

192992

Comunicati - Parte 1 - Anno 2021

Consiglio regionale del Trentino-Alto Adige  
**COMUNICATO DEL CONSIGLIO REGIONALE**  
del 16 novembre 2021

**Accordo per il rinnovo del contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale del Consiglio regionale della Regione Autonoma Trentino – Alto Adige – per il biennio economico 2016 - 2017 e triennio giuridico 2016 – 2018**

Continua >>>

Mitteilungen - 1. Teil - Jahr 2021

Regionalrat Trentino-Südtirol  
**MITTEILUNG DES REGIONALRATS**  
vom 16. November 2021

**Abkommen für die Erneuerung des Tarifvertrags betreffend das nicht im Führungsrang eingestufte Personal des Regionalrats der Autonomen Region Trentino–Südtirol - wirtschaftlicher Teil: Zweijahreszeitraum 2016-2017 und rechtlicher Teil: Dreijahreszeitraum 2016-2018**

Fortsetzung >>>

**Accordo per il rinnovo del contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale del Consiglio regionale della Regione Autonoma Trentino – Alto Adige – per il biennio economico 2016 - 2017 e triennio giuridico 2016 – 2018**

**Abkommen für die Erneuerung des Tarifvertrags betreffend das nicht im Führungsrang eingestufte Personal des Regionalrats der Autonomen Region Trentino–Südtirol - wirtschaftlicher Teil: Zweijahreszeitraum 2016-2017 und rechtlicher Teil: Dreijahreszeitraum 2016-2018**

A seguito del decreto del Presidente del Consiglio regionale n. 58 del 16 novembre 2021, ai sensi del quale è stata autorizzata la sottoscrizione in via definitiva dell'accordo per il rinnovo del contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale del Consiglio regionale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige per il biennio economico 2016 - 2017 e triennio giuridico 2016 - 2018, il giorno 16 novembre 2021, nella Sala Commissioni del Palazzo della Regione in Trento, ha avuto luogo l'incontro tra:

Infolge des Dekretes des Präsidenten des Regionalrates Nr. 58 vom 16. November 2021, mit dem die Unterzeichnung des Abkommens für die Erneuerung des Tarifvertrags betreffend das nicht im Führungsrang eingestufte Personal des Regionalrates der Autonomen Region Trentino-Südtirol - wirtschaftlicher Teil: Zweijahreszeitraum 2016-2017 und rechtlicher Teil: Dreijahreszeitraum 2016-2018 ermächtigt worden ist, hat am 16. November 2021 im Kommissionssaal im Gebäude der Region in Trient das Treffen zwischen den nachstehenden Parteien stattgefunden:

- Il Consiglio regionale, rappresentato, giusta deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 35 del 07.05.2021 come modificata dalla deliberazione n. 47 del 03.08.2021, dai signori

- Dem Regionalrat, der entsprechend dem Präsidiumsbeschluss Nr. 35 vom 7. Mai 2021, abgeändert durch den Präsidiumsbeschluss Nr. 47 vom 3. August 2021, von den nachstehend angeführten Personen vertreten wurde:

Dott. Stefan Untersulzner  
Segretario generale del Consiglio regionale

Dr. Stefan UNTERSULZNER  
Generalsekretär des Regionalrates

Avv. Sergio Vergari  
Vicesegretario generale del Consiglio regionale

RA Sergio Vergari  
Vizegeneralsekretär des Regionalrates

Dott. Günther Hofer  
esperto esterno con funzione di membro di delegazione

Dr. Günther Hofer  
Externes Mitglied der Delegation

- e la delegazione sindacale, rappresentata da

- und der Gewerkschaftsdelegation, vertreten durch:

Fe.N.A.L.T.  
sig. Marco Deanesi

Fe.N.A.L.T.  
Herrn Marco Deanesi

U.I.L. FLP Enti locali  
Dott.ssa Giovanna Fogliardi

UIL FLP Örtliche Körperschaften  
Frau Dr<sup>in</sup> Giovanna Fogliardi

ASGB-Regione  
sig. Hans Rungg

ASGB-Region  
Herrn Hans Rungg

Le parti convengono e sottoscrivono l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale del Consiglio regionale della Regione Autonoma Trentino – Alto Adige – per il biennio economico 2016 - 2017 e triennio giuridico 2016 – 2018

Die Parteien vereinbaren und unterzeichnen das Abkommen für die Erneuerung des Tarifvertrags betreffend das nicht im Führungsrang eingestufte Personal des Regionalrates der Autonomen Region Trentino-Südtirol - wirtschaftlicher Teil: Zweijahreszeitraum 2016-2017 und rechtlicher Teil: Dreijahreszeitraum 2016-2018

**Accordo per il rinnovo del contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale del Consiglio regionale della Regione Autonoma Trentino–Alto Adige per il biennio economico 2016 - 2017 e triennio giuridico 2016 – 2018**

**Art. 1 Finalità e campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo stipulato ai sensi dell'art. 4 della legge regionale 21 luglio 2000, n. 3 attua una revisione normativa per il triennio 2016 – 2018 e completa la parte economica del vigente Contratto Collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, del Consiglio regionale della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige.

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

**Art. 2 Modifiche al CCRL 27.10.2009 e successive modifiche**

Nel perseguimento della finalità di cui all'art. 1, al contratto collettivo riguardante il personale dell'area non dirigenziale del Consiglio regionale della Regione Autonoma Trentino Alto Adige, pubblicato nel Supplemento n. 5 del B.U. n. 48 del 24.11.2009, come modificato dall'Accordo per il rinnovo del medesimo contratto pubblicato nel B.U. n. 20/I-II del 17/05/2018 e come ulteriormente modificato dall'Accordo pubblicato in B.U. n. 27/Sez. Gen. del 04.07.2019, sono apportate le modifiche di seguito indicate.

**All'art. 2** sono apportate le seguenti modifiche:

- il comma 1 è soppresso e sostituito dal seguente:

Il presente contratto concerne il periodo 1

**Abkommen für die Erneuerung des Tarifvertrags betreffend das nicht im Führungsrang eingestufte Personal des Regionalrats der Autonomen Region Trentino–Südtirol - wirtschaftlicher Teil: Zweijahreszeitraum 2016-2017 und rechtlicher Teil: Dreijahreszeitraum 2016-2018**

**Art. 1 Zielsetzungen und Anwendungsbereich**

1. Dieser im Sinne des Art. 4 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 abgeschlossene Tarifvertrag enthält eine Überarbeitung des rechtlichen Teils für den Dreijahreszeitraum 2016-2018 und vervollständigt den wirtschaftlichen Teil des geltenden Tarifvertrags betreffend das nicht im Führungsrang eingestufte Personal des Regionalrates der Autonomen Region Trentino-Südtirol mit unbefristetem oder befristetem Arbeitsverhältnis.

2. Sofern dieser Tarifvertrag keine Neuerungen einführt, kommen weiterhin die Bestimmungen des geltenden Tarifvertrags zur Anwendung.

**Art. 2 Änderungen zum Tarifvertrag vom 27.10.2009 mit seinen nachfolgenden Änderungen**

Zu dem im Beiblatt Nr. 5 zum Amtsblatt Nr. 48 vom 24. November 2009 veröffentlichten Tarifvertrag betreffend das nicht im Führungsrang eingestufte Personal des Regionalrates der Autonomen Region Trentino-Südtirol, so wie er mit dem im Amtsblatt Nr. 20/I-II vom 17.05.2018 veröffentlichten Abkommen zur Erneuerung desselben und zuletzt durch das im Amtsblatt Nr. 27/Allgemeiner Teil vom 04.07.2019 veröffentlichte Abkommen abgeändert worden ist, werden mit Blick auf die Zielsetzungen laut Art. 1 die nachstehenden Änderungen vorgenommen.

**Art. 2** wird wie folgt geändert:

- Absatz 1 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

Dieser Vertrag umfasst für den rechtlichen

gennaio 2016-31 dicembre 2018 per la parte giuridica ed economica

**All'art. 5, comma 2,** la lett. j) è soppressa e sostituita dalla seguente:

“j) eventuale introduzione di forme di telelavoro e lavoro agile (smart working)”

**All'art. 8** sono apportate le seguenti modifiche:

- i commi 4 e 5 sono soppressi e sostituiti dai seguenti:

“4. Agli incontri è ammesso un massimo di due componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali, possibilmente uno della provincia autonoma di Trento e uno della provincia autonoma di Bolzano.

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

**L'art. 11 è soppresso e sostituito dal seguente:**

“Art. 11 Comitato Unico di Garanzia

1. Il Comitato Unico di Garanzia, istituito presso gli enti destinatari del presente CCRL ai sensi dell'articolo 57 del D. Lgs 165/2001, come modificato dall'articolo 21 della Legge n. 183/2010, e della normativa regionale in materia, persegue i seguenti obiettivi:

a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;

und wirtschaftlichen Teil den Zeitraum 1. Jänner 2016-31. Dezember 2018.

Im **Art. 5 Abs. 2** wird der Buchst. j) gestrichen und durch den nachstehenden ersetzt:

“j) eventuelle Einführung von Formen der Telearbeit und des agilen Arbeitens (Smart Working);”

**Art. 8** wird wie folgt geändert:

- Die Absätze 4 und 5 werden gestrichen und durch die nachstehenden Absätze ersetzt:

“4. Für die Teilnahme an den Treffen dürfen von jeder Gewerkschaft höchstens zwei Vertreter, nach Möglichkeit ein Vertreter aus der Autonomen Provinz Trient und einer aus der Autonomen Provinz Bozen namhaft gemacht werden.

5. Die Absprache muss binnen dreißig Tagen nach Erhalt der Mitteilung oder – in tatsächlich dringenden Fällen – innerhalb einer kürzeren Frist mit einem Protokoll abgeschlossen werden, aus dem die Stellungnahmen der Parteien hervorgehen.“.

**Art. 11** wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

“Art. 11 Einheitliches Garantiekomitee

1. Das bei den von diesem Tarifvertrag betroffenen Körperschaften im Sinne des Art. 57 des GvD Nr. 165/2001 – geändert durch Art. 21 des Gesetzes Nr. 183/2010 – und der einschlägigen Regionalbestimmungen errichtete Einheitliche Garantiekomitee verfolgt nachstehende Zielsetzungen:

a) Gewährleistung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit der Geschlechter im öffentlichen Dienst durch den verstärkten Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und die Verhinderung jeglicher Form von moralischer oder psychischer Gewalt sowie von direkter oder indirekter Diskriminierung wegen des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Ausrichtung, der Rasse, der ethnischen Herkunft, einer Behinderung, der Religion und der Sprache;

- b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici;
- c) razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione dell'Amministrazione pubblica anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

2. Il Comitato Unico di Garanzia ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative sulla base delle disposizioni vigenti e da un pari numero di rappresentanti del Consiglio regionale. Il presidente del Comitato Unico di Garanzia è designato dall'amministrazione.

3. Il Comitato Unico di Garanzia esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica all'interno dell'ente di appartenenza con la finalità di garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto del principio di pari opportunità e di contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica sulle/sui lavoratrici/ori.

4. Il Comitato Unico di Garanzia opera in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'ente di appartenenza e con le figure che si occupano delle medesime tematiche all'interno dell'Amministrazione e sul territorio regionale (Consigliera di fiducia e Consigliera di parità). Il Consiglio regionale individua le risorse umane e strumentali idonee a garantire il perseguimento da parte del Comitato Unico di Garanzia delle finalità previste dalla

- b) Förderung der Optimierung der Produktivität im öffentlichen Dienst durch die Steigerung der Effizienz der Arbeitsleistung, auch mittels Schaffung eines Arbeitsumfelds, in dem die Grundsätze der Chancengleichheit und des Wohlbefindens gewahrt werden sowie jede Form der Diskriminierung und der moralischen oder psychischen Gewalt gegen die Arbeitnehmenden bekämpft werden;

- c) rationelle, effiziente und effektive Gestaltung der Organisation der öffentlichen Verwaltung auch im Bereich der Chancengleichheit, des Wohlbefindens der Arbeitnehmenden und der Bekämpfung von Diskriminierung.

2. Das Einheitliche Garantiekomitee ist paritätisch zusammengesetzt und besteht aus Mitgliedern, die von jeder der gemäß den geltenden Bestimmungen repräsentativen Gewerkschaften namhaft gemacht werden, sowie aus einer gleich hohen Anzahl von Mitgliedern, welche den Regionalrat vertreten. Der Vorsitzende des Einheitlichen Garantiekomitees wird von der Verwaltung namhaft gemacht.

3. Das Einheitliche Garantiekomitee hat innerhalb der jeweiligen Zugehörigkeitskörperschaft eine Vorschlags-, Beratungs- und Kontrollfunktion, um im Arbeitsumfeld die Beachtung des Grundsatzes der Chancengleichheit zu gewährleisten sowie jede Form der Diskriminierung und der moralischen oder psychischen Gewalt gegen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu bekämpfen.

4. Das Einheitliche Garantiekomitee arbeitet eng mit der Führungsspitze der Zugehörigkeitskörperschaft und mit den Personen zusammen, die sich innerhalb der Verwaltung und im Gebiet der Region mit diesen Themenbereichen befassen (Vertrauensperson und Gleichstellungsrätin). Der Regionalrat bestimmt geeignete Personalressourcen und Instrumente, damit das Einheitliche Garantiekomitee die gesetzlich vorgesehenen Ziele erreichen kann.

legge.

5. Il Consiglio regionale fornisce al Comitato Unico di Garanzia ai Comitati Unici di Garanzia tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'effettiva operatività.

6. Il Comitato Unico di Garanzia redige annualmente una relazione sull'attività svolta riguardante la situazione del personale nell'amministrazione di appartenenza, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro. La relazione, che deve contenere proposte operative di miglioramento di eventuali criticità riscontrate, deve essere trasmessa ai vertici politici ed amministrativi dell'ente di appartenenza.

7. Al fine di favorire l'attività di ricerca e approfondimento delle specifiche problematiche connesse alle proprie competenze, ai membri del comitato dipendenti del Consiglio regionale possono essere concessi, su richiesta del Presidente del Comitato, dei permessi retribuiti nei limiti di 36 ore annue individuali.

8. L'Amministrazione del Consiglio regionale può stipulare apposita convenzione con la Giunta regionale per far fronte all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo.”.

5. Der Regionalrat stellt dem Einheitlichen Garantiekomitee alle für dessen effektive Handlungsfähigkeit notwendigen Daten und Informationen zur Verfügung.

