

184071

Comunicati - Parte 1 - Anno 2018

Mitteilungen - 1. Teil - Jahr 2018

### Consiglio regionale della Regione autonoma Trentino-Alto Adige

#### COMUNICATO DEL CONSIGLIO REGIONALE

del 2 maggio 2018

#### Accordo per il rinnovo del contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale del Consiglio regionale biennio economico 2016-2017 - triennio giuridico 2016-2018

A seguito della deliberazione dell'Ufficio di Presidenza 27 aprile 2018, n. 343 con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione dell'accordo per il rinnovo del contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale del Consiglio regionale - biennio economico 2016-2017, triennio giuridico 2016-2018 - ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione della parte pubblica rappresentata da:
- ESPERTO ESTERNO: FIRMATO
- SEGRETARIO GENERALE DEL CONSIGLIO REGIONALE: FIRMATO
- VICESEGRETARIO GENERALE DEL CONSIGLIO REGIONALE: FIRMATO
- la delegazione dei Sindacati rappresentata da:
- Fe.N.A.L.T.: FIRMATO
- S.INDI.: FIRMATO
- ASGB-Region: FIRMATO

### Regionalrat der autonomen Region Trentino-Südtirol

#### MITTEILUNG DES REGIONALRATS

vom 2. Mai 2018

#### Abkommen zur Erneuerung des Tarifvertrags betreffend das Personal, ausgenommen die Führungskräfte, des Regionalrates: Zweijahreszeitraum 2016-2017 für den rechtlichen Teil - Dreijahreszeitraum 2016-2018 für den wirtschaftlichen Teil

Infolge des Präsidiumsbeschlusses Nr. 343 vom 27 April 2018, mit dem die Unterzeichnung des Abkommens zur Erneuerung des Tarifvertrags betreffend das Personal des Regionalrates, ausgenommen die Führungskräfte, - Zweijahreszeitraum 2016-2017 für den rechtlichen Teil und Dreijahreszeitraum 2016-2018 für den wirtschaftlichen Teil - ermächtigt worden ist, hat das Treffen zwischen den nachstehenden Parteien stattgefunden:

- der Delegation des Präsidiums, vertreten durch:
- EXTERNER SACHVERSTÄNDIGER: GEZEICHNET
- GENERALSEKRETÄR DES REGIONALRATES: GEZEICHNET
- VIZEGENERALSEKRETÄR DES REGIONALRATES: GEZEICHNET
- und der Gewerkschaftsdelegation, vertreten durch:
- Fe.N.A.L.T.: GEZEICHNET
- S.INDI.: GEZEICHNET
- ASGB-Region: GEZEICHNET

**ACCORDO PER IL RINNOVO DEL  
CONTRATTO COLLETTIVO  
RIGUARDANTE IL PERSONALE  
DELL'AREA NON DIRIGENZIALE DEL  
CONSIGLIO DELLA REGIONE  
AUTONOMA TRENINO ALTO ADIGE**

BIENNIO ECONOMICO 2016 – 2017

TRIENNIO GIURIDICO 2016 - 2018

**ABKOMMEN ZUR ERNEUERUNG DES  
TARIFVERTRAGS BETREFFEND DAS  
PERSONAL, AUSGENOMMEN DIE  
FÜHRUNGSKRÄFTE, DAS BEIM  
REGIONALRAT DER AUTONOMEN  
REGION TRENINO-SÜDTIROL DIENST  
LEISTET**

ZWEIJAHRESZEITRAUM 2016-2017  
FÜR DEN WIRTSCHAFTLICHEN TEIL  
DREIJAHRESZEITRAUM 2016-2018 FÜR  
DEN RECHTLICHEN TEIL

## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA

#### Art. 1

##### *Ambito di applicazione*

1. Il presente contratto collettivo 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 - esclusi i dirigenti - del Consiglio della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige.

#### Art. 2

##### *Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto*

1. Il presente accordo concerne il periodo 1° gennaio 2016-31 dicembre 2017 per la parte economica e disciplina taluni istituti per il triennio giuridico 2016-2018.

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

### CAPO II INCREMENTI CONTRATTUALI

#### Art. 3

##### *Incrementi stipendiali*

1. Al personale destinatario di questo accordo sono attribuiti gli aumenti mensili lordi, per tredici mensilità, negli importi e con le decorrenze indicati nell'Allegata Tabella 1).

#### Art. 4

##### *Rideterminazione degli stipendi tabellari*

## I. TITEL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

### I. KAPITEL ANWENDUNGSBEREICH UND DAUER

#### Art. 1

##### *Anwendungsbereich*

1. Dieser im Sinne des Art. 4 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 abgeschlossene Tarifvertrag findet – mit Ausnahme der Führungskräfte – auf das gesamte Personal mit unbefristetem oder befristetem Arbeitsverhältnis des Regionalrats der Autonomen Region Trentino-Südtirol Anwendung.

#### Art. 2

##### *Dauer, Beginn, Fristen und Verfahren für die Anwendung des Vertrags*

1. Dieses Abkommen umfasst für den wirtschaftlichen Teil den Zeitraum 1. Jänner 2016-31. Dezember 2017 und regelt einige Aspekte des rechtlichen Teils betreffend den Dreijahreszeitraum 2016-2018.

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

### II. KAPITEL TARIFVERTRAGLICHE ERHÖHUNGEN

#### Art. 3

##### *Gehaltserhöhungen*

1. Dem von diesem Abkommen betroffenen Personal werden die in der beiliegenden Tabelle 1) angeführten Erhöhungen brutto monatlich für dreizehn Monate in den entsprechenden Beträgen und ab den angegebenen Zeitpunkten zuerkannt.

#### Art. 4

##### *Neufestsetzung der Tarifgehälter*

1. La voce "indennità di vacanza contrattuale" è conservata nelle misure attualmente in godimento da parte del personale destinatario di questo accordo sino alla rideterminazione degli stipendi tabellari che decorre dal 1.1.2018, come indicato nell'allegata Tabella 2).

### **Art. 5**

#### *Effetti nuovi stipendi*

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente accordo hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sul trattamento di fine rapporto e sull'indennità premio di fine servizio, sull'equo indennizzo, sull'assegno alimentare, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Salvo diversa espressa previsione, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dal presente accordo hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare annuo. Sono comunque fatti salvi eventuali compensi in essere di maggior favore.

