflicht“ werden nachstehende Änderungen vorgenommen: - Abs. 2 wird wie folgt ersetzt: „2. Was die Universitätslehrgänge und die post- und außeruniversitären Kurse anbelangt, wird der Besuch als regelmäßig betrachtet, wenn der Bedienstete im Laufe des Kalenderjahres mindestens 15 Leistungspunkte erzielt hat. Abweichend davon müssen im Immatrikulationsjahr bei Kursen, die im zweiten Semester des Jahres begonnen haben, die erforderlichen 15 Leistungspunkte bis zum 31. Dezember des folgenden Jahres erzielt werden. Bei Kursen, die jährlich mit einer einzigen Gesamtprüfung abgeschlossen werden, gilt die Voraussetzung als erfüllt, wenn diese Prüfung bestanden wurde oder, im Falle eines negativen Ergebnisses, wenn der Bedienstete mindestens 2/3 der vorgesehenen Lehrveranstaltungen besucht hat. Wenn die Ordnung dieser Kurse keine Prüfungen während des Jahres vorsieht, gilt die Voraussetzung mit der Zulassung zum nächsten Kursjahr als erfüllt oder, im Falle einer Nichtzulassung, mit der Teilnahme an mindestens 2/3 der vorgesehenen Lehrveranstaltungen.“ - Abs. 3 wird wie folgt ersetzt: „3. Für die Kurse zum Erlernen der italienischen, deutschen und ladinischen Sprache gilt die Pflicht zum Unterrichtsbesuch als erfüllt, wenn der Bedienstete im Laufe des Jahres eine Prüfung über die Kenntnis der gewählten Sprache besteht oder, falls er keine Prüfung ablegt, wenn er mindestens 2/3 der vorgesehenen Lehrveranstaltungen besucht hat. Abweichend davon muss bei Kursen, die im zweiten Semester des Jahres begonnen haben, die Prüfung über die Kenntnis der gewählten Sprache binnen 30. Juni des darauf folgenden Jahres bestanden werden. Sollte der Bedienstete die Prüfung nicht bestehen, gilt die Teilnahmepflicht als

limite suddetto le assenze per malattia documentate con certificato medico e le assenze per esigenze di servizio debitamente documentate. In tal caso l'amministrazione riconosce esclusivamente le ore effettive di frequenza del corso aumentate delle assenze per esigenze di servizio e comunque entro il limite massimo di 50 ore e procede al recupero delle eventuali ore fruite in eccedenza."	erfüllt, wenn der Bedienstete mindestens 2/3 der vorgesehenen Lehrveranstaltungen besucht hat. Die mit ärztlicher Bescheinigung nachgewiesenen Abwesenheiten wegen Krankheit und die ordnungsgemäß nachgewiesenen Abwesenheiten aus Diensterfordernissen gelten als gerechtfertigt und werden für das Erreichen der genannten Grenze berücksichtigt. In diesem Fall berücksichtigt die Verwaltung ausschließlich die Stunden, in denen der Kurs tatsächlich besucht wurde, sowie die Abwesenheiten aus Diensterfordernissen (höchstens 50 Stunden insgesamt) und sorgt für den Ausgleich der eventuell in Überzahl in Anspruch genommenen Stunden."
All'Allegato L) TRATTAMENTO DI MISSIONE E TRASFERIMENTO sono apportate le seguenti modifiche. All'art. 3 "Rimborso delle spese di vitto" sono apportate le seguenti modifiche: - il comma 1 è soppresso e sostituito dal seguente: "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 documento fiscale, nel limite di euro 30,00 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 o in città metropolitane, sono aumentati del 50%."	Die Anlage L) VERGÜTUNG FÜR AUßENDIENST UND VERSETZUNG AN EINEN ANDEREN DIENSTSITZ wird wie folgt geändert. Art. 3 „Rückerstattung der Verpflegungskosten“ wird wie folgt geändert: - Abs. 1 wird wie folgt ersetzt: „1. Muss der Bedienstete während des Außendienstes eine Mahlzeit außerhalb des Dienstsitzes oder der Gemeinde einnehmen, in der er sich gewöhnlich aufhält, so hat er Anspruch auf Erstattung der durch eine Rechnung oder eine Quittung nachgewiesenen Kosten bis zu einem Höchstbetrag von 30,00 Euro für eine Mahlzeit. Dauert der Außendienst mindestens 12 Stunden, wird der Höchstbetrag der Erstattung für eine oder zwei Mahlzeiten verdoppelt. Bei Dienstreisen ins Ausland oder in Metropolstädte wird der Höchstbetrag laut diesem Absatz um 50 % erhöht.“
ART. 5 – NORME TRANSITORIE E FINALI	ART. 5 – ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN
1. Le modifiche apportate alle disposizioni di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 65 del C.C.R.L. hanno effetto dal 1. gennaio 2024.	1. Die Änderungen zu den Bestimmungen laut Art. 65 Abs. 5 und 6 des Tarifvertrags gelten ab 1. Jänner 2024.
2. Le modifiche apportate alle disposizioni	2. Die Änderungen zu den Bestimmungen