6. Das Einheitliche Garantiekomitee verfasst einen jährlichen Tätigkeitsbericht über die Situation des Personals der Zugehörigkeitsverwaltung mit Bezug auf die Umsetzung der Grundsätze der Gleichbehandlung, der Chancengleichheit, des Wohlbefindens, der Bekämpfung von Diskriminierung sowie moralischer und psychischer Gewalt am Arbeitsplatz. Der Bericht, der Verbesserungsvorschläge für eventuell festgestellte Mängel enthalten muss, ist der politischen sowie der administrativen Führungsspitze der Zugehörigkeitskörperschaft zu übermitteln.

7. Zwecks Untersuchung und Vertiefung spezifischer Schwerpunkte im jeweiligen Zuständigkeitsbereich können den Bediensteten des Regionalrates, die Mitglieder des Garantiekomitees sind, – auf Antrag des Vorsitzenden – bezahlte Beurlaubungen bis jährlich höchstens 36 Stunden pro Person gewährt werden.”

8. Die Regionalratsverwaltung kann mit der Regionalregierung ein entsprechendes Abkommen zwecks Anwendung der in diesem Artikel enthaltenen Bestimmungen abschließen.“.

**All'art. 14** sono apportate le seguenti modifiche:

- i commi 6 e 7 sono soppressi e sostituiti dai seguenti:

6. Ai fini dell'applicazione dei vari istituti sindacali, l'Amministrazione, previa informazione alle Organizzazioni sindacali, determina entro la fine del mese di febbraio di ciascun anno la rappresentatività di ciascuna delle Organizzazioni sindacali, in base al numero degli iscritti alla data del 1. gennaio dell'anno medesimo.

7. Sono considerate rappresentative e partecipano alle trattative contrattuali le Organizzazioni sindacali cui aderiscano un

**Art. 14** wird wie folgt geändert:

- Die Abs. 6 und 7 werden gestrichen und durch die nachstehenden Absätze ersetzt:

6. Die Verwaltung stellt zum Zweck der Anwendung der verschiedenen gewerkschaftlichen Institute – nach Mitteilung an die Gewerkschaften – innerhalb des Monats Februar eines jeden Jahres die Repräsentativität jeder Gewerkschaft aufgrund der Anzahl deren Mitglieder zum 1. Jänner desselben Jahres fest.

7. An den Vertragsverhandlungen nehmen die Gewerkschaften, die aufgrund einer Mitgliederanzahl von mindestens 20% der

numero di iscritti non inferiore al 20% delle deleghe complessivamente rilasciate all'Amministrazione per la ritenuta del contributo sindacale, e la Confederazione sindacale di cui al comma 3 dell'articolo 9 del D.P.R. 6 gennaio 1978, n. 58. La delegazione sindacale è composta da un rappresentante per ogni 20% delle deleghe complessivamente rilasciate con il limite massimo di 4 rappresentanti per ogni Organizzazione sindacale, che può essere integrata in sovrannumero dai componenti delle Segreterie provinciali di Trento e Bolzano o dai rispettivi delegati con atto scritto.

**All'art. 15** sono apportate le seguenti modifiche:

- il comma 1 è soppresso e sostituito dal seguente:

“1. Allo scopo di assicurare il libero svolgimento delle attività sindacali, sono concessi ad ogni Organizzazione sindacale di natura associativa, alla quale aderiscono i dipendenti, permessi sindacali in ragione di 15 ore annue fisse, aumentate di 5 minuti settimanali per ciascun iscritto, secondo quanto stabilito dai commi 6 e 7 dell'articolo 14 del presente contratto; in aggiunta al monte ore sopra indicato sono riconosciute fino ad un massimo di 75 ore annue per gli impegni derivanti dalla partecipazione ad organismi rappresentativi della categoria di livello superiore rispetto a quelli interni. La comunicazione di permesso sindacale deve pervenire in forma scritta alla struttura competente in materia di personale di regola 24 ore prima della fruizione.”

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

- al comma 11, dopo le parole “ciascun anno” è aggiunto il seguente periodo: “Tale termine per la presentazione della domanda può essere derogato per il personale inquadrato nel ruolo unico del personale del Consiglio regionale in corso d'anno”.

insgesamt der Verwaltung zwecks Einbehalt des Gewerkschaftsbeitrages ausgestellten Vollmachten als repräsentativ betrachtet werden und der Gewerkschaftsbund laut Art. 9 Abs. 3 des DPR vom 6. Jänner 1978, Nr. 58 teil. Die Gewerkschaftsdelegation besteht aus einem Vertreter je 20% der insgesamt ausgestellten Vollmachten. Jede Gewerkschaft hat höchstens 4 Vertreter, zu denen die Mitglieder der Landessekretariate von Trient und Bozen oder von diesen schriftlich bevollmächtigte Personen hinzukommen können.

**Art. 15** wird wie folgt geändert:

- Abs. 1 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

“1. Um die freie Ausübung der Gewerkschaftstätigkeit zu gewährleisten, werden jeder Gewerkschaft mit Verbandscharakter, der die Bediensteten beigetreten sind, jährlich 15 Stunden Gewerkschaftsbeurlaubung gewährt, zu denen für jedes Mitglied gemäß Art. 14 Abs. 6 und 7 dieses Vertrags wöchentlich 5 Minuten hinzuzufügen sind; neben der oben genannten Stundenanzahl werden bis zu höchstens 75 Stunden jährlich für die Verpflichtungen zuerkannt, die sich aus der Teilnahme an Vertretungsorganen ergeben, die einer höheren Ebene als die der internen Organe angehören. Die schriftliche Mitteilung betreffend die Gewerkschaftsbeurlaubung muss in der Regel 24 Stunden vor der Inanspruchnahme bei der für das Personalwesen zuständigen Organisationsstruktur einlangen.”

**Art. 24** wird wie folgt geändert:

- in Absatz 11 wird am Ende der nachstehend angeführte Satz hinzugefügt: „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



- 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, sette noni, cinque sestimi, otto noni, 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.”

**All’art. 25** sono apportate le seguenti modifiche:

- il comma 1 è soppresso e sostituito dal seguente:

“1. L’amministrazione può stipulare contratti individuali per l’assunzione di personale a tempo determinato in applicazione delle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.

Nei casi in cui la legge effettua rinvio ai contratti collettivi di lavoro per l’individuazione delle causali di apposizione del termine, possono essere stipulati contratti a tempo determinato per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e, inoltre, nei seguenti casi:

a) per la sostituzione di personale comunque assente, ivi compreso il personale comandato, quello chiamato a far parte delle segreterie particolari del Presidente e dei Vicepresidenti del Consiglio regionale, quello adibito a

eingestuft wird.“.

- 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 der Absätze 3, 6, 8, 9, 10, 15 und 16 die Kürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Hälfte, zwei Drittel, sieben Neuntel, fünf Sechstel oder acht Neuntel für eine begrenzte Zeit, die nicht weniger als zwei Monate und nicht mehr als sechs Monate betragen darf, gewährt werden. In den Fällen laut diesem Absatz kann der Antrag auf Umwandlung in Abweichung von den Bestimmungen des Abs. 12 zum Zeitpunkt eingereicht werden, zu dem die schwerwiegenden persönlichen oder familiären Probleme eintreten, und die Umwandlung kann, sofern mit den Organisations- oder Diensterfordernissen vereinbar, zu jedem Zeitraum wirksam werden, solange die schwerwiegenden persönlichen oder familiären Probleme bestehen.”

**Art. 25** wird wie folgt geändert:

- Abs. 1 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„1. Die Verwaltung kann Individualverträge für die Einstellung von Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis in Anwendung der zum jeweiligen Zeitpunkt geltenden Gesetzesbestimmungen abschließen.

In den Fällen, in denen das Gesetz auf Tarifverträge für die Ermittlung der Gründe für die zeitlich befristeten Anstellung verweist, können befristete Arbeitsverträge ausschließlich zur Bewältigung vorübergehender oder außerordentlicher Erfordernisse und insbesondere in den nachstehend angeführten Fällen abgeschlossen werden:

a) Ersetzung von – aus welchem Grund auch immer – abwesendem Personal, einschließlich des abgeordneten Personals, des in das Sekretariat des Präsidenten und der Vizepräsidenten des Regionalrates berufenen Personals und

mansioni superiori ai sensi dell'articolo 53, comma 5, del presente contratto, nonché per coprire le eventuali momentanee carenze che si determinano a seguito dell'accoglimento delle richieste di trasformazione del posto da tempo pieno a tempo parziale;

- b) per lo svolgimento delle funzioni di Segretario e di addetto alle segreterie del Presidente e degli Assessori, nei limiti stabiliti dalla legge regionale;
- c) per l'assunzione di giornalisti non di ruolo;
- d) per fronteggiare particolari punte di attività non ricorrenti;
- e) per ragioni di carattere tecnico o per l'esecuzione di attività aventi carattere occasionale o straordinario e per far fronte ad innovazioni organizzative, quando alle stesse non sia possibile provvedere con il personale in servizio."

- il comma 2 è abrogato.

- il comma 6 è soppresso e sostituito dal seguente:

"6. Qualora l'amministrazione abbia sostituito il dipendente assente secondo quanto previsto dall'articolo 53 può provvedere ad una assunzione sostitutiva nella posizione economico-professionale di accesso del lavoratore al quale sono state attribuite le mansioni superiori."

- il comma 9 è soppresso e sostituito dal seguente:

"9. Al contratto a tempo determinato si applica la disciplina prevista dagli articoli 22 e 23 del presente contratto. In ogni caso, nell'ipotesi in cui il responsabile della struttura di assegnazione abbia espresso parere negativo sull'esito del servizio prestato durante il periodo di prova, confermato con atto motivato dal dirigente della struttura competente in materia di personale, nessun nuovo rapporto a tempo determinato per il medesimo profilo professionale può essere instaurato con lo stesso soggetto per un periodo di tre anni."

des im Sinne des Art. 53 Abs. 5 dieses Vertrags höheren Aufgaben zugewiesenen Personals, sowie zur Deckung des eventuellen vorübergehenden Personalmangels, der sich aus der Annahme der Anträge auf Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung ergibt;

- b) Ausübung der Aufgaben eines persönlichen Referenten bzw. eines Bediensteten des Sekretariats des Präsidenten bzw. der Sekretariate der Mitglieder der Regionalregierung im Rahmen der mit Regionalgesetz festgesetzten Grenzen;
- c) Einstellung von außerplanmäßigen Journalisten;
- d) Bewältigung außerordentlicher Tätigkeitsengpässe;
- e) technische Gründe oder Ausführung gelegentlicher oder außerordentlicher Tätigkeiten und Bewältigung organisatorischer Innovationen, sofern diese nicht durch die Bediensteten wahrgenommen werden können."

- Abs. 2 wird aufgehoben.

- Abs. 6 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

"6. Hat die Verwaltung den aufgrund des Art. 53 abwesenden Bediensteten ersetzt, so kann sie eine Einstellung in der für den Zugang vorgesehenen Berufs- und Besoldungsklasse des zu ersetzenden mit höheren Aufgaben beauftragten Bediensteten vornehmen."

- Abs. 9 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

"9. Auf den befristeten Arbeitsvertrag werden die in den Art. 22 und 23 dieses Tarifvertrags vorgesehenen Bestimmungen angewandt. Hat der Verantwortliche der Organisationsstruktur, der der Bedienstete zugeteilt ist, eine negative Bewertung der während der Probezeit geleisteten Arbeit abgegeben, die mit begründeter Maßnahme des Leiters der für Personalwesen zuständigen Organisationsstruktur bestätigt wurde, so kann auf jeden Fall vor Ablauf eines dreijährigen Zeitraums kein neues befristetes Arbeitsverhältnis in demselben

- il comma 10 è soppresso e sostituito dal seguente:

“10. Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato trovano applicazione, compatibilmente con la natura del contratto a termine, le disposizioni vigenti per il personale a tempo indeterminato, salvo che il presente contratto e il contratto individuale dispongano diversamente. In particolare, spettano, in proporzione alla durata del rapporto, le ferie ed i permessi retribuiti, previsti per il personale a tempo indeterminato. I permessi per esami spettano nei limiti previsti all’articolo 34, comma 1, del presente contratto; i medesimi sono peraltro retribuiti solo in proporzione alla durata del rapporto di lavoro. Al personale a tempo determinato non spetta la progressione economica di carriera.”

- il comma 13 è soppresso e sostituito dal seguente:

“13. Le proroghe ed i rinnovi del contratto a tempo determinato sono regolati dalle disposizioni normative tempo per tempo vigenti.”

- il limite di 36 mesi di cui all’articolo 19 del d. lgs. n. 81/2015 è derogabile nei casi previsti dall’art. 7<sup>quater</sup>, comma 3, della Legge regionale n. 21 luglio 2000, n. 3, come modificato dalla Legge regionale 17 maggio 2011, n. 4.”

**Dopo l’art. 25 è inserito il seguente articolo**

**«Art. 25 bis**

**Contratto a termine con finalità formative**

1. L’Amministrazione, previa informazione alle organizzazioni sindacali, può assumere personale a tempo determinato per un periodo non superiore a 24 mesi, con le forme concorsuali previste per il contratto a tempo indeterminato, nell’ambito della programmazione delle

Berufsbild mit derselben Person eingegangen werden.“

- Abs. 10 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

“10. Für das Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis finden – sofern es mit der Art des Vertrags auf Zeit vereinbar ist – die für das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis geltenden Bestimmungen Anwendung, unbeschadet anderer in diesem Vertrag und im Individualvertrag enthaltenen Verfügungen. Insbesondere stehen der Urlaub und die bezahlten Beurlaubungen, die für das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis vorgesehen sind, im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses zu. Die Beurlaubungen für Prüfungen stehen in den Grenzen gemäß Art. 34 Abs. 1 dieses Vertrags zu; dieselben werden allerdings nur im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses vergütet. Dem Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis steht keine Gehaltsentwicklung in Bezug auf die Karriere zu.“

- Abs. 13 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

“13. Die Verlängerung oder die Erneuerung des befristeten Vertrags sind durch die zum jeweiligen Zeitpunkt geltenden Gesetzesbestimmungen geregelt.