## **CAPO III MODIFICHE CONTRATTUALI**

### **Art. 6**

#### *Modifiche al testo contrattuale*

1. Al contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale del Consiglio della Regione Autonoma Trentino Alto Adige sottoscritto il 27 ottobre 2009, pubblicato sul Supplemento n. 5 al B.U. n. 48/II del

1. Die „Entschädigung für Vertragsvakanz“ wird – wie in der beiliegenden Tabelle 2) angeführt – in dem derzeit für das von diesem Abkommen betroffene Personal geltenden Betrag bis zur Neufestsetzung der Tarifgehälter ab 1.1.2018 beibehalten.

### **Art. 5**

#### *Wirkungen der neuen Gehälter*

1. Das jeweilige Gehalt, das sich aufgrund dieses Abkommens ergibt, wirkt sich auf das dreizehnte Monatsgehalt, die ordentliche Rente und die Vorzugsrente, die Dienstabfertigung/Abfertigung die angemessene Entschädigung, den Unterhaltsbetrag, die Sozialversicherungsabzüge und die entsprechenden Nachholungsbeiträge aus.

2. Unbeschadet ausdrücklicher anders lautender Bestimmungen gelten die in diesem Abkommen vorgesehenen Erhöhungen des Tarifgehälts ab den jeweils angegebenen Zeitpunkten für alle Besoldungselemente, für deren Bemessung in den geltenden Bestimmungen ausdrücklich auf das jährliche Tarifgehalt verwiesen wird. Erhalten bleiben auf jeden Fall eventuell bestehende vorteilhaftere Vergütungen.

## **III. KAPITEL VERTRAGSÄNDERUNGEN**

### **Art. 6**

#### *Änderungen zum Wortlaut des Tarifvertrags*

1. Zum Tarifvertrag betreffend das Personal, ausgenommen die Führungskräfte, das beim Regionalrat der Autonomen Region Trentino-Südtirol Dienst leistet – unterzeichnet am 27. Oktober 2009 und veröffentlicht im

24.11.2009 sono apportate le modifiche di seguite indicate.

All'**art. 24** sono apportate le seguenti modifiche:

- il comma 5 è soppresso e sostituito dal seguente:

“5. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto e deve contenere la puntuale indicazione, stabilita d'intesa con il dipendente, della durata e collocazione della prestazione lavorativa con riferimento al giorno, alla settimana al mese e all'anno. Le parti possono concordare l'inserimento di clausole elastiche nel rispetto di quanto previsto dal d. lgs. n. 81/2015.“

- il comma 17 è soppresso e sostituito dal seguente:

“17. Per esigenze riconducibili a gravi situazioni personali o familiari può essere concessa, su domanda del dipendente, la riduzione alla metà, ai due terzi o ai cinque sestimi dell'orario settimanale per un periodo determinato comunque non inferiore a due mesi e non superiore a sei mesi con l'applicazione delle disposizioni di cui ai commi 3, 6, 8, 9, 10, 15 e 16. Nei casi di cui al presente comma, in deroga a quanto previsto dal comma 12, la domanda di trasformazione potrà essere presentata nel momento in cui si verifica la grave situazione personale o familiare e la trasformazione potrà operare, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, in qualsiasi periodo e finché permane la grave situazione personale o familiare.“

**Art. 29:** al comma 5, il periodo “In caso di diniego si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute” è

Beiblatt Nr. 5 zum Amtsblatt der Region vom 24.11.2009, Nr. 48/II – werden die nachstehenden Änderungen eingeführt.

Der **Art. 24** wird wie folgt geändert:

- Der Abs. 5 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„5. Der Arbeitsvertrag mit Teilzeitbeschäftigung ist schriftlich festzuhalten und muss genauestens die im Einvernehmen mit dem Bediensteten festgelegte Dauer und Festsetzung der Arbeitszeit mit Bezug auf Tag, Woche, Monat und Jahr enthalten. Die Parteien können unter Beachtung der Bestimmungen laut GvD Nr. 81/2015 eine flexible Regelung vereinbaren.“

- Der Abs. 17 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„17. Auf Antrag des Bediensteten kann angesichts schwerwiegender persönlicher oder familiärer Probleme unter Anwendung der Bestimmungen laut Absätze 3, 6, 8, 9, 10, 15 und 16 die Kürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Hälfte, auf zwei Drittel oder auf fünf Sechstel für eine begrenzte Zeit, die nicht weniger als zwei Monate und nicht mehr als sechs Monate betragen darf, gewährt werden. In diesem Fall kann der Antrag in Abweichung von den Bestimmungen laut Abs. 12 zu dem Zeitpunkt eingereicht werden, in dem die schwerwiegenden persönlichen oder familiären Probleme auftreten. Die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses kann unter Berücksichtigung der Organisations- und Diensterefordernisse jederzeit erfolgen und dauert, solange die schwerwiegenden persönlichen oder familiären Probleme bestehen.“

**Art. 29:** Im Abs. 5 wird der nachstehende Satz gestrichen: „Bei Ablehnung wird der nicht in Anspruch genommene Urlaub

soppresso.

**Art. 32:** il comma 5 è soppresso e sostituito dal seguente:

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

- il comma 12 è soppresso e sostituito dal seguente:

“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. 35:** Al comma 3 è aggiunto il seguente alinea: “ - favorire la conciliazione con le esigenze familiari e di cura”.

Dopo il comma 6 è inserito il seguente comma 6-*bis*:

6-*bis*. Ai dipendenti spetta per ogni giorno lavorativo una pausa che può essere usufruita o la mattina o il pomeriggio secondo le esigenze di servizio. La durata individuale della pausa menzionata non può superare i quindici minuti. Qualora la medesima venga fruita dal dipendente allontanandosi dalla sede di servizio, l'allontanamento dev'essere registrato dal terminale di rilevazione in uscita e in entrata. La pausa non è cumulabile, dev'essere usufruita in un unico lasso di tempo e non può essere consumata all'inizio e alla fine dell'orario di servizio. La pausa

vergütet.“.

**Art. 32:** Der Abs. 5 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„5. Der Urlaub ist ein unverzichtbares Recht, aus dem kein Anspruch auf die Auszahlung einer Ersatzvergütung erwächst, mit Ausnahme der Fälle, in denen der Arbeitnehmende aus ihm nicht anlastbaren Gründen den Urlaub nicht in Anspruch nehmen konnte. Die Urlaubstage können im Laufe eines jeden Kalenderjahres unter Berücksichtigung der Diensterfordernisse und der Anträge des Bediensteten in Anspruch genommen werden.“

- Der Abs. 12 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

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

**Art. 35** Im Abs. 3 wird der nachstehende Punkt hinzugefügt: „ - Förderung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben“.