di cui al comma 3 dell'art. 83 del Contratto collettivo hanno effetto dal 1. gennaio 2024.	laut Art. 83 Abs. 3 des Tarifvertrags gelten ab 1. Jänner 2024.
3. Le disposizioni di cui al comma 4 dell'art. 77 del C.C.R.L. hanno effetto dal 1. gennaio 2025.	3. Die Bestimmungen laut Art. 77 Abs. 4 des Tarifvertrags gelten ab 1. Jänner 2025.
4. Le modifiche alle disposizioni di cui al comma 4 dell'art. 83 del Contratto collettivo hanno effetto a valere per le spese di abbonamento al trasporto pubblico sostenute dal personale a decorrere dal 1. gennaio 2025.	4. Die Änderungen zu den Bestimmungen laut Art. 83 Abs. 4 des Tarifvertrags gelten für die Abonnementskosten für den öffentlichen Personennahverkehr, die das Personal ab 1. Jänner 2025 bestreitet.
5. Le modifiche apportate al comma 2 dell'art. 88 del C.C.R.L. hanno effetto a partire dal premio di produttività spettante per l'anno 2026.	5. Die Änderungen zu den Bestimmungen laut Art. 88 Abs. 2 des Tarifvertrags gelten ab der für das Jahr 2026 zustehenden Produktivitätsprämie.
6. Le disposizioni di cui al comma 6 bis dell'art. 101 del C.C.R.L. hanno effetto dal 1° gennaio 2024.	6. Die Bestimmungen laut Art. 101 Abs. 6 des Tarifvertrags gelten ab 1. Jänner 2024.

Per la delegazione pubblica:	Delegation des Regionalrats:
Dott. Jürgen Rella	Herr MMag. Jürgen Rella
Segretario generale del Consiglio regionale	Generalsekretär des Regionalrats
<i>Firmato</i>	<i>Unterzeichnet</i>
Avv. Sergio Vergari	Herr RA Sergio Vergari
Vicesegretario generale del Consiglio regionale	Vizegeneralsekretär des Regionalrats
<i>Firmato</i>	<i>Unterzeichnet</i>
Dott. Günther Hofer	Herr Dr. Günther Hofer
Esperto esterno con funzione di membro di delegazione	Externer Sachverständiger als Mitglied der Delegation
<i>Firmato</i>	<i>Unterzeichnet</i>

Per la delegazione sindacale, dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:	Gewerkschaftsdelegation bestehend aus den Vertretern der Gewerkschaften:
ASGB – Regione Barbara Perri	ASGB – Region - Frau Barbara Perri
<i>Firmato</i>	<i>Unterzeichnet</i>
Fe.N.A.L.T. Marco Deanesi	Fe.N.A.L.T. – Herr Marco Deanesi
<i>Firmato</i>	<i>Unterzeichnet</i>

Allegato K)

Anlage K)

POSIZ. ECON. PROF. BERUFS - UND BESOLDUNGS- KLASSE	Stipendio tabellare annuo spettante dal 1.1.2024 Ab 1.1.2024 zustehendes jährliches Tarifgehalt			Indennità integrativa speciale (misura annua)	Indennità di funzione (misura mensile dal 1.11.2023)	Indennità di bilinguità e di trilinguità				Coefficienti per il fondo di produttività
	Livello iniziale Anfangsstufe	Livello superiore Höhere Stufe	Livello apicale Oberste Stufe			Tipologia attestato posseduto	Importo mensile dal 1.1.2024			
							Indennità di bilinguità	maggiorazione indennità per lingua ladina	maggiorazione indennità per lingua cimbrana o/o mocheno	
C3	30.060,00	31.896,00	33.732,00	6.696,00	252,00	C1 (ex livello A)	350,00	175,00	175,00	1,8
C2	26.076,00	27.912,00	29.748,00							
C1	22.092,00	23.928,00	25.764,00							
B4S	25.512,00	26.940,00	28.368,00	6.516,00	216,00	B2 (ex livello B)	300,00	150,00	150,00	1,6
B4	22.464,00	23.892,00	25.320,00							
B3	19.416,00	20.844,00	22.272,00							
B2S	22.980,00	24.192,00	25.404,00	6.516,00	193,00	B1 (ex livello C)	240,00	120,00	120,00	1,4
B2	20.376,00	21.588,00	22.800,00							
B1	17.772,00	18.984,00	20.196,00							
A4	21.576,00	22.416,00	23.256,00	6.336,00	177,00	B1 (ex livello C)	240,00	120,00	120,00	1,2
A3	18.996,00	19.836,00	20.676,00							
A2	17.184,00	18.024,00	18.864,00			A2 (ex livello D)	200,00	100,00	100,00	
A1	15.372,00	16.212,00	17.052,00							