- Von der Grenze von 36 Monaten laut Art. 19 des GvD Nr. 81/2015 kann in den Fällen laut Art. 7<sup>quater</sup> Abs. 3 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 - geändert durch das Regionalgesetz vom 17. Mai 2011, Nr. 4 - abgewichen werden.“

**Nach Art. 25 wird der nachstehende Artikel eingefügt:**

**“Art. 25 bis**

**Befristeter Arbeitsvertrag zu Ausbildungszwecken**

1. Die Verwaltung kann – nach Mitteilung an die Gewerkschaften – im Rahmen der Personaleinstellungsplanung Personal mit befristetem Arbeitsverhältnis für einen Zeitraum von höchstens 24 Monaten anhand der für unbefristete Arbeitsverhältnisse vorgesehenen

assunzioni, al fine di agevolare l'inserimento professionale e per adeguare le capacità professionali alle esigenze dell'Amministrazione. Non oltre il termine di scadenza del contratto, l'Amministrazione, valutati i risultati conseguiti dal lavoratore, può trasformare il rapporto a tempo indeterminato; in tal caso il periodo di formazione lavoro sarà considerato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

2. Al contratto a termine con finalità formative si applicano le disposizioni sul lavoro dipendente, con l'esclusione delle 150 ore o delle 50 ore di permessi retribuiti per motivi di studio e con il divieto di prestare lavoro straordinario. Per eventi imprevedibili o eccezionali, è consentito richiedere attività in eccedenza all'orario di lavoro previsto, fino ad un massimo di 46 ore annue. Tali prestazioni non sono monetizzabili ed il lavoratore ha diritto al recupero.

3. Il contratto a termine con finalità formative è volto all'attuazione di un progetto formativo che deve essere concordato con le OO.SS. nel rispetto della presente disposizione.

4. Il progetto formativo deve indicare:

- le modalità di svolgimento dell'attività di formazione;
- tempi di attuazione.

5. I progetti possono essere realizzati in convenzione con una pluralità di Enti pubblici.

6. Il contratto a termine con finalità formative si svolge secondo:

- tipologie finalizzate all'acquisizione di professionalità intermedie individuate nelle posizioni economico professionali B1 e B3, per non meno di 10 ore di formazione;

- tipologie finalizzate all'acquisizione di professionalità elevate, da individuare sulla base delle declaratorie dei profili

Wettbewerbsverfahren einstellen, um die berufliche Eingliederung zu erleichtern und die beruflichen Fähigkeiten an die Bedürfnisse der Verwaltung anzupassen. Spätestens zum Ablauf des Vertrags kann die Verwaltung – nach Bewertung der vom Arbeitnehmenden erzielten Ergebnisse – diesen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umwandeln. In diesem Fall wird die Ausbildungszeit für sämtliche Wirkungen als Dienstalter berechnet.

2. Für befristete Arbeitsverträge zu Ausbildungszwecken gelten die Bestimmungen des Arbeitsrechts mit Ausnahme der 150 Stunden bzw. 50 Stunden bezahlter Beurlaubungen aus Bildungsgründen sowie mit dem Verbot, Überstunden zu leisten. Bei unvorhersehbaren oder außerordentlichen Ereignissen kann die Leistung von höchstens 46 Überstunden jährlich verlangt werden. Diese Überstunden können nicht vergütet werden und der Arbeitnehmende hat Anrecht auf Zeitausgleich.

3. Der befristete Arbeitsvertrag zu Ausbildungszwecken dient der Umsetzung eines Ausbildungsprojekts, das mit den Gewerkschaften unter Beachtung der vorliegenden Bestimmung zu vereinbaren ist.

4. Das Ausbildungsprojekt muss nachstehende Angaben enthalten:

- die Modalitäten für die Durchführung der Ausbildungstätigkeit;
- den Zeitplan für deren Durchführung.

5. Die Ausbildungsprojekte können aufgrund einer Vereinbarung mit mehreren örtlichen Körperschaften umgesetzt werden.

6. Der befristete Arbeitsvertrag zu Ausbildungszwecken umfasst

- mindestens 10 Ausbildungsstunden, wenn er auf den Erwerb beruflicher Kompetenzen der mittleren Laufbahn in den Berufs- und Besoldungsklassen B1 und B3 ausgerichtet ist;

- mindestens 130 Ausbildungsstunden, wenn er auf den Erwerb beruflicher Kompetenzen der höheren Laufbahn

professionali appartenenti alla posizione economico-professionale C1, per non meno di 130 ore.

7. Possono essere assunti con contratto a termine con finalità formative, nel limite del 2% del numero totale dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato, con un minimo di una unità, lavoratori di età compresa tra i 18 e i 32 anni.

8. Il contratto a termine con finalità formative non è rinnovabile alla scadenza e può essere trasformato in contratto a tempo indeterminato.

9. I lavoratori assunti con contratto a termine con finalità formative sono inquadrati nella categoria inferiore ovvero nel livello di accesso a quello corrispondente alle mansioni ad essi attribuite. Al termine del periodo di formazione, qualora venga confermato, il dipendente verrà automaticamente inquadrato nella categoria e/o livello di riferimento. In ogni caso, al dipendente verrà rilasciato un attestato del servizio svolto.

10. L'Amministrazione provvederà a far svolgere a personale qualificato attività di tutore nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a termine con finalità formative. Il contratto potrà prevedere che l'attività di formazione sia svolta presso altre Amministrazioni pubbliche o strutture idonee.

11. Fatta eccezione per le prime tre assunzioni con contratto a termine con finalità formative successive al presente accordo, la quarta assunzione con contratto a termine con finalità formative potrà avere luogo alla condizione che il Consiglio regionale abbia confermato almeno il 60% dei lavoratori assunti in precedenza con il medesimo contratto.

12. La disciplina di cui al presente articolo ha natura sperimentale. Le parti si impegnano a rivedere la disciplina

entsprechend der Aufgabenbeschreibung für die Berufsbilder der Berufs- und Besoldungsklasse C1 ausgerichtet ist.

7. Für die Einstellung mit befristetem Arbeitsvertrag zu Ausbildungszwecken kommen – im Ausmaß von höchstens 2 % der insgesamt mit unbefristetem Arbeitsvertrag eingestellten Bediensteten und mindestens einer Personaleinheit – Personen im Alter zwischen 18 und 32 Jahren in Frage.

8. Der befristete Arbeitsvertrag zu Ausbildungszwecken darf nach Vertragsablauf nicht verlängert, kann jedoch in einen unbefristeten Arbeitsvertrag umgewandelt werden.

9. Die mit befristetem Arbeitsvertrag zu Ausbildungszwecken eingestellten Personen werden in der niedrigsten Stufe bzw. in der Zugangsstufe der Funktionsebene eingestuft, die den ihnen zugewiesenen Aufgaben entspricht. Nach Abschluss der Ausbildungszeit wird der Arbeitnehmende, sofern er in den Dienst übernommen wird, automatisch in die entsprechende Klasse und/oder Stufe eingestuft. Dem Arbeitnehmenden wird auf jeden Fall ein Dienstzeugnis ausgestellt.

10. Die Verwaltung betraut qualifiziertes Personal mit den Aufgaben eines Tutors für die mit befristetem Arbeitsvertrag zu Ausbildungszwecken eingestellten Personen. Im Vertrag kann vorgesehen werden, dass die Ausbildungstätigkeit bei anderen öffentlichen Verwaltungen oder sonstigen geeigneten Einrichtungen durchgeführt wird.

11. Mit Ausnahme der ersten drei, auf das vorliegende Abkommen folgenden befristeten Arbeitsverträge zu Ausbildungszwecken, kann die vierte Einstellung mittels befristetem Arbeitsvertrag zu Ausbildungszwecken nur erfolgen, sofern der Regionalrat mindestens 60 % der zuvor mit dieser Art von Arbeitsvertrag eingestellten Personen übernommen hat.

12. Die Regelung laut diesem Artikel wird versuchsweise eingeführt. Die Parteien verpflichten sich, die in dieser Bestimmung

contenuta nella presente norma qualora, a livello nazionale, in sede legislativa o contrattuale, vengano introdotte significative novità.

**All'art. 26** sono apportate le seguenti modifiche:

- il comma 1 è soppresso e sostituito dal seguente:

“1. Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane e al fine di contemperare le esigenze personali e/o familiari con quelle produttive, l'Amministrazione può avvalersi di forme di lavoro a distanza secondo le tipologie disciplinate dal presente articolo.”

- al comma 3 l'ultimo periodo è soppresso

- il comma 5 è soppresso e sostituito dal seguente:

“5. La scelta e l'acquisizione delle attrezzature è competenza dell'amministrazione. Le spese per l'installazione e la manutenzione della postazione di telelavoro, che può essere utilizzata esclusivamente per le attività attinenti al rapporto di lavoro, sono a carico dell'amministrazione; sono, del pari, a carico dell'amministrazione le spese relative al mantenimento dei livelli di sicurezza. Le attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, necessarie per lo svolgimento del telelavoro, vengono concesse in comodato gratuito al lavoratore, ex articolo 1803 del codice civile salvo diverse pattuizioni, per la durata del progetto. I collegamenti telematici necessari per l'effettuazione della prestazione devono essere attivati a cura e spese dell'amministrazione, la quale dovrà provvedere ad un'adeguata copertura assicurativa delle attrezzature anche in relazione al loro uso.”

- il comma 6 è soppresso e sostituito dal seguente:

“6. Fermo restando che nessun dispositivo di controllo può essere attivato all'insaputa dei lavoratori, l'amministrazione è tenuta ad

vorgesehene Regelung zu überarbeiten, sofern auf gesamtstaatlicher Ebene wesentliche gesetzliche oder tarifvertragliche Neuerungen eingeführt werden.

**Art. 26** wird wie folgt geändert:

- Abs. 1 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

“1. Die Verwaltung kann auf die in diesem Artikel geregelten Formen der Fernarbeit zurückgreifen, um die Arbeitsorganisation zu rationalisieren, Kosteneinsparungen durch einen flexiblen Einsatz des Personals zu erzielen sowie persönliche und/oder familiäre Bedürfnisse und Berufsleben in Einklang zu bringen.”

- Im Abs. 3 wird der letzte Satz gestrichen.

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

“5. Für die Wahl und den Erwerb der Ausstattung ist die Verwaltung zuständig. Die Kosten für die Installation und die Wartung des Telearbeitsplatzes, der ausschließlich für Tätigkeiten in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis verwendet werden darf, sowie die Kosten für die Gewährleistung des erforderlichen Sicherheitsniveaus gehen zu Lasten der Verwaltung. Die für die Ausführung der Telearbeit notwendige IT-, Kommunikations- und Geräteausstattung wird den Arbeitnehmenden gemäß Art. 1803 des Zivilgesetzbuches – unbeschadet anderslautender Abmachungen – für die Dauer des Projektes kostenlos geliehen. Die für die Leistung der Telearbeit notwendigen Netzwerkanschlüsse sind von der Verwaltung zu aktivieren und gehen zu deren Lasten. Die Verwaltung muss außerdem eine angemessene Versicherung für die Ausstattung sowie auch für deren Gebrauch abschließen.“

- Abs. 6 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„6. Unbeschadet der Tatsache, dass ohne Wissen der Arbeitnehmenden keinerlei Kontrollsystem aktiviert werden darf, muss

indicare nella lettera d’incarico le modalità attraverso le quali avviene la valutazione del lavoro prestato. L’amministrazione è inoltre tenuta a fornire al lavoratore adeguata informazione delle modalità d’uso delle attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, necessarie per lo svolgimento del telelavoro, nonché delle modalità di effettuazione dei controlli nel rispetto di quanto previsto dal d. lgs. n. 196/2003 e successive modifiche. I dati raccolti per la valutazione della prestazione del lavoratore, nel rispetto di tali modalità, possono essere utilizzati ai fini dell’esercizio dei poteri datoriali e non costituiscono violazione dell’articolo 4 della legge 300/1970 e delle norme contrattuali, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto di lavoro.”

- il comma 14 è soppresso.

**Dopo l’articolo 26 è inserito il seguente articolo**

**“Art. 26 bis Lavoro agile (smart working)**

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

2. Nell’attivare le posizioni di lavoro agile l’amministrazione si atterrà a quanto previsto dal d. lgs. n. 81/2017 e dalla disciplina prevista tramite specifico regolamento da adottarsi sentite le organizzazioni sindacali. In sede di adozione del Regolamento si terrà conto dei risultati ottenuti da tale modalità di svolgimento della prestazione di lavoro

die Verwaltung in der Vereinbarung die Modalitäten für die Bewertung der geleisteten Arbeit anführen. Die Verwaltung muss die Arbeitnehmenden außerdem über die Verwendung der für die Ausführung der Telearbeit erforderlichen IT-, Kommunikations- und Geräteausstattung sowie über die Modalitäten der unter Beachtung der Bestimmungen laut GvD Nr. 196/2003 i.d.g.F. durchzuführenden Kontrollen angemessen informieren. Die unter Berücksichtigung dieser Modalitäten für die Bewertung der Arbeitsleistung der Arbeitnehmenden gesammelten Daten können vom Arbeitgeber für die Ausübung seiner Befugnisse verwendet werden und stellen keinerlei Verletzung des Art. 4 des Gesetzes Nr. 300/1970 und der Vertragsbestimmungen dar, da sie dem Arbeitsverhältnis dienlich sind.“

- Abs. 14 wird gestrichen.

**Nach Art. 26 wird der nachstehende Artikel eingefügt:**

**„Art. 26-bis Agiles Arbeiten (Smart Working)**

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

2. Bei der Aktivierung der Smart- Working-Arbeitsplätze muss die Verwaltung die Bestimmungen des GvD Nr. 81/2017 und der nach Anhören der Gewerkschaften zu erlassenden Verordnung einhalten. Bei der Ausarbeitung der Verordnung sind die Ergebnisse zu berücksichtigen, die mit dieser Arbeitsmodalität während des Gesundheitsnotstands wegen Covid-19

durante il periodo di emergenza sanitaria Covid-19.

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

**L'art. 27 è soppresso e sostituito dal seguente:**

**Art. 27 Risoluzione del rapporto di lavoro**

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

- a) al raggiungimento dei limiti di età;
- b) per dimissioni del dipendente;
- c) per decesso del dipendente;
- d) nei casi stabiliti dal codice disciplinare;
- e) nei casi di accertata inabilità al servizio per infermità;
- f) per superamento del periodo di comporto ai sensi dell'articolo 40, comma 16, del presente contratto.

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

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

4. Nel caso di dimissioni, anche se trattasi di rapporto a tempo determinato, il personale deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i prescritti

erzielt wurden.

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

**Art. 27 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:**

**Art. 27 Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

1. Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet in den in diesem Vertrag spezifisch angegebenen Fällen sowie:

- a) bei Erreichen der Altersgrenze,
- b) bei Kündigung durch den Bediensteten,
- c) bei Tod des Bediensteten,
- d) in den in der Disziplinarordnung vorgesehenen Fällen,
- e) bei festgestellter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit,
- f) bei Überschreiten der Abwesenheitszeiten laut Art. 40 Abs. 16 dieses Vertrags.

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

3. Im Fall laut Abs. 1 Buchst. e) gilt das Arbeitsverhältnis ab dem Tag nach Zustellung der Niederschrift über die amtsärztliche Untersuchung an die Verwaltung als aufgelöst.