Bei Art. 35 wird nach Absatz 6 folgender Absatz 6-*bis* eingefügt:

“6-*bis*. Den Bediensteten steht pro Arbeitstag eine Pause zu, welche nach Berücksichtigung der Diensterfordernisse entweder am Vormittag oder am Nachmittag beansprucht werden kann. Die Dauer der persönlich zustehenden Pause darf die 15 Minuten nicht überschreiten; eine eventuelle außerordentliche Überschreitung muss jedenfalls ausgeglichen werden. Sollte der Bedienstete während dieser Pause den Arbeitssitz verlassen, muss dies beim Aus- und Eingang über die Zeiterfassung (Stempeluhr) festgehalten werden. Die Pause ist

non deve in ogni caso compromettere il regolare svolgimento del servizio.”.

nicht für mehrere Tage kumulierbar und muss in einer zusammenhängenden Einheit beansprucht werden; zudem darf sie nicht am Beginn oder am Ende der Arbeitszeit angesetzt werden und darf den ordnungsgemäßen Dienstablauf auf keinen Fall beeinträchtigen.”.

**All'art. 47** (*Tutela della maternità e paternità*) i commi 3, 4, 7 e 15 sono soppressi e sostituiti dai seguenti:

Im **Art. 47** (*Schutz der Mutterschaft und der Vaterschaft*) werden die Abs. 3, 4, 7 und 15 gestrichen und durch die nachstehenden Absätze ersetzt:

“3. Nei primi dodici anni di vita del bambino la madre lavoratrice e il padre lavoratore, trascorso il periodo di congedo di maternità o paternità, possono astenersi facoltativamente dal lavoro, anche contemporaneamente, per la durata massima complessiva tra gli stessi di dieci mesi. Detta astensione, fruibile anche frazionatamente, è considerata assenza retribuita per i primi 30 giorni di calendario per i quali spetta l'intera retribuzione, escluse le indennità connesse a particolari condizioni di lavoro e quelle corrisposte per dodici mensilità. Per il restante periodo alle madri lavoratrici e ai padri lavoratori spetta il 30% della retribuzione 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.

„3. In den ersten zwölf Lebensjahren des Kindes können die erwerbstätige Mutter und der erwerbstätige Vater nach dem Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub – auch gleichzeitig – für eine Gesamthöchstdauer von zehn Monaten fakultativ der Arbeit fernbleiben. Diese Abwesenheitsmonate können auch in mehreren Zeitabschnitten in Anspruch genommen werden und werden für die ersten 30 Kalendertage als bezahlte Abwesenheit betrachtet, für die die gesamte Besoldung – ausschließlich der für besondere Arbeitsbedingungen und der für zwölf Arbeitsmonate entrichteten Zulagen – zusteht. Für die restliche Zeit gebühren der erwerbstätigen Mutter und dem erwerbstätigen Vater bis zum sechsten Lebensjahr des Kindes 30 % der Besoldung, wobei die Vorsorgebeiträge zur Gänze gedeckt werden. Vom sechsten bis zum zwölften Lebensjahr wird die Abwesenheit nicht bezahlt. Die Verwaltung zahlt die Vorsorgebeiträge jedoch weiter ein. Nimmt der erwerbstätige Vater das Recht auf Fernbleiben von der Arbeit für mindestens drei Monate in Anspruch, so wird die Grenze von zehn Monaten Elternurlaub um einen weiteren Monat erhöht, sofern dieser Monat vom Vater in Anspruch genommen wird.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, con esclusione degli effetti relativi alle ferie

Die Zeitabschnitte des Elternurlaubs werden für das Dienstalter angerechnet, gelten jedoch nicht für die Wirkungen des

ed alla 13esima mensilità.

4. Il congedo parentale può essere fruito, nel rispetto del termine di preavviso di cinque giorni derogabile in presenza di giustificati motivi, a mesi interi o in modo frazionato. In caso di fruizione frazionata, dopo cinque giorni lavorativi di congedo parentale, rispettivamente sei qualora l'orario settimanale di servizio sia articolato su sei giornate lavorative, vanno computate in aggiunta le due giornate, rispettivamente una giornata, non lavorative.

Nel caso di part-time verticale settimanale i giorni di congedo parentale utilizzati in modo frazionato saranno aumentati in modo proporzionale tenuto conto delle giornate non lavorative nell'ambito della settimana.

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

Urlaubs und des 13. Monatsgehalts.

4. Der Elternurlaub kann unter Beachtung des Vorbescheides von fünf Tagen (von dem bei gerechtfertigten Gründen abgewichen werden kann) in vollen Monaten oder in getrennten Zeitabschnitten in Anspruch genommen werden. Wird der Elternurlaub in mehreren Zeitabschnitten in Anspruch genommen, so sind nach fünf Arbeitstagen zwei arbeitsfreie Tage bzw. nach sechs Arbeitstagen bei Sechstage-Woche ein arbeitsfreier Tag hinzuzurechnen.

Bei wöchentlicher vertikaler Teilzeit wird die Zahl der in Anspruch genommenen Elternurlaubstage, sofern der Elternurlaub in mehreren Zeitabschnitten beansprucht wird, proportional zur Zahl der arbeitsfreien Tage in der Woche erhöht.

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

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.

15. 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;

- c) malattia del figlio: si applicano le disposizioni di cui al comma 7 del

Krankheit des Kindes einen Krankenhausaufenthalt, so wird der angetretene Urlaub des Elternteils unterbrochen. Während des ersten Lebensjahres des Kindes werden die Abwesenheiten wegen dessen Krankheit – in Alternative zur Inanspruchnahme der ersten dreißig Tage Elternurlaubs – bis zu dreißig Tagen bezahlt. Falls die dreißig Tage bereits in Anspruch genommen wurden, verbleibt das Recht auf unbezahlte Abwesenheit.

15. Für Adoptiv- oder Pflegeeltern gelten – sofern vereinbar – die Bestimmungen für die leiblichen Eltern und sie haben, unbeschadet anderer Gesetzesbestimmungen, Anrecht auf nachstehende Begünstigungen:

- a) Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub: Für einen Zeitraum von höchstens fünf Monaten unabhängig vom Alter des Kindes, jedoch höchstens bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs;
- b) Elternurlaub: Unabhängig vom Alter des minderjährigen Kindes, jedoch höchstens bis zum Erreichen der Volljährigkeit. Das Recht auf Fernbleiben von der Arbeit kann in den ersten zwölf Jahren ab Aufnahme des Kindes in die Familie beansprucht werden.

Wird der Elternurlaub innerhalb der ersten sechs Jahre ab Aufnahme des minderjährigen Kindes in die Familie beantragt, so stehen die Besoldung und dienstrechtliche Behandlung zu, die bei Elternurlaub für leibliche Kinder im Alter zwischen null und sechs Jahren zustehen; wird der Elternurlaub nach sechs Jahren ab dem Tag der Aufnahme des minderjährigen Kindes in die Familie beantragt, so stehen die Besoldung und dienstrechtliche Behandlung zu, die bei Elternurlaub für leibliche Kinder im Alter zwischen sechs und zwölf Jahren zustehen;

- c) Krankheit des Kindes: Es werden die Bestimmungen laut Abs. 7 dieses

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

**All'art. 52**, il comma 8 è soppresso e sostituito dal seguente:

“8. Il personale che partecipa alle attività di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti, fatto salvo quanto previsto dal comma 9. I relativi oneri sono a carico dell'amministrazione. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. In tal caso ai partecipanti è attribuito l'effettivo orario del corso aumentato dei tempi di viaggio calcolati con la modalità prevista dall'articolo 16, comma 1, lettera d), del presente contratto. Sarà comunque riconosciuta la durata della fascia di presenza obbligatoria.

Nel caso di partecipazione a corsi svolti fuori dai confini regionali sarà computato l'orario del corso, oltre al quale potranno essere computati i tempi di viaggio fino ad un massimo di quattro ore.

L'orario prestato è utile ai fini della flessibilità, e potrà essere recuperato secondo le disposizioni dei singoli enti, ma non dà diritto al riconoscimento di prestazione lavorativa straordinaria.”.

#### CAPO IV NORME DISCIPLINARI

- Artikels angewandt;
- d) tägliche Ruhepausen: Die im GvD vom 26. März 2001, Nr. 151 vorgesehenen täglichen Ruhepausen werden auch im Falle von Adoption und Anvertraung innerhalb des ersten Jahres ab Aufnahme des minderjährigen Kindes in die Familie angewandt;
- e) unbezahlter Wartestand für die Dauer des für die Adoption notwendigen Auslandsaufenthalts.“.

**Im Art. 52** wird der Abs. 8 gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„8. Die Zeit der Teilnahme an den Weiterbildungskursen gilt für sämtliche Wirkungen als geleisteter Dienst, unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 9. Die diesbezüglichen Kosten gehen zu Lasten der Verwaltung. Die Kurse werden in der Regel während der Arbeitszeit abgehalten. Finden die Kurse außerhalb des Dienstsitzes statt, gebührt dem Personal die Rückerstattung der Fahrtkosten, sofern die entsprechenden Voraussetzungen bestehen. In diesem Fall stehen den Teilnehmern die effektive Dauer des Kurses sowie die Fahrzeiten zu, die gemäß den Modalitäten laut Art. 16 Abs. 1 Buchst. d) dieses Vertrags berechnet werden. Die Dauer der Kernzeit wird auf jeden Fall anerkannt.

Bei Teilnahme an Kursen, die außerhalb des Gebietes der Region stattfinden, werden zusätzlich zur Dauer des Kurses die Fahrzeiten bis zu höchstens vier Stunden berücksichtigt.

Die geleistete Zeit gilt für die Zwecke der Gleitzeit und kann gemäß den Vorschriften der einzelnen Körperschaften ausgeglichen werden; sie bewirkt keinen Anspruch auf die Anerkennung von Überstunden.“.

#### IV. KAPITEL DISZIPLINARBESTIMMUNGEN

**Art. 7***Sanzioni e procedure disciplinari*

1. Al comma 8 dell'art. 56 (Codice disciplinare), dopo la lettera g) sono aggiunte le seguenti lettere:

- “h) falsa attestazione di presenza in servizio mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente,
- i) giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia
- l) aver dolosamente avallato, agevolato, aiutato o permesso gli atti o comportamenti fraudolenti di cui alle lett. h) e i) con propria condotta attiva o omissiva.”

2. Dopo l'art. 56 “Codice disciplinare” è aggiunto il seguente:

**“Art. 56 bis***Procedura in caso di falsa attestazione della presenza in servizio accertata in flagranza*

1. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso, come ad esempio: l'alterazione dei sistemi di rilevazione delle presenze, l'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario, la manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche

**Art. 7***Disziplinarstrafen und -verfahren*

1. Im Art. 56 Abs. 8 (Disziplinarordnung) werden nach dem Buchst. g) nachstehende Buchstaben hinzugefügt:

- „h) bei Falschangaben zur Anwesenheit im Dienst durch Manipulation der Arbeitszeiterfassungssysteme oder anderes betrügerisches Vorgehen;
- i) bei Rechtfertigung der Abwesenheit vom Dienst anhand einer gefälschten ärztlichen Bescheinigung oder einer wahrheitswidrigen Krankheitsbescheinigung;
- l) bei vorsätzlicher Duldung, Begünstigung, Beihilfe oder Erlaubnis der unter Buchst. h) und i) genannten betrügerischen Handlungen oder Verhalten durch aktives Handeln oder Unterlassung.“;

2. Nach dem Art. 56 „Disziplinarordnung“ wird der nachstehende Artikel eingefügt:

**“Art. 56-bis***Verfahren bei in flagranti festgestellter Falschangaben zur Anwesenheit im Dienst*

1. Jedwedes betrügerisches Vorgehen, auch unter Mithilfe Dritter, das die Anwesenheit im Dienst vortäuscht oder die Verwaltung, bei der die Person Dienst leistet, in Bezug auf die Einhaltung der Arbeitszeiten beispielsweise durch Manipulation der Arbeitszeiterfassungssysteme, Täuschung der elektronischen Arbeitszeiterfassungssysteme, Fälschung der Anwesenheitsbögen oder der in diesen aufscheinenden Angaben hintergeht, stellt eine Falschangabe zur Anwesenheit im Dienst dar.

cartacee degli stessi.