4. Bei Kündigung durch den Bediensteten muss dieser die Verwaltung – auch im Falle eines befristeten Arbeitsverhältnisses – schriftlich davon in Kenntnis setzen und die



termini di preavviso.

**Art. 31 Mobilità inter-Enti** il comma 1 è modificato come segue

«1. Il Consiglio regionale, previa informazione alle Organizzazioni sindacali, con apposito regolamento disciplina le modalità di attuazione della mobilità fra il Consiglio e gli altri enti pubblici quando questa concretizzi l'accesso all'impiego regionale. Il dipendente è inquadrato nella posizione economico-professionale e profilo professionale corrispondenti alla qualifica e profilo rivestiti presso l'ente di provenienza all'atto del passaggio. Ove non esista corrispondenza di profilo, l'inquadramento è effettuato nel profilo corrispondente alle funzioni svolte presso il Consiglio regionale. Al dipendente spetta il trattamento economico previsto per la posizione economico-professionale d'inquadramento presso il Consiglio regionale con riconoscimento dell'anzianità maturata presso l'ente di provenienza sia ai fini giuridici che della progressione economica, oltre alle eventuali indennità spettanti a norma di contratto. Qualora detto trattamento, comprensivo dell'indennità integrativa speciale e delle indennità accessorie aventi carattere di generalità, risulti inferiore a quello acquisito presso l'ente di provenienza, la differenza viene conservata a titolo di assegno personale riassorbibile. L'eventuale attribuzione delle indennità di cui agli articoli 76 e 77 del presente contratto riduce l'assegno personale per il periodo in cui sono corrisposte.»

**All'art 34 "Permessi retribuiti"** il comma 1 è modificato nelle sole parti di seguito evidenziate

**Art. 34 Permessi retribuiti**

1. A domanda il dipendente ha diritto a permessi retribuiti, entro il limite annuo di

vorgeschriebene Kündigungsfrist einhalten.

**Art. 31 Mobilità zwischen Körperschaften** – Absatz 1 wird wie folgt geändert:

“1. Der Regionalrat bestimmt – nach Mitteilung an die Gewerkschaften – mit eigener Verordnung die Modalitäten für die Anwendung der Mobilität zwischen dem Regionalrat und den anderen öffentlichen Körperschaften, sofern diese den Zugang zum Dienst bei der Regionalverwaltung bewirkt. Der Bedienstete wird in die Berufs- und Besoldungsklasse sowie in das Berufsbild eingestuft, die dem in der Herkunftskörperschaft zum Zeitpunkt des Übergangs bekleideten Funktionsrang und Berufsbild entsprechen. Sofern keine übereinstimmenden Berufsbilder vorhanden sind, erfolgt die Einstufung in das Berufsbild, das den beim Regionalrat ausgeübten Aufgaben entspricht. Dem Bediensteten steht die für die Berufs- und Besoldungsklasse, in der er beim Regionalrat eingestuft ist, vorgesehene Besoldung zu. Neben den eventuellen tarifvertraglich zustehenden Zulagen wird das bei der Herkunftskörperschaft angereifte Dienstalder sowohl für die dienstrechtlichen Zwecke als auch für die Zwecke der Gehaltsentwicklung anerkannt. Ist genannte Besoldung einschließlich der Sonderergänzungszulage und der sonstigen allgemeinen zusätzlichen Besoldungselemente niedriger als die bei der Herkunftskörperschaft bezogene, so wird die Differenz als persönliche Zulage beibehalten. Durch die eventuelle Zuweisung der Zulagen laut Art. 76 und 77 dieses Vertrags wird die persönliche Zulage für die Zeit der Entrichtung der genannten Zulagen gekürzt.“

**Im Art. 34 "Bezahlte Beurlaubungen"** wird Absatz 1 nur in den nachstehend angeführten Textstellen abgeändert:

**Art. 34 Bezahlte Beurlaubungen**

1. Auf Antrag hat der Bedienstete in folgenden entsprechend zu belegenden

quindici giorni lavorativi e nei limiti indicati per i seguenti casi, dietro produzione di idonea documentazione:

- a) fino a dieci giorni lavorativi frazionabili in massimo 70 ore, per particolari motivi personali o familiari valutati dall'Amministrazione. Rientrano fra i particolari motivi le assenze dovute ad assistenza ai parenti o affini di primo e secondo grado o conviventi per il ricovero ospedaliero, nonché le assenze dovute a casi che siano assimilabili, per caratteri di gravità, a quello menzionato. Rientrano tra i particolari motivi, limitati alla durata massima di cinque giorni lavorativi frazionabili in 36 ore, anche le assenze dovute all'accompagnamento alle visite mediche specialistiche dei figli minorenni, ad eccezione dell'accompagnamento dal medico pediatra di libera scelta, e l'accompagnamento alle visite mediche specialistiche per parenti di primo e secondo grado e per gli affini di primo grado purché, nei casi diversi dall'accompagnamento del figlio minorenne, venga certificato dal medico specialista o dalla struttura sanitaria la necessità dell'assistenza.

inserire al comma 1 la lettera aa)

- aa) per effettuare visite mediche specialistiche adeguatamente e debitamente documentate, o per manutenzione protesi (ivi compresa la manutenzione e consegna protesi presso laboratori tecnici specializzati), o per cure riabilitative presso strutture pubbliche o presso strutture private purché, in quest'ultimo caso, prescritte dal medico curante o da un medico specialista, nonché per il tempo strettamente necessario. Il tempo utilizzato per il viaggio dovrà essere

Fällen Anrecht auf bezahlte Beurlaubung im Ausmaß von höchstens fünfzehn Tagen pro Jahr und zwar innerhalb der angeführten Grenzen:

- a) bis zu zehn Arbeitstage, die in maximal 70 Stunden aufgeteilt werden können, aus besonderen persönlichen oder familiären Gründen, die von der Verwaltung erwogen werden. Zu diesen besonderen Gründen zählen Abwesenheiten zwecks Pflege bei Krankenhausaufenthalten von Verwandten oder Verschwägerten ersten und zweiten Grades bzw. im Haushalt lebenden Personen, sowie Abwesenheiten in ähnlich schwerwiegenden Fällen. Als besondere Gründe gelten auch die durch die Begleitung minderjähriger Kinder zu fachärztlichen Visiten bedingten Abwesenheiten, wobei davon die Begleitung zum frei gewählten Kinderarzt ausgeschlossen ist, und die Begleitung von Verwandten ersten und zweiten Grades und von Verschwägerten ersten Grades zu fachärztlichen Visiten, und zwar im Ausmaß von höchstens 5 Arbeitstagen, die in 36 Arbeitsstunden aufgeteilt werden können. Dabei ist in den Fällen, welche nicht die Begleitung minderjährige Kinder betreffen, vom Facharzt oder der Gesundheitsstruktur zu belegen, dass die Notwendigkeit der Begleitung gegeben ist.

In Absatz 1 wird der Buchstabe aa) eingefügt:

- aa) für fachärztliche, entsprechend zu belegende Visiten oder zur Wartung von Prothesen (einschließlich der Wartung oder der Übergabe der Prothesen in technischen Speziallabors) oder für Rehabilitationstherapien in öffentlichen oder privaten Strukturen, wobei diese im letztgenannten Fall vom Hausarzt oder einem Facharzt verschrieben werden müssen, wobei nur die hierfür unbedingt notwendige Zeit berücksichtigt wird. Die für die Fahrt benötigte Zeit muss vom Bediensteten angegeben werden. Genannte

dichiarato dal dipendente. Dette assenze non potranno superare su base annua l'orario settimanale di lavoro. Per cure riabilitative e terapeutiche per gravi patologie, adeguatamente e debitamente documentate, che richiedano terapie di lunga durata, il limite orario viene derogato fino al limite massimo di 50 ore; la certificazione medica dovrà attestare la necessità della prestazione senza prognosi, restando impregiudicata la possibilità dell'Amministrazione di procedere a verifica tramite le strutture sanitarie pubbliche;

- b) per la nascita di figli, giorni tre;
  - c) per partecipare a concorsi o ad esami per il conseguimento di titoli di studio riconosciuti dall'ordinamento scolastico/universitario, ivi compresi quelli relativi alla partecipazione agli esami di bilinguismo, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno.
  - d) lutto per coniuge, parenti e affini entro il primo grado: giorni tre per evento, compreso quello del funerale;
  - e) lutto per parenti e affini entro il secondo grado: giorni due per evento, compreso quello del funerale;
  - f) lutto per parenti entro il terzo grado: la giornata del funerale.
2. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio, compreso quello della sua celebrazione
3. Il dipendente ha diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni di legge, che non esaustivamente di seguito si riportano:
- a) per donazione di sangue: il giorno del prelievo; qualora per motivi sanitari la donazione non abbia avuto luogo, la

Abwesenheiten dürfen auf das Jahr gerechnet die wöchentliche Arbeitszeit nicht übersteigen. Für Rehabilitation und therapeutische Behandlungen aufgrund schwerer, entsprechend zu belegender Krankheiten, die einer länger anhaltenden Therapie bedürfen, wird von der Stundengrenze bis zum Ausmaß von höchstens 50 Stunden abgewichen; die ärztliche Bescheinigung muss die Notwendigkeit der Behandlung ohne Prognose enthalten, wobei die Möglichkeit der Verwaltung aufrecht bleibt, über die öffentlichen Sanitätsbetriebe eine Überprüfung vorzunehmen;

- b) bei der Geburt von Kindern, drei Tage;
  - c) für die Teilnahme an Wettbewerben oder Prüfungen zwecks Erlangung von Studientiteln, die laut Bildungssystem/Hochschulordnung anerkannt sind, einschließlich der Teilnahme an den Zweisprachigkeitsprüfungen, beschränkt auf die Tage, an denen die Prüfungen stattfinden: acht Tage pro Jahr;
  - d) im Falle des Todes des Ehepartners, Verwandter und Verschwägerter ersten Grades: drei Tage pro Fall, einschließlich des Tages der Beerdigung;
  - e) im Falle des Todes von Verwandten und Verschwägerten zweiten Grades: zwei Tage pro Fall, einschließlich des Tages der Beerdigung;
  - f) im Falle des Todes von Verwandten dritten Grades: der Tag der Beerdigung.
2. Bei Heirat haben die Bediensteten Anrecht auf eine Beurlaubung von 15 aufeinander folgenden Tagen, einschließlich des Tages der Hochzeit.
3. Die Bediensteten haben - sollten die entsprechenden Voraussetzungen gegeben sein - das Recht auf Inanspruchnahme weiterer bezahlter Beurlaubungen, die in besonderen Gesetzesbestimmungen vorgesehen sind und von denen nachstehend eine nicht erschöpfende Aufstellung angeführt wird:
- a) bei Blutspende: am Tage der Blutentnahme; falls die Blutspende aus gesundheitlichen Gründen nicht

momentanea assenza dal servizio viene comunque giustificata;

- b) per donazione del midollo osseo i giorni di ricovero;
- c) per partecipare ad operazioni elettorali in occasione di elezioni nei giorni in cui il dipendente è impegnato ai seggi elettorali;
- d) per l'esercizio di doveri civici: si applicano le vigenti disposizioni di legge;
- e) per interventi di soccorso dei vigili del fuoco volontari o di volontari di altre associazioni legalmente riconosciute, in caso di incendi, disastri e calamità naturali, e degli appartenenti ai corpi di soccorso alpino: i giorni dell'intervento, nonché fino a due giorni all'anno per la corrispondente attività di addestramento, dietro documentazione del responsabile del corpo dove il personale ha prestato il suo servizio. In caso di interventi durante le ore notturne è concesso un adeguato riposo di non più di otto ore dal termine dell'intervento;
- f) per diritto allo studio fino ad un massimo di 150 ore annue, nel limite del 10% del personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 1. gennaio di ogni anno, secondo modalità e criteri stabiliti dall'allegato E);
- g) per l'attuazione delle agevolazioni previste in favore dei portatori di handicap dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e successive modifiche, con possibilità di frazionabilità in ore non cumulabili consecutivamente con altri permessi orari, ad esclusione dei permessi sindacali.

4. I permessi possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare; gli stessi permessi non riducono le ferie e sono

stattfinden konnte, wird die momentane Abwesenheit vom Dienst dennoch als gerechtfertigt betrachtet;

- b) bei Rückenmarkspende: für die Tage des Krankenhausaufenthaltes;
- c) bei Teilnahme an Wahlhandlungen anlässlich von Wahlen, während der Tage, an denen der Bedienstete in den Wahlsprengeln tätig ist;
- d) bei der Ausübung bürgerlicher Pflichten: Es werden die geltenden Gesetzesbestimmungen angewandt;
- e) bei Rettungseinsätzen der freiwilligen Feuerwehr oder Freiwilliger anderer gesetzlich anerkannter Vereinigungen im Falle von Bränden, Unglücken und Naturkatastrophen sowie bei Einsätzen von Mitgliedern des Bergrettungsdienstes: an den Tagen, an denen der jeweilige Einsatz stattfindet, und bis zu zwei Tagen pro Jahr für die entsprechende Schulungstätigkeit, nach Vorlegen der Bescheinigung des Verantwortlichen des Korps, bei dem das Personal seinen Dienst geleistet hat. Im Falle von Einsätzen während der Nachtstunden wird eine angemessene Ruhezeit von höchstens acht Stunden nach Abschluss des Einsatzes gewährt;
- f) für das Recht auf Studium bis höchstens 150 Stunden pro Jahr, in den Grenzen von 10% des zum 1. Jänner eines jeden Jahres mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis Dienst leistenden Personals, gemäß den Modalitäten und Kriterien laut Anlage E);
- g) für die Inanspruchnahme der Vergünstigungen für Behinderte laut Gesetz vom 5. Februar 1992, Nr. 104 mit seinen späteren Änderungen. Es besteht auch die Möglichkeit der Aufteilung in Stunden, die nicht mit anderen Stundenbeurlaubungen – ausgenommen die gewerkschaftlichen Beurlaubungen – kumulierbar sind.

4. Die Beurlaubungen können kumulativ im Kalenderjahr in Anspruch genommen werden. Die Beurlaubungen

valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta oltre all'intera retribuzione fondamentale, l'indennità di direzione, l'indennità di coordinamento, l'indennità per compiti specialistici, l'indennità per il nucleo familiare e, qualora sussistano i presupposti, l'indennità di disagiata residenza.