2. L'Amministrazione che accerti, in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, la falsa attestazione della presenza in servizio di un dipendente ai sensi dell'articolo 55-*quater* del d.lgs. 165/2001, provvede all'immediata sospensione cautelare del medesimo senza stipendio, fatta salva la corresponsione dell'indennità prevista dall'art. 58, comma 7 del presente contratto, senza obbligo di preventiva audizione. La sospensione è disposta con provvedimento motivato della struttura competente in materia di personale, immediatamente e comunque entro quarantotto ore dal ricevimento della relativa segnalazione del dirigente della struttura di appartenenza del dipendente o dalla conoscenza del fatto in altro modo acquisita. Il lavoratore può chiedere e in tal caso ha diritto di essere sentito prima dell'adozione del provvedimento di sospensione nel termine sopra indicato. Il superamento del termine non determina la decadenza dell'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

3. Con il provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma precedente si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente per l'audizione. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in

2. Stellt die Verwaltung im Sinne des Art. 55-*quater* des GvD Nr. 165/2001 die Falschangabe zur Anwesenheit seitens eines Bediensteten *in flagranti* bzw. anhand der Geräte für die Überwachung oder Aufzeichnung der Zugänge oder der Anwesenheiten fest, verfügt sie umgehend – ohne zur vorherigen Anhörung verpflichtet zu sein – die vorbeugende Enthebung vom Dienst ohne Gehalt, unbeschadet der Entrichtung des Unterhaltsbetrags laut Art. 58 Abs. 7 dieses Tarifvertrags. Die Enthebung wird mit begründeter Maßnahme der für das Personal zuständigen Organisationsstruktur unmittelbar und jedenfalls binnen achtundvierzig Stunden nach Erhalt der Meldung des Leiters der Organisationsstruktur, der der Bedienstete zugeteilt ist, bzw. nach wie auch immer erfolgter Kenntnisnahme verfügt. Der Bedienstete kann vor Erlass der Enthebungsmaßnahme innerhalb der oben angeführten Frist um Anhörung ersuchen und hat in diesem Fall darauf Anrecht. Die Überschreitung der Frist bewirkt weder den Verfall des Disziplinarverfahrens noch die Unwirksamkeit der vorbeugenden Enthebung, unbeschadet der eventuellen Haftung des dafür verantwortlichen Bediensteten.

3. Gleichzeitig mit der vorbeugenden Enthebung laut vorstehendem Absatz werden auch die schriftliche Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens und die Vorladung zur Anhörung des Bediensteten vorgenommen. Die Vorladung zur Anhörung wird mindestens fünfzehn Tage vorher angekündigt; der Bedienstete kann zu seiner Verteidigung den Beistand einer von ihm bevollmächtigten Person oder eines Vertreters der Gewerkschaft, bei der er eingeschrieben ist oder die er bevollmächtigt, in Anspruch nehmen. Der Bedienstete kann innerhalb der für die

caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. La struttura competente in materia di personale conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini o la non contestualità fra sospensione e la contestazione degli addebiti, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui esse siano imputabili, non determinano la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55, comma 6 del presente contratto.

4. Entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare la struttura competente in materia di personale provvede alla denuncia al pubblico ministero e alla segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti, secondo quanto previsto dal comma 3-quater dell'articolo 55-quater del d.lgs. 165/2001. La conclusione della procedura di licenziamento è tempestivamente comunicata alla procura della Corte dei conti.”.

## **CAPO V TRATTAMENTO ECONOMICO**

Anhörung festgesetzten Frist einen Schriftsatz übermitteln oder – im Fall einer schwerwiegenden, objektiven und absoluten Verhinderung – um einen Aufschub von höchstens fünf Tagen des für seine Verteidigung angesetzten Termins ersuchen. Der Aufschub des für die Verteidigung des Bediensteten angesetzten Termins kann im Laufe des Verfahrens nur ein Mal verfügt werden. Die für Personal zuständige Organisationsstruktur schließt das Verfahren innerhalb von dreißig Tagen nach Erhalt der Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens seitens des Bediensteten ab. Werden die vorgenannten Fristen nicht eingehalten oder erfolgen die Enthebung und die Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens nicht gleichzeitig, so hat das – unbeschadet der eventuellen Haftung des dafür verantwortlichen Bediensteten – weder den Verfall des Disziplinarverfahrens noch die Unwirksamkeit der verhängten Strafe zur Folge, sofern das Recht auf Verteidigung des Bediensteten nicht unweigerlich beeinträchtigt wurde und die für den Abschluss des Verfahrens laut Art. 55 Abs. 6 dieses Tarifvertrags vorgesehene Frist nicht überschritten wurde.

4. Innerhalb von fünfzehn Tagen nach Eröffnung des Disziplinarverfahrens erstattet die für Personal zuständige Organisationsstruktur gemäß Art. 55-quater Abs. 3-quater des GvD Nr. 165/2001 Anzeige beim Staatsanwalt und bei der regionalen Staatsanwaltschaft beim Rechnungshof. Der Abschluss des Entlassungsverfahrens wird der Staatsanwaltschaft beim Rechnungshof unverzüglich mitgeteilt.“.

## **V. KAPITEL BESOLDUNG**

**Art. 8***Modifiche alla disciplina del trattamento economico e del servizio mensa*

All'art. 67 (*Struttura della retribuzione*), il comma 2 è soppresso e sostituito dal seguente:

“Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988, n. 153 e successive modificazioni. L'assegno spetta per intero per i periodi di congedo parentale ed è sospeso nei casi di aspettativa non retribuita. Eventuali arretrati saranno corrisposti entro il termine prescrizione di 5 anni.”.

All'art. 75, comma 4, è aggiunto il seguente alinea:

- i giorni di assenza per patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Azienda sanitaria.

All'art. 76, sono apportate le seguenti modifiche:

Dopo il comma 4 sono inseriti i seguenti commi:

“4bis. Il comma 4 è abrogato dal 1 gennaio 2018.

4ter. In caso di revoca o rinuncia dell'incarico di funzione di direttore d'ufficio, il funzionario che abbia beneficiato di meccanismi di trasformazione dell'indennità di direzione in assegno personale pensionabile, anche in quanto sostituto, potrà essere impiegato in compiti o funzioni di particolare impegno e complessità, tenuto conto della competenza e della professionalità acquisite e compatibilmente con le esigenze organizzative

**Art. 8***Änderungen zur Regelung der Besoldung sowie des Mensadienstes*

Im Art. 67 (*Gliederung der Besoldung*) wird der Abs. 2 gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„Im Sinne des Gesetzes vom 13. Mai 1988, Nr. 153 i.d.G.F. wird den Bediensteten die Familienzulage entrichtet, sofern diese zusteht. Bei Inanspruchnahme des Elternurlaubs steht die Zulage im vollen Ausmaß zu, im Falle nicht bezahlten Wartestands wird sie hingegen eingestellt. Eventuelle Nachzahlungen werden innerhalb der Verjährungsfrist von 5 Jahren entrichtet.”.