**All'art. 40** "Assenze per malattia" sono apportate le seguenti modifiche

- il comma 2 è soppresso e sostituito dal seguente:

"2. Nel periodo 1 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno, qualora l'assenza si protragga per più di due giorni lavorativi, il dipendente è tenuto a trasmettere all'amministrazione il certificato medico recante la sola prognosi. Nello stesso periodo, qualora dopo due precedenti eventi consecutivi di malattia non accompagnati da certificato medico intervenga una nuova assenza per malattia e la stessa si protragga per più di un giorno lavorativo, il dipendente è tenuto a trasmettere all'amministrazione il certificato medico recante la sola prognosi. In caso di ripetute malattie non certificate o di assenza ingiustificata al domicilio attestata dalla struttura sanitaria incaricata del controllo, la malattia va documentata fin dal suo inizio previa richiesta scritta dell'amministrazione e per il periodo temporale indicato."

**All'art. 48** sono apportate le seguenti modifiche:

- il comma 1 è soppresso e sostituito dal presente:

1. Le lavoratrici o i lavoratori in servizio a tempo indeterminato hanno diritto altresì ad usufruire di un'aspettativa senza assegni per una durata massima di sei mesi per ogni

bewirken keine Verminderung der zustehenden Urlaubstage und gelten für die Berechnung des Dienstalters.

5. Während der oben genannten Zeiträume stehen den Bediensteten die gesamte Grundbesoldung, die Direktionszulage, die Zulage für Koordinierungsaufgaben, die Zulage für fachspezifische Aufgaben, die Familienzulage und - falls die Voraussetzungen bestehen - die Entfernungszulage zu.

**Art. 40** „Abwesenheit wegen Krankheit“ wird wie folgt geändert:

- Abs. 2 wird gestrichen und durch den nachstehenden ersetzt:

"2. Sofern sich im Zeitraum 1. Jänner bis 31. Dezember eines jeden Jahres die Abwesenheit über mehr als zwei Arbeitstage erstreckt, muss der Bedienstete der Verwaltung die ärztliche Bescheinigung beschränkt auf die Prognose übermitteln. Sofern im gleichen Zeitraum nach zwei hintereinander auftretenden und nicht bescheinigten Krankheitsfällen eine neue Abwesenheit wegen Krankheit eintritt und sich diese auf mehr als einen Arbeitstag erstreckt, muss der Bedienstete der Verwaltung die ärztliche Bescheinigung beschränkt auf die Prognose übermitteln. Bei wiederholten nicht bescheinigten Krankheiten oder bei Feststellung einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Domizil seitens des mit der Kontrollvisite beauftragten Sanitätsbetriebs ist die Krankheit auf schriftlichen Antrag der Verwaltung ab ihrem Beginn und für den gesamten angegebenen Zeitraum zu bescheinigen."

**Art. 48** wird wie folgt geändert:

- Abs. 1 wird gestrichen und durch den nachstehenden ersetzt:

1. Die Bediensteten mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis haben weiters für jedes im Haushalt lebende Kind für höchstens sechs Monate Anrecht auf unbezahlten

singolo figlio convivente, da usufruire entro l'ottavo anno di età del medesimo.

- il comma 4 è soppresso e sostituito dal seguente:

4. Qualora le esigenze di servizio lo consentano, l'Amministrazione del Consiglio regionale ha facoltà di consentire al proprio personale di fruire dell'aspettativa a mesi interi in più periodi.

**All'art. 52**, dopo il comma 8, è aggiunto il seguente comma:

“9. Il Consiglio regionale intende favorire la formazione linguistica del proprio personale per l'esigenza di migliorare i servizi resi alla cittadinanza. A tale fine si prevede che i dipendenti abbiano la possibilità di frequentare corsi di lingua italiana, tedesca, inglese, ladina o di altre minoranze linguistiche regionali, realizzati da scuole o centri specializzati nell'insegnamento delle lingue medesime. Per i corsi di lingua ladina o di altre minoranze linguistiche regionali è ammessa la frequenza a corsi organizzati anche da associazioni culturali di sostegno e valorizzazione delle minoranze linguistiche o enti pubblici. I corsi sopraccitati potranno svolgersi anche in modalità di formazione a distanza. Le spese sostenute dai dipendenti per l'iscrizione e la frequenza dei suddetti corsi sono rimborsate. Per esigenze di contenimento della spesa viene stabilito un rimborso massimo fissato in euro 700,00 per dipendente. L'importo può essere aumentato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza.”

**L'art. 54 Doveri del dipendente è soppresso e sostituito dal presente**

#### **Art. 54 Doveri del dipendente**

1. Il dipendente conforma la sua

Wartestand, der innerhalb des achten Lebensjahres des Kindes in Anspruch zu nehmen ist.

- Abs. 4 wird gestrichen und durch den nachstehenden ersetzt:

4. Die Regionalratsverwaltung kann ihrem Personal – sofern es die Dienstfordernisse zulassen – die Inanspruchnahme des Wartestands nach vollen Monaten in mehreren Zeitabschnitten gewähren.

Im **Artikel 52** wird nach Absatz 8 der nachstehende Absatz hinzugefügt:

“9. Der Regionalrat beabsichtigt, die sprachliche Weiterbildung der eigenen Bediensteten zu fördern, um die Dienste zugunsten der Bürger zu verbessern. Zu diesem Zweck wird den Bediensteten die Möglichkeit geboten, Sprachkurse für die italienische, deutsche, englische, ladinische oder die Sprache anderer regionaler Sprachminderheiten zu besuchen, die von Sprachschulen oder für die Erlernung der genannten Sprachen spezialisierten Zentren organisiert werden.

Für die Kurse in ladinischer Sprache oder der Sprache der anderen regionalen Minderheiten ist auch der Besuch von Kursen zulässig, die von Kulturvereinigungen organisiert werden, welche die Sprachminderheiten unterstützen und aufwerten. Genannte Kurse können auch im E-learning Format stattfinden. Die von den Bediensteten für die Einschreibung und den Besuch der vorgenannten Kurse bestrittenen Ausgaben werden rückerstattet. Aus Gründen der Kosteneindämmung wird ein Höchstbetrag für die Rückerstattung der Ausgaben im Ausmaß von 700,00 Euro pro Bediensteten festgesetzt. Der Betrag kann mit Beschluss des Präsidiums erhöht werden.“

**Art. 54 „Pflichten des Bediensteten“ wird aufgehoben und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:**

#### **Art. 54 Pflichten des Bediensteten**

1. Die Bediensteten richten sich in

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

2. Il dipendente è tenuto a rispettare il "codice di comportamento" ed il "codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo di lavoro" di cui rispettivamente agli Allegati B) e C) del presente contratto e si comporta in modo tale da favorire l'instaurazione di rapporti di fiducia e collaborazione tra l'amministrazione e i cittadini.

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

- a) collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto, le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro impartite dall'amministrazione, anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalla legge regionale 31 luglio 1993, n. 13;
- c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d) nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in

ihrem Verhalten nach der in der Verfassung vorgesehenen Pflicht, der Republik und der Region mit persönlichem Einsatz und Verantwortungsbewusstsein zu dienen und die Grundsätze der guten Führung und der Unparteilichkeit der Verwaltung zu befolgen, indem sie die Beachtung des Gesetzes und die Wahrung des öffentlichen Interesses vor ihre persönlichen Interessen bzw. private Interessen Dritter stellen.

2. Die Bediensteten müssen die „Verhaltensregeln“ und die „Verhaltensregeln zur Bekämpfung von Belästigung und Verstößen gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz“ gemäß Anlage B) und C) dieses Vertrags beachten. Mit ihrem Verhalten müssen sie dazu beitragen, dass zwischen der Verwaltung und den Bürgern eine Beziehung des Vertrauens und der Zusammenarbeit entsteht.

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

- a) Sie müssen eine sorgfältige Mitarbeit unter Beachtung der Bestimmungen des geltenden Tarifvertrags sowie der von der Verwaltung erlassenen Vorschriften für die Durchführung und die Regelung der Arbeit, auch in Zusammenhang mit den geltenden Bestimmungen in Sachen Sicherheit am Arbeitsplatz, gewährleisten.
- b) Sie müssen das Amtsgeheimnis in den Fällen und nach den Modalitäten laut Regionalgesetz vom 31. Juli 1993, Nr. 13 wahren.
- c) Sie dürfen die Informationen, zu denen sie aus dienstlichen Gründen Zugang haben, nicht für private Zwecke verwenden.
- d) Sie müssen im Verkehr mit den Bürgern sämtliche Informationen geben, auf die diese Anrecht haben, und zwar unter

materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge regionale 31 luglio 1993, n. 13, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione, attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine al DPR 28 dicembre 2000, n. 445, e successive modificazioni in tema di autocertificazione, nonché operare nel trattamento dei dati personali secondo le disposizioni del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni nonché dei provvedimenti attuativi;

- e) rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del responsabile della struttura;
- f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali e con gli utenti condotta uniformata a principi di correttezza ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g) non attendere ad occupazioni estranee al servizio e ad attività che ritardino il recupero psico-fisico in periodo di malattia od infortunio;
- h) eseguire gli ordini inerenti all'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartiti dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente deve farne rimostranza a chi l'ha impartito, dichiarandone le ragioni; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente non deve, comunque, eseguire l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale o

Beachtung der Bestimmungen über die Transparenz und den Zugang zu den Verwaltungsunterlagen laut Regionalgesetz vom 31. Juli 1993, Nr. 13 und den in der Verwaltung geltenden Durchführungsverordnungen zu genanntem Regionalgesetz. Sie müssen die Anweisungen der Verwaltung in Bezug auf das DPR vom 28. Dezember 2000, Nr. 445 i.d.g.F. betreffend die Ersatzbescheinigungen anwenden und bei der Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß den Bestimmungen des GvD vom 30. Juni 2003, Nr. 196 i.d.g.F. sowie gemäß den entsprechenden Durchführungsmaßnahmen vorgehen.

- e) Sie müssen die geltenden Arbeitszeiten und die für die Arbeitszeiterfassung vorgesehenen Vorschriften beachten. Sie dürfen den Arbeitsplatz ohne Genehmigung des für die Organisationsstruktur Verantwortlichen nicht verlassen.
- f) Während der Arbeitszeit müssen sie sich in den verwaltungsinternen Beziehungen und im Verkehr mit dem Publikum an den Grundsatz der Korrektheit halten und ein die Menschenwürde verletzendes Verhalten vermeiden.
- g) Sie dürfen sich keiner verwaltungsfremden Arbeit widmen und keine Tätigkeiten durchführen, die die psychophysische Erholung während einer Krankheit oder nach einem Unfall verzögern.
- h) Sie müssen die ihnen von den Vorgesetzten in Zusammenhang mit ihrer Stellung oder ihren Aufgaben erteilten Anweisungen ausführen. Betrachtet der Bedienstete die erteilte Anweisung als offensichtlich rechtswidrig, so hat er den Vorgesetzten darauf aufmerksam zu machen und die Gründe anzugeben. Wird ihm die Anweisung sodann schriftlich erteilt, so muss er diese ausführen. Der Bedienstete muss die Anweisung jedoch nicht



costituisca illecito amministrativo segnalandolo al Segretario generale;

ausführen, wenn dies strafrechtliche Folgen mit sich bringt oder eine Ordnungswidrigkeit darstellt, wobei dies dem Generalsekretär zu melden ist.

- |   |  |
|---|--|
| <p>i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle proprie responsabilità;</p>  | <p>i) Sie müssen die ordnungsgemäße Durchführung der Tätigkeit des untergeordneten Personals beaufsichtigen, falls dies in ihren Verantwortungsbereich fällt.</p>  |
| <p>j) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, attrezzi, strumenti ed automezzi a lui affidati;</p>  | <p>j) Sie müssen mit den ihnen anvertrauten Räumen, Möbeln, Gegenständen, Maschinen, Anlagen, Geräten und Fahrzeugen sorgfältig umgehen.</p>   |
| <p>k) non valersi di quanto è di proprietà dell'amministrazione per ragioni che non siano di servizio;</p>  | <p>k) Sie dürfen die zum Eigentum der Verwaltung gehörenden Sachen nur aus dienstlichen Gründen verwenden.</p>   |
| <p>l) non chiedere né accettare, a qualsiasi titolo, compensi, nonché, salvo quelli d'uso o di modico valore, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;</p>  | <p>l) Sie dürfen für die geleistete Arbeit aus keinerlei Grund Vergütungen sowie Geschenke oder sonstige Vorteile – außer den üblichen oder solchen geringen Werts – erbitten oder annehmen.</p>   |
| <p>m) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;</p> | <p>m) Sie müssen die Vorschriften betreffend den Zugang des Personals zu den Räumen der Verwaltung strikt beachten; außer bei Vorhandensein einer ausdrücklichen Genehmigung dürfen sie keine verwaltungsfremden Personen in die der Öffentlichkeit nicht zugänglichen Räumen einlassen.</p> |
| <p>n) comunicare all'amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;</p>  | <p>n) Sie müssen der Verwaltung ihren Wohnsitz und ihren zeitweiligen Aufenthaltsort, falls dieser nicht mit dem ersteren übereinstimmt, sowie jede spätere Änderung derselben mitteilen.</p>  |
| <p>o) in caso di malattia, dare tempestivo avviso all'ufficio di appartenenza, salvo comprovato impedimento;</p>  | <p>o) Bei Krankheit müssen sie das Amt, dem sie zugeteilt sind, zeitgerecht informieren, es sei denn, ein nachweisbarer Hinderungsgrund liegt vor.</p>   |
| <p>p) astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o</p>  | <p>p) Sie dürfen nicht an Entscheidungen oder Tätigkeiten teilnehmen, die direkt oder indirekt ihre finanziellen oder nicht</p>  |

indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

- q) partecipare salvo comprovato impedimento a corsi di formazione obbligatori.
- r) presentarsi in servizio in condizioni confacenti alle funzioni che è chiamato a svolgere;
- s) informare l'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è stata esercitata l'azione penale nonché dei successivi sviluppi del procedimento penale.

**L'art. 55 è soppresso e sostituito dal presente**

**Art. 55  
Sanzioni e procedure disciplinari**

1. Le violazioni da parte dei lavoratori dei doveri previsti dal presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto (censura);
- c) multa di importo variabile fino ad un massimo di dieci ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi;
- f) licenziamento con preavviso;
- g) licenziamento senza preavviso.

2. Soggetto competente per l'irrogazione della sanzione disciplinare del richiamo verbale è il dirigente della struttura di appartenenza del dipendente. In tale caso il dirigente, convocato tempestivamente il dipendente in presenza del capo ufficio o

finanziellen Interessen oder jene des Ehepartners, des Lebenspartners, der Verwandten oder Verschwägerten bis zum zweiten Grad betreffen.