Im Art. 75 Abs. 4 wird der nachstehende Punkt hinzugefügt:

- die Abwesenheitstage wegen schwerwiegender Krankheiten, die lebenserhaltende Therapien erfordern, sowie weitere diesen gleichstellbare Krankheiten gemäß den Maßgaben des Sanitätsbetriebs.

Im Art. 76 werden nachstehende Änderungen vorgenommen:

Nach dem Abs. 4 werden die nachstehenden Absätze eingefügt:

„4-bis Der Abs. 4 gilt ab dem 1. Jänner 2018 als aufgehoben.

4-ter. Bei Widerruf des Direktionsauftrags oder Verzicht auf denselben können dem Beamten, dessen Direktionszulage – auch als stellvertretender Direktor – in eine auf das Ruhegehalt anrechenbare persönliche Zulage umgewandelt wurde, Aufgaben und Befugnisse von besonderer Bedeutung und Komplexität unter Berücksichtigung der erworbenen Kompetenzen und Erfahrungen sowie der Organisationserfordernisse der Verwaltung erteilt werden. Werden Aufträge zur Stellvertretung des

dell'amministrazione; in caso di assegnazione a incarichi di sostituto del direttore, incarichi speciali o di coordinamento l'assegno personale di cui al comma 4 assorbe l'assegno di cui ai commi 6 e 7 del presente articolo e le indennità di cui agli artt. 78 e 79 del presente contratto.“.

Il comma 7 è soppresso e sostituito dal seguente:

“7. Qualora al direttore titolare sia attribuito anche l'incarico di direzione di altra struttura organizzativa, al sostituto compete un assegno mensile di importo pari alla metà dell'indennità di direzione prevista per l'ufficio.“.

Il comma 8 è abrogato dal 1 gennaio 2018.

L'art. 79 è sostituito dal seguente:

**“Art. 79  
Lavoro Straordinario**

1. Quando le esigenze dell'amministrazione lo richiedono il dipendente è tenuto a prestare servizio, con diritto alla retribuzione per lavoro straordinario, oltre l'orario normale.

2. È considerato orario straordinario quello prestato, oltre l'orario medio giornaliero, per moduli non inferiori a 30 minuti.

3. Il limite massimo di spesa annualmente autorizzabile per il pagamento del lavoro straordinario viene definito dal relativo stanziamento predisposto con il bilancio di previsione del Consiglio regionale.

4. Il contingente annuo complessivo di ore straordinarie retribuite viene definito con deliberazione dell'Ufficio di

Direktors, Sonderaufträge oder Koordinierungsaufträge erteilt, so wird die persönliche Zulage laut Abs. 4 mit der Zulage laut Abs. 6 und 7 dieses Artikels und den Zulagen laut Art. 78 und 79 dieses Vertrags verrechnet.“.

Der Abs. 7 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„7. Wird dem Amtsdirektor auch der Auftrag zur Leitung einer weiteren Organisationsstruktur erteilt, so steht dem Stellvertreter die Hälfte der für das Amt vorgesehenen monatlichen Direktionszulage zu.“.

Der Abs. 8 gilt ab dem 1. Jänner 2018 als aufgehoben.

Der **Art. 79** wird durch nachstehenden Artikel ersetzt:

**“Art. 79  
Überstunden**

1. Der Bedienstete ist aufgrund besonderer Erfordernisse der Verwaltung verpflichtet, über die normale Arbeitszeit hinaus Dienst zu leisten, wobei er Anrecht auf die Vergütung für Überstunden hat.

2. Als Überstunden gilt der über die tägliche durchschnittliche Arbeitszeit hinaus geleistete Dienst, der Zeitabschnitte von mindestens 30 Minuten umfasst.

3. Das Höchstausmaß der Ausgaben, die jährlich für die Vergütung von Überstunden ermächtigt werden können, wird von der entsprechenden Bereitstellung bestimmt, die hierfür im Haushaltsvoranschlag des Regionalrates vorgesehen ist.

4. Die jährliche Gesamtzahl der bezahlten Überstunden wird unter Berücksichtigung der jährlichen

Presidenza considerato il limite individuale annuo pari a trenta ore di ciascun dipendente del Consiglio regionale, in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento, esclusi i segretari particolari e il personale dirigenziale.

5. L'addetto al servizio di conduzione di vetture d'istituto può prestare fino a 36 ore mensili retribuibili.

6. Le ore straordinarie da prestare da parte del personale devono essere di regola autorizzate preventivamente dal rispettivo diretto superiore.

7. Nel contingente di cui ai commi 4 e 5 non rientrano le ore straordinarie prestate in occasioni dell'espletamento delle sedute del Consiglio regionale e dei suoi organi.

8. Le ore straordinarie debitamente autorizzate possono essere in ogni caso destinate a recupero e comunque quelle eventualmente prestate oltre le entità definite al comma 4 e 5.”.

9. La misura oraria del compenso per lavoro straordinario è pari ad 1/156 dello stipendio tabellare, dell'indennità integrativa speciale e dell'indennità di funzione fissa mensile spettanti, incluso il rateo di tredicesima mensilità delle anzidette voci retributive, maggiorata:

- del 20% per il lavoro straordinario diurno (prestato dalle ore 06.00 alle ore 22.00);
- del 35% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi e/o in orario notturno (dalle ore 22.00 alle ore 06.00 del giorno successivo).

**L'art. 95** è sostituito dal seguente:

**“Art. 95**

individuellen Höchstgrenze von dreißig Stunden für jeden Bediensteten des Regionalrats, der am 1. Januar des Bezugsjahres im Dienst ist, mit Ausnahme der Sondersekretäre und der Führungskräfte, mittels Präsidiumsbeschluss festgelegt.

5. Die Fahrer von Dienstwagen können bis zu 36 bezahlbare Überstunden pro Monat leisten.

6. Die Überstunden des Personals müssen in der Regel im Voraus vom direkten Vorgesetzten ermächtigt werden.

7. Das in den Absätzen 4 und 5 genannte Höchstmaß gilt nicht für Überstunden, die anlässlich der Sitzungen des Regionalrates und seiner Organe geleistet wurden.

8. Grundsätzlich kann für Überstunden, die ordnungsgemäß ermächtigt worden sind, der Zeitausgleich in Anspruch genommen werden, sowie für jene, die über das in den Absätzen 4 und 5 festgelegte Ausmaß hinaus geleistet wurden.“.

9. Der Stundensatz für Überstunden beträgt 1/156 der zustehenden Beträge des Tarifgehalts, der Sonderergänzungszulage und der festen monatlichen Funktionszulage, einschließlich des Anteils des dreizehnten Monatsgehalts in Bezug auf die vorgenannten Gehaltsposten erhöht um:

- 20% für tagsüber (zwischen 6.00 und 22.00 Uhr geleistete Überstunden);
- 35% für an Feiertagen und/oder nachts (von 22.00 bis 6.00 Uhr des darauf folgenden Tages) geleistete Überstunden.

**Der Art. 95** wird durch nachstehenden Artikel ersetzt:

**“Art. 95**

**Servizio alternativo di mensa**

1. Il servizio alternativo di mensa in favore dei dipendenti è espletato da terzi gestori di servizi di ristorazione, la cui scelta avviene applicando le norme che disciplinano le procedure di appalto o in considerazione dei relativi contratti stipulati per il personale della Regione.
2. Al servizio alternativo di mensa possono accedere, al di fuori dell'orario di lavoro i dipendenti effettivamente in servizio.
3. Possono accedere al servizio alternativo di mensa:
  - i dipendenti che effettuano un rientro pomeridiano;
  - i dipendenti con orario medio giornaliero di almeno sei ore.
4. Il titolo per ottenere le prestazioni del servizio alternativo di mensa è rappresentato da un buono, corrispondente al costo unitario di gestione del servizio medesimo, il cui valore è stabilito dall'appalto mediante il quale si procede alla scelta del terzo gestore del servizio di ristorazione.
5. È esclusa qualsiasi forma di indennità monetaria sostitutiva.
6. Ulteriori modalità e criteri per l'utilizzo del servizio alternativo di mensa, qualora necessari, saranno diffusi dall'amministrazione con atto a carattere generale.

**CAPO VI****DISPOSIZIONI TRANSITORIE E  
NORME PROGRAMMATICHE****Art. 9****Alternativer Mensadienst**

1. Der alternative Mensadienst für die Bediensteten wird von Dritten, die Lunch-Service anbieten, durchgeführt, deren Wahl gemäß den Bestimmungen der Vergabeverfahren oder unter Berücksichtigung der entsprechenden, für das Personal der Region unterzeichneten Verträge erfolgt.
2. Der alternative Mensadienst kann nur von den Bediensteten, die effektiv im Dienst sind, außerhalb der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden.
3. Den Mensadienst können in Anspruch nehmen:
  - die Bediensteten, die am Nachmittag Dienst leisten;
  - die Bediensteten mit einer täglichen Durchschnittsarbeitszeit von mindestens 6 Stunden.
4. Der alternative Mensadienst besteht in einem Bon, der dem für diesen Dienst vorgesehenen Einheitspreis entspricht. Der Wert des Bons wird in der Vergabe zwecks Wahl des Dritten, der Lunch-Service anbietet, festgesetzt.
5. Jedweder Ersatz in Geld ist ausgeschlossen.
6. Weitere eventuell erforderlichen Modalitäten und Kriterien für die Inanspruchnahme des alternativen Mensadienstes werden von der Verwaltung mit Rundschreiben mitgeteilt.

**KAPITEL VI****ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN UND  
PROGRAMMATISCHE  
BESTIMMUNGEN****Art. 9**

*Disposizioni transitorie e finali:*

1. Con riferimento all'importo di 700.000,00 euro - inclusi gli oneri riflessi a carico dell'amministrazione – messo a disposizione dalla Regione ai sensi dell'art. 10, comma 1 dell'accordo stralcio sottoscritto il 21.12.2017 per il personale della Regione e pubblicato del B.U.R. n. 52/I-II del 27.12.2017 – supplemento n. 3, per il personale del Consiglio regionale sono stanziati risorse in misura proporzionale al numero dei relativi dipendenti da erogarsi per le medesime finalità ed in base agli stessi criteri.

2. La parte normativa del rinnovo contrattuale ha efficacia dal momento della sottoscrizione.

*Übergangs- und  
Schlussbestimmungen:*

1. Mit Bezug auf den Betrag von € 700.000,00 - einschließlich der Sozialabgaben zu Lasten der Verwaltung -, den die Region gemäß Art. 10 Absatz 1 des am 21. Dezember 2017 unterzeichneten und im Amtsblatt der Region Nr. 52/I-II vom 27.12.2017 – Beiblatt Nr. 3 veröffentlichten Teilabkommens für das Personal der Region bestimmt hat, werden für das Personal des Regionalrates Mittel im Verhältnis zur Anzahl der Bediensteten bereitgestellt, die für die gleichen Zwecke und nach den gleichen Kriterien ausbezahlt sind.

2. Der rechtliche Teil der Erneuerung des Tarifvertrags wird mit der Unterzeichnung wirksam.

Tabella 1)

**INCREMENTI MENSILI LORDI SPETTANTI PER IL BIENNIO 2016-2017 (per 13 mensilità)****1. AUMENTI STIPENDIALI MENSILI LORDI**

POSIZ. ECON. PROF.	Aumento mensile spettante dal 1.4.2016 (+1,80%)			Aumento mensile spettante dal 1.2.2017 (+3% con riass. aumento 1.4.2016)		
	Livello iniziale	Livello superiore	Livello apicale	Livello iniziale	Livello superiore	Livello apicale
<b>C3</b>	47,92	50,21	52,50	80,65	84,40	88,15
<b>C2</b>	42,92	45,21	47,50	72,47	76,22	79,97
<b>C1</b>	37,92	40,21	42,50	63,29	67,96	71,71
<b>B4S</b>	41,68	43,13	44,57	70,27	72,02	74,77
<b>B4</b>	37,88	39,66	41,43	63,67	66,92	69,17
<b>B3</b>	34,07	35,85	37,63	57,17	60,34	63,59
<b>B2S</b>	38,36	39,37	40,38	64,07	65,99	67,90
<b>B2</b>	35,10	36,62	38,13	58,92	61,75	63,67
<b>B1</b>	31,85	33,36	34,88	53,76	56,59	58,43
<b>A3</b>	33,02	34,06	35,10	55,30	57,72	59,14
<b>A2</b>	30,76	31,80	32,83	52,07	53,48	54,90
<b>A1</b>	28,50	29,53	30,57	47,84	50,17	51,59