- q) Sie müssen, außer im Falle einer nachweisbaren Verhinderung, an den obligatorischen Weiterbildungskursen teilnehmen.
- r) Sie müssen im Dienst erscheinen, wie es den ihnen zugewiesenen Funktionen gebührt.
- s) Sie müssen die Verwaltung über die Einleitung eines Verfahrens gegen sie oder über die strafrechtliche Verfolgung sowie über den fortlaufenden Stand des Strafverfahrens informieren.

**Artikel 55 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:**

**Art. 55  
Disziplinarstrafen, Disziplinarverfahren**

1. Die Verletzungen der in diesem Vertrag vorgesehenen Pflichten durch das Personal haben, je nach Schwere der Übertretung, die Anwendung folgender Disziplinarstrafen zur Folge:

- a) mündlicher Tadel;
- b) schriftlicher Tadel (Verweis);
- c) Geldstrafe bis zu einem Höchstbetrag von zehn Stunden Besoldung;
- d) Enthebung vom Dienst und Einbehaltung der Besoldung für bis zu zehn Tagen;
- e) Enthebung vom Dienst und Einbehaltung der Besoldung für elf Tage bis zu höchstens sechs Monaten;
- f) Entlassung mit Kündigungsfrist;
- g) fristlose Entlassung.

2. Für die Verhängung der Disziplinarstrafe des mündlichen Tadels ist der Leiter der Organisationsstruktur zuständig, der der Bedienstete zugeteilt ist. In diesem Fall lädt der Leiter der Organisationsstruktur, der der Bedienstete zugeteilt ist, im Beisein des

del coordinatore, gli contesta verbalmente l'infrazione circosanziando il fatto addebitato e, laddove non ritenga idonee le eventuali giustificazioni, ne spiega i motivi e lo esorta al puntuale rispetto delle disposizioni violate. Del richiamo verbale viene tempestivamente data circosanziata comunicazione scritta alla struttura competente in materia di personale ai fini dell'inserimento nel fascicolo personale del dipendente; tale comunicazione è inviata per conoscenza anche al dipendente interessato. Per le restanti sanzioni disciplinari provvede invece il dirigente della struttura competente in materia di personale previa contestazione scritta dell'addebito.

3. Salvo quanto previsto dal comma 2, il dirigente della struttura in cui il dipendente lavora segnala immediatamente e comunque entro 10 giorni dalla notizia, alla struttura competente in materia di personale i fatti da contestare al dipendente, opportunamente circosanziati e documentati, per l'istruzione del procedimento disciplinare. In caso di mancata segnalazione entro il termine predetto si darà corso all'accertamento della responsabilità del soggetto tenuto alla comunicazione.

4. Salvo il caso di archiviazione della segnalazione per manifesta infondatezza degli addebiti, inesistenza dei fatti addebitati o carenza dei presupposti, la struttura competente in materia di personale procede alla contestazione scritta dell'addebito, che deve basarsi su riscontri obiettivi, entro e non oltre 30 giorni dalla data di ricezione della segnalazione del dirigente ovvero dalla data in cui la struttura procedente abbia altrimenti acquisito la notizia dell'avvenuta infrazione. A seguito della contestazione dell'addebito, il dipendente interessato è convocato, per iscritto e con un preavviso

Amtsleiters oder des Koordinators den Bediensteten umgehend vor und tadelt ihn mündlich für die Übertretung, wobei er das schuldhaftige Verhalten beschreibt. Sofern er die eventuellen Rechtfertigungen für unangemessen hält, begründet er dies und fordert den Bediensteten zur gewissenhaften Beachtung der verletzten Bestimmungen auf. Die für das Personal zuständige Organisationsstruktur erhält umgehend eine schriftliche und ausführliche Mitteilung betreffend den mündlichen Tadel zwecks Einfügung in das Personalfaszikel des Bediensteten; die Mitteilung ergeht zur Kenntnisnahme auch an den betroffenen Bediensteten. Die weiteren Disziplinarstrafen werden hingegen vom Leiter der für das Personal zuständigen Organisationsstruktur nach schriftlicher Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens verhängt.

3. Unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 2 meldet der Leiter der Organisationsstruktur, bei der der Bedienstete arbeitet, umgehend und jedenfalls binnen 10 Tagen nach Erhalt der Meldung der für das Personal zuständigen Organisationsstruktur das dem Bediensteten vorzuhaltende schuldhaftige Verhalten, das zwecks Einleitung des Disziplinarverfahrens angemessen zu beschreiben und zu belegen ist. Sollte die Meldung nicht binnen genannter Frist erfolgen, wird ein Verfahren zur Feststellung der Verantwortlichkeit des für die Meldung Zuständigen eingeleitet.

4. Unbeschadet der Archivierung der Meldung wegen offensichtlicher Unbegründetheit der Vorhaltung, wegen Nichtvorhandensein des schuldhaften Verhaltens oder wegen mangelhafter Voraussetzungen nimmt die für das Personal zuständige Organisationsstruktur die schriftliche, solide untermauerte Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens binnen 30 Tagen nach Erhalt der Meldung des Leiters bzw. nach dem Tag vor, an dem die vorgehende Organisationsstruktur die Übertretung wie auch immer zur Kenntnis genommen hat. Nach der Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens wird der betroffene

di almeno 20 giorni, per l'audizione.

5. Il dipendente può farsi assistere da un procuratore o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui egli aderisce o conferisce mandato. Ove il dipendente, in caso di grave ed oggettivo impedimento, tempestivamente comunicato, non possa essere presente all'audizione, lo stesso, entro il termine fissato dalla struttura competente in materia di personale, può tempestivamente chiedere un rinvio. Il dipendente che non intenda presentarsi all'audizione può inviare una memoria scritta con le proprie controdeduzioni entro il giorno stabilito per l'audizione.

6. La struttura competente in materia di personale, sulla base degli accertamenti effettuati e delle controdeduzioni addotte dal dipendente interessato in sede di audizione o nelle proprie memorie, irroga la sanzione applicabile nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 56. Nel caso in cui sia accertata l'infondatezza o l'irrelevanza degli addebiti ovvero l'inesistenza dei fatti a fondamento degli stessi, il titolare della struttura dispone motivatamente l'archiviazione del procedimento, dandone tempestiva comunicazione all'interessato. In ogni caso il procedimento disciplinare si conclude entro 120 giorni dalla data di contestazione dell'addebito.

7. Qualora, per grave e oggettivo impedimento del dipendente, si sia verificato, su richiesta del medesimo, un differimento del termine fissato per l'audizione, il termine per la conclusione del procedimento disciplinare è prorogato in misura corrispondente al differimento. Il differimento può essere disposto per una sola volta nell'ambito del procedimento disciplinare.

8. La violazione dei termini e delle disposizioni sul procedimento disciplinare previste dal presente articolo 55 (Sanzioni e

Bedienstete schriftlich mit einer Benachrichtigungsfrist von mindestens 20 Tagen für die Anhörung vorgeladen.

5. Der Bedienstete kann den Beistand einer von ihm bevollmächtigten Person oder eines Vertreters der Gewerkschaft, bei der er eingeschrieben ist oder die von ihm beauftragt wurde, in Anspruch nehmen.

Kann der Bedienstete aufgrund einer umgehend mitgeteilten schwerwiegenden und objektiven Verhinderung nicht bei der Anhörung anwesend sein, so kann er unverzüglich binnen der von der für das Personal zuständigen Organisationsstruktur festgelegten Frist um einen Aufschub ersuchen. Der Bedienstete, der bei der Anhörung nicht anwesend sein möchte, kann innerhalb dem für die Anhörung festgesetzten Termin einen Schriftsatz mit seinen Gegenäußerungen übermitteln.

6. Die für das Personal zuständige Organisationsstruktur verhängt die Strafe aufgrund der durchgeführten Überprüfungen und der vom betroffenen Bediensteten bei der Anhörung oder in den Schriftsätzen vorgebrachten Gegenäußerungen unter Beachtung der Grundsätze und Kriterien laut Art. 56. Wird die Unbegründetheit oder Unerheblichkeit der Vorhaltungen bzw. das Nichtvorhandensein des schuldhaften Verhaltens festgestellt, verfügt der Leiter der Organisationsstruktur die begründete Archivierung des Verfahrens und teilt dies dem betroffenen Bediensteten umgehend mit. Das Disziplinarverfahren ist auf jeden Fall binnen 120 Tagen nach dem Tag der Vorhaltung abzuschließen.

7. Falls wegen einer schwerwiegenden und objektiven Verhinderung des Bediensteten auf Antrag desselben ein Aufschub des für die Anhörung festgesetzten Termins eingetreten ist, wird die Frist für den Abschluss des Disziplinarverfahrens um die Anzahl der Tage, für die der Aufschub gewährt wurde, verschoben. Im Rahmen des Disziplinarverfahrens kann der Aufschub nur einmal verfügt werden.

8. Die Verletzung der Fristen und der Bestimmungen zum Disziplinarverfahren laut Art. 55 (Disziplinarstrafen und

procedure disciplinari), nonché dagli articoli 56 bis (Procedura in caso di falsa attestazione della presenza in servizio) e 59 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità degli atti e della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e le modalità di esercizio dell'azione disciplinare, anche in ragione della natura degli accertamenti svolti nel caso concreto, risultino comunque compatibili con il principio di tempestività. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 56 bis, commi 1 e 2, sono da considerarsi perentori il termine per la contestazione dell'addebito e il termine per la conclusione del procedimento.

9. Nell'ambito del procedimento disciplinare la comunicazione di contestazione dell'addebito al dipendente è effettuata tramite la posta elettronica certificata, se il dipendente dispone di idonea casella di posta, la consegna a mano, ovvero attraverso la raccomandata postale con ricevuta di ritorno. Per le comunicazioni successive alla contestazione dell'addebito, è consentito l'uso della posta elettronica o di altri strumenti informatici di comunicazione, ai sensi dell'art. 47, comma 3, secondo periodo, del d.lgs. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale), ovvero anche al numero di fax o altro indirizzo di posta elettronica previamente comunicati dal dipendente o dal suo procuratore.

10. Al dipendente o, su espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni sul diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui alla l.p. n. 23/1992 e relativo regolamento di attuazione. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 54-bis del d.lgs. 165/2001 in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

Disziplinarverfahren) sowie des Art. 56 bis (Verfahren bei Falschangabe zur Anwesenheit im Dienst) und des Art. 59 (Zusammenhang zwischen Disziplinarverfahren und Strafverfahren) hat – unbeschadet der eventuellen Haftung des dafür verantwortlichen Bediensteten – weder den Verfall des Disziplinarverfahrens noch die Ungültigkeit der Akte und der verhängten Strafe zur Folge, sofern das Recht auf Verteidigung des Bediensteten nicht irreversibel beeinträchtigt wurde und die Modalitäten der Ausübung des Disziplinarverfahrens – auch angesichts der Art der im konkreten Fall durchgeführten Überprüfungen – jedenfalls mit dem Grundsatz der Unverzüglichkeit vereinbar sind. Unbeschadet der Bestimmungen laut Art. 56-bis, Abs. 1 und 2, gelten die Frist für die Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens und die Frist für den Abschluss des Verfahrens als bindend.

9. Im Rahmen des Disziplinarverfahrens erfolgt die Mitteilung der Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens an den Bediensteten mittels zertifizierter elektronischer Post, wenn er über ein solches Postfach verfügt, mittels persönlicher Übergabe oder per Einschreiben mit Rückschein. Für die der Vorhaltung nachfolgenden Mitteilungen ist die Verwendung der elektronischen Post oder anderer IT-Kommunikationsmittel im Sinne des Art. 47 Abs. 3 zweiter Satz des GvD Nr. 82/2005 (Kodex der digitalen Verwaltung) gestattet, und zwar auch mittels Fax-Nummer oder anderer E-Mail-Adresse, die der Bedienstete oder die von ihm bevollmächtigte Person vorab mitgeteilt hat.

10. Dem Bediensteten oder seinem ausdrücklich beauftragten Verteidiger ist der Zugang zu sämtlichen Ermittlungsunterlagen betreffend das gegen ihn laufende Verfahren gestattet. Es werden – sofern vereinbar – die Bestimmungen über den Zugang zu den Verwaltungsunterlagen laut LG Nr. 23/1992 und entsprechender Durchführungsverordnung angewandt. Die Bestimmungen laut Art. 54-bis des GvD Nr. 165/2001 in Sachen Schutz der

11. Nel corso dell'istruttoria, la struttura competente in materia di personale può acquisire da altre amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. La predetta attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento né il differimento dei relativi termini.

12. Non può tenersi conto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

13. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore da eventuali altre responsabilità nelle quali egli sia incorso.

14. Il procedimento disciplinare può essere attivato nei confronti di personale assunto con contratto a tempo determinato anche successivamente alla scadenza del termine e la sanzione è eseguita in caso di costituzione di nuovo rapporto di lavoro. La sanzione del licenziamento si converte nella cancellazione della graduatoria per successivi incarichi, previa comunicazione scritta della decisione adottata.

15. La cessazione del rapporto di lavoro estingue il procedimento disciplinare salvo che per l'infrazione commessa sia prevista la sanzione del licenziamento o comunque sia stata disposta la sospensione cautelare dal servizio nei casi previsti dall'art. 57. In tal caso le determinazioni conclusive sono assunte ai fini degli effetti giuridici ed economici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

16. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in altra amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare è avviato o concluso o la sanzione è applicata presso l'amministrazione di destinazione. In caso di trasferimento del dipendente in pendenza di procedimento disciplinare, la struttura competente in materia di personale che abbia in carico gli atti, ivi compresa l'acquisizione di conoscenza dei fatti

öffentlichen Bediensteten, die rechtswidrige Handlungen melden, bleiben unberührt.

11. Im Laufe des Ermittlungsverfahrens kann die für das Personal zuständige Organisationsstruktur bei anderen öffentlichen Verwaltungen Informationen oder Dokumente einholen, die für das Verfahren von Relevanz sind. Die Ermittlungstätigkeit hat weder die Aussetzung des Verfahrens noch den Aufschub der Fristen zur Folge.

12. Die Disziplinarstrafen dürfen nach Ablauf von zwei Jahren ab ihrer Verhängung nicht mehr berücksichtigt werden.

13. Die Maßnahmen laut Abs. 1 entheben den Bediensteten nicht eventueller sonstiger Haftung, die er zu tragen hat.

14. Das Disziplinarverfahren kann gegenüber dem mit befristetem Arbeitsvertrag eingestellten Personal auch nach dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses verhängt werden und die Strafe wird bei Eingehen eines neuen Arbeitsverhältnisses vollzogen. Die Strafe der Entlassung führt – nach schriftlicher Mitteilung der getroffenen Entscheidung – zur Streichung aus der Rangordnung für darauf folgende Aufträge.

15. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat das Erlöschen des Disziplinarverfahrens zur Folge, es sei denn, für die Übertretung ist die Strafe der Entlassung vorgesehen oder es wird in den Fällen laut Art. 57 die vorbeugende Enthebung vom Dienst verfügt. In diesem Fall werden die Abschlussentscheidungen für die dienst- und besoldungsrechtlichen Zwecke getroffen, die nicht von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen sind.

16. Wird der Bedienstete aus welchem Grund auch immer zu einer anderen öffentlichen Verwaltung versetzt, so wird bei der aufnehmenden Verwaltung das Disziplinarverfahren eingeleitet oder abgeschlossen oder die Strafe verhängt. Wird der Bedienstete im Laufe eines Disziplinarverfahrens versetzt, so sorgt die für das Personal zuständige Organisationsstruktur, die die Akte –

disciplinari, provvede alla loro tempestiva trasmissione al competente ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito. In tali casi il procedimento disciplinare è interrotto e dalla data di ricezione degli atti da parte dell'ufficio disciplinare dell'amministrazione presso cui il dipendente è trasferito decorrono nuovi termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento. Nel caso in cui l'amministrazione di provenienza venga a conoscenza dell'illecito disciplinare successivamente al trasferimento del dipendente, la stessa Amministrazione provvede a segnalare immediatamente e comunque entro 20 giorni i fatti ritenuti di rilevanza disciplinare all'Ufficio per i procedimenti disciplinari dell'amministrazione presso cui il dipendente è stato trasferito e dalla data di ricezione della predetta segnalazione decorrono i termini per la contestazione dell'addebito e per la conclusione del procedimento. Gli esiti del procedimento disciplinare vengono in ogni caso comunicati anche all'amministrazione di provenienza del dipendente.

17. Resta salvo quanto previsto dal successivo art. 56 bis per il caso di falsa attestazione della presenza in servizio.

**L'art. 56 è soppresso e sostituito dal presente**

#### **Art. 56 Codice disciplinare**

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in base ai seguenti criteri generali:

- a) alla intenzionalità del comportamento, al grado di negligenza, imprudenza ed imperizia dimostrate;
- b) alla rilevanza degli obblighi violati;
- c) alle responsabilità derivanti dalla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

einschließlich der Kenntnisnahme der Übertretungen – bearbeitet, für die umgehende Übermittlung an die zuständige Disziplinarstelle der Verwaltung, zu der der Bedienstete versetzt wurde. In diesen Fällen wird das Disziplinarverfahren unterbrochen und die neuen Fristen für die Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens oder für den Abschluss des Verfahrens laufen ab dem Tag des Erhalts der Akte seitens der Disziplinarstelle der Verwaltung, zu der der Bedienstete versetzt wurde. Bekommt die Herkunftsverwaltung Kenntnis des disziplinarwidrigen Verhaltens nach der Versetzung des Bediensteten, so meldet sie der Disziplinarstelle der Verwaltung, zu der der Bedienstete versetzt wurde, umgehend und jedenfalls binnen 20 Tagen den Sachverhalt, der auf ein disziplinarrechtlich relevantes Verhalten hindeutet. Die Fristen für die Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens oder für den Abschluss des Verfahrens laufen ab dem Tag des Erhalts der Meldung. Die Herkunftskörperschaft des Bediensteten wird auf jeden Fall über das Ergebnis des Disziplinarverfahrens informiert.

17. Die Bestimmungen laut nachstehendem Art. 56 bis betreffend die Falschangabe zur Anwesenheit im Dienst bleiben unberührt.

**Art. 56 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:**

#### **Art. 56 Disziplinarordnung**

1. Die Art und die Höhe einer jeden Strafe werden graduell und verhältnismäßig, je nach Schwere der Verfehlung, auf der Grundlage nachstehender allgemeiner Kriterien festgesetzt:

- a) Vorsätzlichkeit der Handlung, Grad der bewiesenen Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit und Unerfahrenheit;
- b) Relevanz der verletzten Pflichten;
- c) Verantwortung in Zusammenhang mit der vom Bediensteten besetzten Stelle;

- d) al grado di disservizio o di pericolo provocato, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- e) all'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- f) al concorso nella mancanza di più lavoratori in accordo tra di loro;
- g) al comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- h) al comportamento verso gli utenti.

1 bis. Costituisce circostanza aggravante ai sensi del precedente comma 1, lett. e., il compimento di atti di discriminazione fondati, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o sindacali o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il matrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi da 4 a 6, già sanzionate nel biennio di riferimento, anche se trattasi di infrazioni disciplinari non della stessa natura, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare dal minimo del rimprovero verbale o scritto al massimo

- d) Schwere des Dienstausfalls oder der verursachten Gefahr auch unter Berücksichtigung der Vorhersehbarkeit des Ereignisses;
- e) eventuelles Vorliegen erschwerender oder mildernder Umstände;
- f) Mittäterschaft mehrerer Bediensteter nach Vereinbarung;
- g) Verhalten des Bediensteten im Allgemeinen unter besonderer Berücksichtigung der in den vorhergehenden zwei Jahren ergangenen Disziplinarstrafen;
- h) Verhalten gegenüber dem Publikum.

1-bis. Erschwerende Umstände im Sinne des vorstehenden Abs. 1 Buchst. e) stellen die Diskriminierungen dar, insbesondere die unterschiedliche Behandlung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, genetischer Merkmale, der Sprache, der Religion oder Weltanschauung, politischer, gewerkschaftlicher oder sonstiger Überzeugungen, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, der Ehe, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

2. Der Rückfall in die Verfehlungen laut den Abs. 4-6, die bereits in den vorhergehenden zwei Jahren bestraft wurden, auch wenn es sich um Übertretungen anderer Art handelt, hat eine schwerere Strafe als die in denselben Absätzen vorgesehenen Strafen zur Folge.

3. Dem Bediensteten, der sich mehrerer Verfehlungen mit einer einzigen Handlung oder Unterlassung oder mehrerer in Zusammenhang stehender Handlungen oder Unterlassungen schuldig gemacht hat, die in einem einzigen Verfahren behandelt werden, kann die Strafe für die schwerste von diesen auferlegt werden, wenn für obgenannte Verfehlungen Strafen unterschiedlichen Grades vorgesehen sind.

4. Die Disziplinarmaßnahme, welche als Mindeststrafe einen mündlichen oder



della multa, di importo pari a dieci ore di retribuzione, si applica al dipendente, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché dell'orario di lavoro, salvo che ricorra l'ipotesi di cui al comma 8, lett. a);
- b) condotta non conforme a principi di correttezza verso superiori, altri dipendenti o nei confronti del pubblico;
- c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati e/o insufficiente rendimento nell'assolvimento degli stessi;
- d) negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o strumenti a lui affidati o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, si debba espletare azione di custodia o vigilanza;
- e) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato un danno o disservizio;
- f) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge 300/1970;
- g) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti.
- h) mancata tempestiva informazione all'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o che nei propri confronti è stata esercitata l'azione penale nonché dei successivi sviluppi del procedimento penale.

schriftlichen Tadel und als Höchststrafe den Abzug von zehn Stunden Besoldung vorsieht, wird in nachstehenden Fällen verhängt, wobei die Höhe der Strafe gemäß den Kriterien laut Art. 1 bemessen wird:

- a) bei Nichtbeachtung der Dienstvorschriften – auch in Zusammenhang mit Abwesenheiten wegen Krankheit – und der Arbeitszeit, außer im Falle laut Abs. 8 Buchst. a);
- b) bei unkorrektem Verhalten gegenüber Vorgesetzten, anderen Bediensteten oder dem Publikum;
- c) bei Nachlässigkeit und/oder ungenügender Leistung bei der Ausführung der zugewiesenen Aufgaben;
- d) bei Nachlässigkeit bei der Pflege der Räumlichkeiten, Gegenstände oder Geräte, die dem Bediensteten anvertraut wurden oder die aufgrund seiner Verantwortung seiner Obhut oder Aufsicht unterliegen;
- e) bei Nichtbeachtung der Bestimmungen in Sachen Unfallverhütung und Sicherheit am Arbeitsplatz, sofern dadurch kein Schaden verursacht oder der Dienst nicht beeinträchtigt wurde;
- f) bei Verweigerung von persönlichen Durchsuchungen zum Schutze des Vermögens der Verwaltung im Sinne des Art. 6 des Gesetzes Nr. 300/1970;
- g) bei Verletzung der nicht ausdrücklich unter vorstehenden Buchstaben angeführten Verhaltensregeln;
- h) bei fehlender umgehender Benachrichtigung der Verwaltung über die Einleitung eines Verfahrens oder die strafrechtliche Verfolgung des betreffenden Bediensteten sowie über den fortlaufenden Stand des Strafverfahrens.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato dal bilancio dell'amministrazione e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

- a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4 che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;
- b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;
- c) assenza ingiustificata dal servizio fino a dieci giorni o arbitrario abbandono dello stesso, salvo quanto previsto dal comma 7, lett. a); in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o ai terzi; nei casi di particolare gravità è applicabile la sanzione di cui al successivo comma
- d) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- e) svolgimento di attività che ritardino il recupero psico-fisico durante lo stato di malattia o di infortunio;
- f) testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari o rifiuto a

Der Betrag der Geldstrafen wird im Haushalt der Verwaltung vereinnahmt und ist für soziale Tätigkeiten zugunsten der Bediensteten bestimmt.

5. Die Disziplinarstrafe der Dienstenthebung mit Einbehaltung der Besoldung für höchstens zehn Tage wird für nachstehende Verfehlungen angewandt, wobei die Höhe der Strafe gemäß den Kriterien laut Abs. 1 variiert:

- a) bei Rückfall in die im Abs. 4 vorgesehenen Verfehlungen, die zur Verhängung des Höchstbetrags der Geldstrafe geführt haben;
- b) bei besonderer Schwere der im Abs. 4 vorgesehenen Verfehlungen;
- c) bei ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst bis zu zehn Tagen oder willkürliches Verlassen desselben, unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 7 Buchst. a); in diesen Fällen wird die Höhe der Strafe im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit vom Dienst oder des Verlassens des Dienstes sowie im Verhältnis zur dadurch entstandenen Beeinträchtigung des Dienstes, zur Schwere der Verletzung der Pflichten des Bediensteten und zu den allfälligen Schäden, die der Verwaltung, dem Publikum oder Dritten entstanden sind, bemessen; in besonders gravierenden Fällen kann die im nachstehenden Absatz vorgesehene Strafe verhängt werden;
- d) bei ungerechtfertigter Verzögerung bis zu zehn Tagen bei der Dienstaufnahme an dem von den Vorgesetzten zugewiesenen Dienstsitz im Falle einer Versetzung;
- e) bei Ausübung von Tätigkeiten, die die psychophysische Erholung während einer Krankheit oder nach einem Unfall verzögern;
- f) falsche Zeugenaussage oder Verschweigen der Tatbestände bei

prestare testimonianza;

Disziplinarverfahren oder Verweigerung der Zeugenaussage;

g) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente;

g) bei systematischen und wiederholten aggressiven Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen, die Formen der moralischen Gewalt oder der psychologischen Verfolgung gegenüber einem anderen Bediensteten darstellen;

h) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;

h) bei Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz auch mit dem Publikum oder Dritten;

i) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'articolo 1 della legge 300/1970;

i) bei beleidigenden Äußerungen gegenüber der Verwaltung, außer im Falle der freien Meinungsäußerung laut Art. 1 des Gesetzes Nr. 300/1970;

j) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;

j) bei Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;

k) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

k) bei Verletzung von nicht ausdrücklich unter vorstehenden Buchstaben angeführten Verhaltensregeln, die eine Beeinträchtigung des Dienstes bewirkt hat oder aufgrund derer der Verwaltung, dem Publikum oder Dritten ein Schaden entstanden ist.

6. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi si applica, per:

6. Die Disziplinarstrafe der Enthebung vom Dienst mit Einbehaltung der Besoldung für 11 Tage bis höchstens sechs Monate wird für die nachstehenden Verfehlungen angewandt:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste dal comma 5 quando sia stata comminata la sanzione massima oppure quando queste presentino caratteri di particolare gravità;

a) bei Rückfall im Zweijahreszeitraum in die Verfehlungen laut Abs. 5, die zur Verhängung der höchsten Strafe geführt haben oder bei besonderer Schwere derselben;

b) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per un numero di giorni superiore a quello indicato nel comma 5, lettera c), e fino ad un massimo di 15;

b) bei ungerechtfertigter und willkürlicher Abwesenheit vom Dienst für mehr als die im Abs. 5 Buchst. c) angegebenen Tage bis höchstens 15 Tage;

c) occultamento, da parte del responsabile

c) bei Verschleierung seitens des für die

della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'amministrazione o ad esso affidati;

- d) persistente insufficiente rendimento o fatti, colposi o dolosi, che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- e) esercizio, attraverso sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi ostili e denigratori, di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- f) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, di particolare gravità che siano lesivi della dignità della persona;
- g) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- h) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'amministrazione o a terzi.

Nella sospensione dal servizio prevista dal presente comma, il dipendente è privato della retribuzione fino al decimo giorno mentre, a decorrere dall'undicesimo, è corrisposto un assegno alimentare pari al 50% della retribuzione fondamentale mensile e l'assegno per il nucleo familiare, con esclusione della 13esima mensilità e di ogni compenso accessorio, comunque denominato. Il periodo di sospensione non è computato ai fini della progressione

Verwahrung, Kontrolle oder Aufsicht verantwortlichen Bediensteten von Tatsachen und Umständen über die widerrechtliche Verwendung, unbefugte Änderung, Veruntreuung oder Unterschlagung von Geldern oder Gütern, die der Verwaltung gehören oder die diesem anvertraut wurden;

- d) bei anhaltender ungenügender Leistung oder vorsätzlichen oder fahrlässigen Handlungen, die eine gravierende Unfähigkeit beweisen, die Dienstpflichten in angemessener Weise zu erfüllen;
- e) bei systematischen und wiederholten aggressiven Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen, die Formen der moralischen Gewalt oder der psychologischen Verfolgung gegenüber einem anderen Bediensteten darstellen, um ihm am Arbeitsplatz einen Schaden zuzufügen oder ihn sogar am Arbeitsplatz auszugrenzen;
- f) bei besonders schwierigen Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen;
- g) bei besonders schwerwiegenden Auseinandersetzungen mit Tätlichkeiten am Arbeitsplatz auch mit dem Publikum;
- h) bei jeglichem Verhalten, aus dem der Verwaltung oder Dritten ein schwerer Schaden entstanden ist.