**2. AUMENTI INDENNITA' DI BILINGUISMO / TRILINGUISMO MENSILI LORDI DAL 1.7.2017 (+ 3%)**

Tipologia attestato	Indennità di bilinguismo	Maggioraz. trilinguismo
A	9,00	4,50
B	7,00	3,50
C	6,00	3,00
D	5,00	2,50

Tabella 1)

**FÜR DEN ZWEIJAHRESZEITRAUM 2016-2017 ZUSTEHENDE  
MONATLICHE BRUTTOERHÖHUNGEN (13 Monate)**

**1. MONATLICHE BRUTTOGEHALTSERHÖHUNGEN**

BERUFS- UND BESOLDUNGS- KLASSE	Ab 1.4.2016 zustehende monatliche Erhöhung (+1,80%)			Ab 1.2.2017 zustehende monatliche Erhöhung (+3% mit Verrechnung der Erhöhung ab 1.4.2016)		
	Anfangs- stufe	Höhere Stufe	Oberste Stufe	Anfangs- stufe	Höhere Stufe	Oberste Stufe
<b>C3</b>	47,92	50,21	52,50	80,65	84,40	88,15
<b>C2</b>	42,92	45,21	47,50	72,47	76,22	79,97
<b>C1</b>	37,92	40,21	42,50	63,29	67,96	71,71
<b>B4S</b>	41,68	43,13	44,57	70,27	72,02	74,77
<b>B4</b>	37,88	39,66	41,43	63,67	66,92	69,17
<b>B3</b>	34,07	35,85	37,63	57,17	60,34	63,59
<b>B2S</b>	38,36	39,37	40,38	64,07	65,99	67,90
<b>B2</b>	35,10	36,62	38,13	58,92	61,75	63,67
<b>B1</b>	31,85	33,36	34,88	53,76	56,59	58,43
<b>A3</b>	33,02	34,06	35,10	55,30	57,72	59,14
<b>A2</b>	30,76	31,80	32,83	52,07	53,48	54,90
<b>A1</b>	28,50	29,53	30,57	47,84	50,17	51,59

**2. MONATLICHE BRUTTOERHÖHUNGEN DER ZWEI- BZW. DREISPRACHIGKEITZULAGE AB 1.7.2017 (+ 3%)**

Nachweis	Zweisprachig- keitszulage	Zuschlag Drei- sprachigkeit
A	9,00	4,50
B	7,00	3,50
C	6,00	3,00
D	5,00	2,50

## Accordo stralcio biennio 2016/2017

## TABELLA 2)

POSIZ. ECON. PROF.	Stipendio tabellare annuo spettante dal 1.1.2018 (con assorbimento I.V.C.)			Indennità integrativa speciale (misura annua)	Indennità di funzione (misura mensile dal 1.1.2016)					Indennità di bilinguità e di trilinguità			Coefficienti per il Fondo di produttività
	Livello iniziale	Livello superiore	Livello apicale		Fissa	Variabile	Totale	Riduzione giornaliera 2/22	Riduzione giornaliera 2/26	Tipologia attestato posseduto	Importo mensile dal 1.7.2017		
											Indennità di bilinguità	Indennità di trilinguità	
<b>C3</b>	24.780,00	26.352,00	27.924,00	6.696,00	152,00	100,00	252,00	9,09	7,69	A	286,00	143,00	1,8
<b>C2</b>	21.348,00	22.920,00	24.492,00										
<b>C1</b>	17.904,00	19.488,00	21.060,00										
<b>B4S</b>	20.892,00	21.876,00	22.872,00	6.516,00	129,00	87,00	216,00	7,91	6,69	B	238,00	119,00	1,6
<b>B4</b>	18.276,00	19.500,00	20.712,00										
<b>B3</b>	15.660,00	16.884,00	18.108,00										
<b>B2S</b>	18.720,00	19.416,00	20.112,00	6.516,00	116,00	77,00	193,00	7,00	5,92	C	191,00	95,50	1,4
<b>B2</b>	16.488,00	17.532,00	18.564,00										
<b>B1</b>	14.256,00	15.300,00	16.332,00										
<b>A3</b>	15.336,00	16.056,00	16.764,00	6.336,00	106,00	71,00	177,00	6,45	5,46	C	191,00	95,50	1,2
<b>A2</b>	13.788,00	14.496,00	15.204,00										
<b>A1</b>	12.228,00	12.948,00	13.656,00							D	171,00	85,50	

Teilabkommen Zweijahreszeitraum 2016/2017

**TABELLE 2)**

BERUFS UND BESOL- DUNGS- KLASSE	Ab 1.1.2018 zustehendes jährliches Tarifgehalt (mit Verrechnung der Entschädigung für Vertragsvakanz)			Sonder- ergänzungs- zulage (Jahresbetrag)	Funktionszulage (Monatsbetrag ab 1.1.2016)					Zwei- und Dreisprachigkeitszulage			Koeffizien- ten für den Produktivi- tätsfonds
	Anfangs- stufe	Höhere Stufe	Oberste Stufe		Fester Anteil	Verändl. Anteil	Insgesamt	Kürzung Abw.Tag 2/22	Kürzung Abw.Tag 2/26	Nachweis	Monatsbetrag ab 1.7.2017		
											Zweisprachig- keitszulage	Dreisprachig- keitszulage	
<b>C3</b>	24.780,00	26.352,00	27.924,00	6.696,00	152,00	100,00	252,00	9,09	7,69	A	286,00	143,00	1,8
<b>C2</b>	21.348,00	22.920,00	24.492,00										
<b>C1</b>	17.904,00	19.488,00	21.060,00										
<b>B4S</b>	20.892,00	21.876,00	22.872,00	6.516,00	129,00	87,00	216,00	7,91	6,69	B	238,00	119,00	1,6
<b>B4</b>	18.276,00	19.500,00	20.712,00										
<b>B3</b>	15.660,00	16.884,00	18.108,00										
<b>B2S</b>	18.720,00	19.416,00	20.112,00	6.516,00	116,00	77,00	193,00	7,00	5,92	C	191,00	95,50	1,4
<b>B2</b>	16.488,00	17.532,00	18.564,00										
<b>B1</b>	14.256,00	15.300,00	16.332,00										
<b>A3</b>	15.336,00	16.056,00	16.764,00	6.336,00	106,00	71,00	177,00	6,45	5,46	C	191,00	95,50	1,2
<b>A2</b>	13.788,00	14.496,00	15.204,00										
<b>A1</b>	12.228,00	12.948,00	13.656,00							D	171,00	85,50	