Bei der Enthebung vom Dienst im Sinne dieses Absatzes wird dem Bediensteten für zehn Tage die Besoldung einbehalten. Ab dem elften Tag werden ihm ein Unterhaltsbetrag in Höhe von 50% der monatlichen Grundbesoldung und die Familienzulage mit Ausnahme des 13. Monatsgehalts sowie sämtlicher wie auch immer benannten zusätzlichen Besoldungselemente entrichtet. Die Zeit der Dienstenhebung wird weder für den

giuridica ed economica né agli effetti del trattamento pensionistico e di fine servizio/rapporto.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per:

- a) assenza priva di una valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiori a nove nel corso degli ultimi 10 anni ovvero mancata ripresa del servizio, senza giustificato motivo, entro il termine fissato dall'amministrazione;
- b) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste ai commi 5 e 6, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza tra quelle previste al comma 6, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di sei mesi di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 8, lettera d);
- c) persistente insufficiente rendimento o fatti che dimostrino grave incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- d) recidiva, nel biennio, anche nei confronti di persona diversa, di sistematici e reiterati atti e comportamenti aggressivi, ostili e denigratori e di forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un collega al fine di procurargli un danno in ambito lavorativo o addirittura di escluderlo dal contesto lavorativo;
- e) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'Amministrazione per riconosciute e motivate esigenze di servizio, nel rispetto delle vigenti procedure in relazione alla tipologia di

Aufstieg in der Laufbahn noch für die Gehaltserhöhungen, noch für die Rente und die Dienstabfertigung/Abfertigung berücksichtigt.

7. Die Disziplinarstrafe der Entlassung mit Kündigungsfrist wird für nachstehende Verfehlungen verhängt:

- a) bei Abwesenheit ohne triftige Gründe für mehr als neun auch nicht aufeinanderfolgende Tage im Laufe der letzten 10 Jahre bzw. wegen nicht erfolgter Wiederaufnahme des Dienstes ohne gerechtfertigten Grund binnen der von der Verwaltung festgesetzten Frist;
- b) bei mehrfachem Rückfall, mindestens drei Mal pro Jahr, in die Verfehlungen laut Abs. 5 und 6, auch unterschiedlicher Art, oder Rückfall in eine Verfehlung laut Abs. 6 innerhalb des Zweijahreszeitraums, die zur Verhängung der Strafe von sechs Monaten Enthebung vom Dienst und Einbehaltung der Besoldung geführt hat, unbeschadet der Bestimmungen laut Abs. 8 Buchst. d);
- c) bei Fortbestehen einer ungenügenden Leistung oder Handlungen, die eine gravierende Unfähigkeit beweisen, die Dienstpflichten in angemessener Weise zu erfüllen;
- d) bei Rückfall im Zweijahreszeitraum in systematische und wiederholte aggressive Verhaltensweisen oder Handlungen, Drohungen und Beschimpfungen – auch gegenüber einer anderen Person –, die Formen der moralischen Gewalt oder der psychologischen Verfolgung gegenüber einem Kollegen darstellen, um ihm am Arbeitsplatz einen Schaden zuzufügen oder ihn sogar am Arbeitsplatz auszugrenzen;
- e) bei ungerechtfertigter Ablehnung der von der Verwaltung aus anerkannten und begründeten Diensterfordernissen gemäß den für die Art der aktivierten Mobilität geltenden Verfahren verfügten

mobilità attivata;

- f) condanna passata in giudicato per delitto che, commesso fuori del servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti, di gravità tale, secondo i criteri di cui al comma 1, da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- h) mancata ripresa del servizio, salvo casi di comprovato impedimento, dopo periodi di interruzione dell'attività previsti dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, alla conclusione del periodo di sospensione o alla scadenza del termine fissato dall'amministrazione;
- i) violazione dolosa o gravemente colposa di obblighi concernenti la prestazione lavorativa che abbiano determinato la condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno;
- j) reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco del biennio;
- k) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa stabilite da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della prestazione del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio.

Versetzung;

- f) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen eines außerhalb des Dienstes und nicht in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis begangenen Verbrechens, das aufgrund seiner besonderen Schwere die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt;
- g) bei Verletzung der nicht ausdrücklich unter den vorstehenden Buchstaben angeführten Verhaltensregeln, deren Schwere gemäß den Kriterien laut Abs. 1 die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt;
- h) bei Nichtwiederaufnahme des Dienstes nach einer in den geltenden Gesetzes- und Vertragsbestimmungen vorgesehenen Unterbrechung der Tätigkeit, nach Ablauf der Enthebung vom Dienst oder nach Ablauf der von der Verwaltung festgelegten Frist, es sei denn, ein nachweisbarer Hinderungsgrund liegt vor;
- i) vorsätzliche oder grob fahrlässige Verletzung der Pflichten in Zusammenhang mit der Arbeitsleistung, aufgrund welcher die Verwaltung zum Schadenersatz verurteilt wurde;
- j) wiederholte Verletzung der Pflichten in Zusammenhang mit der Arbeitsleistung, die disziplinarrechtlich zur Verhängung der Enthebung vom Dienst für insgesamt mehr als ein Jahr im Zweijahreszeitraum geführt hat;
- k) ungenügende Leistung wegen wiederholter Verletzung der Pflichten in Zusammenhang mit der Arbeitsleistung, die in Gesetzes- oder Verordnungsbestimmungen, im Tarifvertrag oder Individualvertrag, in Akten und Maßnahmen der Zugehörigkeitsverwaltung enthalten sind, und die aus der anhaltenden negativen Bewertung der Leistung des Bediensteten für jedes Jahr des letzten Dreijahreszeitraumes

hervorgeht.

8. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

a) falsa attestazione di presenza in servizio mediante qualunque modalità fraudolenta, posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione circa il rispetto dell'orario di lavoro, 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 cartacee degli stessi.

La stessa sanzione si applica anche nei confronti di chi dolosamente avalli, agevoli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti fraudolenti con propria condotta attiva o omissiva. La sanzione del licenziamento senza preavviso si applica inoltre in caso di certificazione medica falsa o attestante falsamente uno stato di malattia;

b) falsità documentali o dichiarative ai fini o nell'occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro in sede di assunzione ovvero di progressioni di carriera;

c) gravi e plurime condotte, nell'ambiente di lavoro, nei confronti di altri dipendenti o terzi, aggressive o moleste – anche di carattere sessuale - o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

d) recidiva, nel biennio, di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, gravemente lesivi della dignità della persona;

8. Die Disziplinarstrafe der fristlosen Entlassung wird für nachstehende Verfehlungen verhängt:

a) bei Falschangaben zur Anwesenheit im Dienst durch jegliches betrügerisches Vorgehen auch mit Hilfe anderer Personen, um die Anwesenheit im Dienst vorzutäuschen oder die Verwaltung bezüglich der Einhaltung der Arbeitszeit irrezuführen, z. B. durch Manipulation der Arbeitszeiterfassungssysteme, Umgehung der elektronischen Anwesenheits- und Arbeitszeiterfassungssysteme, Fälschung der Anwesenheitsdatenblätter oder der entsprechenden Register, auch in Papierform.

Dieselbe Disziplinarstrafe wird gegen die Bediensteten verhängt, die durch aktives Handeln oder Unterlassung genannte betrügerische Handlungen oder Verhalten vorsätzlich dulden, begünstigen, unterstützen oder erlauben. Ferner wird die fristlose Entlassung bei Vorliegen einer gefälschten ärztlichen Bescheinigung oder einer wahrheitswidrigen Krankheitsbescheinigung verhängt.

b) gefälschte Unterlagen oder Falscherklärungen zum Zweck oder bei Begründung des Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der Einstellung oder des Aufstiegs;

c) wiederholte schwerwiegende aggressive, belästigende, bedrohende, beleidigende Verhaltensweisen, auch sexueller Art, am Arbeitsplatz gegenüber anderen Bediensteten oder Dritten, die wie auch immer den Ruf und die Würde der Person verletzen;

d) Rückfall im Zweijahreszeitraum in Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person schwer verletzen;

- e) terza recidiva nel biennio, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro superiori, dipendenti o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- f) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari
- g) commissione in genere, anche nei confronti di terzi, di fatti o atti dolosi, che, pur non costituendo illeciti di rilevanza penale, sono di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- h) condanna penale definitiva con la quale sia stata disposta l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione del rapporto di lavoro, in particolare nelle ipotesi previste dall'art. 32 quinquies c.p. vale a dire in caso di condanna non inferiore ai tre anni di reclusione per i delitti di: peculato non momentaneo (art. 314, primo comma c.p.), concussione (317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (319 ter). In tali casi, ai sensi dell'art. 5, c. 4, l. n. 97/2001, dell'estinzione del rapporto di lavoro è data motivata comunicazione scritta al lavoratore senza il rispetto delle forme proprie del procedimento disciplinare;
- i) condanna per delitti o adozione di misure di prevenzione previsti dall'art. 15, lett. da a) ad f), l. n. 55/1990, dall'art. 94, c. 2, d. lgs. n. 267/2000 nonché dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, vale a dire: associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); delitto di associazione finalizzata al
- e) bei drittem Rückfall im Zweijahreszeitraum in Tötlichkeiten gegen Vorgesetzte, Bedienstete oder Dritte am Arbeitsplatz, auch aus nicht dienstlichen Gründen;
- f) bei Anhaltung auf frischer Tat des Bediensteten wegen Amtsunterschlagung oder Erpressung im Amt oder Bestechung, wenn die Anhaltung vom Richter für die Vorerhebungen bestätigt wird;
- g) vorsätzliche Handlungen im Allgemeinen – auch gegenüber Dritten – die zwar keinen strafrechtlichen Tatbestand darstellen, jedoch aufgrund ihrer besonderen Schwere eine auch nur vorübergehende Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zulassen;
- h) bei endgültiger strafrechtlicher Verurteilung, die das unbefristete Verbot der Bekleidung öffentlicher Ämter oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach sich zieht, insbesondere in den im Art. 32-quinquies StGB vorgesehenen Fällen, d. h. im Fall einer Verurteilung zu mindestens drei Jahren Gefängnisstrafe wegen kontinuierlicher Amtsunterschlagung (Art. 314 Abs. 1 StGB), Erpressung im Amt (Art. 317 StGB), Bestechung (Art. 318, 319 und 320 StGB), Bestechung im Bereich der Rechtspflege (Art. 319-ter). Im Sinne des Art. 5 Abs. 4 des Gesetzes Nr. 97/2001 wird in diesen Fällen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses – ohne Einhaltung der Formen des Disziplinarverfahrens – dem Bediensteten schriftlich mit Begründung mitgeteilt;
- i) bei Verurteilung wegen Verbrechen oder Anwendung von Vorbeugungsmaßnahmen gemäß Art. 15 Buchst. a)-f) des Gesetzes Nr. 55/1990, Art. 94 Abs. 2 des GvD Nr. 267/2000 sowie Art. 3 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 97/2001 wegen nachfolgender Verbrechen: mafiaartige Vereinigung (Art. 416-bis StGB);



traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 4, D.P.R. 309/1990), delitto di cui all'art. 73 del D.P.R. cit. concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, se la pena irrogata non sia inferiore a 1 anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti nonché il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione ai predetti reati; peculato non momentaneo (art. 314, primo comma c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), malversazione a danno dello Stato (316-bis), concussione (317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (319 ter c.p. ), induzione indebita a dare o promettere utilità (319 quater c.p.), delitto commesso con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione o a un pubblico servizio se sia stata inflitta la pena della reclusione complessivamente superiore a 6 mesi, delitto non colposo se sia stata inflitta la reclusione di almeno 2 anni, inoltre applicazione di una misura di prevenzione con provvedimento definitivo per presunta appartenenza ad una delle associazioni di cui all'art. 416 bis c.p.. Resta fermo quanto sopra previsto alla lett. f);

Vereinigung zum Betreiben von widerrechtlichem Handel mit Rauschgift oder psychotropen Substanzen (Art. 4 DPR Nr. 309/1990); Verbrechen laut Art. 73 des genannten DPR betreffend die Herstellung oder den Vertrieb solcher Substanzen; Verbrechen im Zusammenhang mit der Herstellung, dem In- und Export, dem Verkauf oder der Abtretung sowie – in den Fällen, in denen eine Gefängnisstrafe von mindestens einem Jahr verhängt wurde – mit dem Führen, dem Transport oder dem Besitz von Waffen, Munition oder Sprengstoffen; Verbrechen der persönlichen oder sachlichen Begünstigung in Zusammenhang mit einem der vorgenannten Verbrechen; kontinuierliche Amtsunterschlagung (Art. 314 Abs. 1 StGB); Amtsunterschlagung unter Ausnutzung des fremden Irrtums (Art. 316 StGB); Veruntreuung zum Schaden des Staates (316-bis); Erpressung im Amt (Art. 317 StGB); Bestechung (Art. 318, 319 und 320 StGB); Bestechung im Bereich der Rechtspflege (Art. 319-ter StGB); Anstiftung zu Gewährung oder Versprechung von Vorteilen (319-quater StGB); Verbrechen, die unter Missbrauch der Befugnisse oder unter Verletzung der Pflichten begangen wurden, die mit einem öffentlichen Amt oder einem öffentlichen Dienst verbunden sind, sofern eine Gefängnisstrafe von insgesamt mehr als sechs Monaten verhängt wurde; nicht fahrlässiges Verbrechen, sofern eine Gefängnisstrafe von mindestens 2 Jahren verhängt wurde; Anwendung einer endgültigen Vorbeugungsmaßnahme wegen Verdacht auf Angehörigkeit zu einer der Vereinigungen laut Art. 416-bis StGB. Die unter Buchst. f) vorgesehenen Bestimmungen bleiben unbeschadet;

j) condanna per altri gravi delitti commessi in servizio, oppure gravi delitti dolosi, che, seppur commessi al di fuori del servizio, abbiano una diretta incidenza

j) bei Verurteilung wegen anderer schwerer Verbrechen während des Dienstes oder schwerer vorsätzlicher Verbrechen, auch wenn diese außerhalb

sullo svolgimento del rapporto di lavoro non consentendone la provvisoria prosecuzione;

k) condanna per delitto commesso in servizio o fuori servizio che, pur non attenendo in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta neanche provvisoriamente la prosecuzione per la sua specifica gravità.

8 bis. Ai fini previsti dal presente articolo, assume rilievo la condanna anche non definitiva secondo i criteri di cui all'art. 59, comma 1, penultimo periodo del presente Contratto.

9. Il codice disciplinare di cui al presente articolo è pubblicato sul sito istituzionale del Consiglio regionale.

10. Il codice disciplinare entra in vigore dal quindicesimo giorno successivo a quello della pubblicazione sul sito istituzionale del Consiglio regionale.

**L'art. 56 bis è soppresso e sostituito dal presente**

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

1. 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 e dell'articolo 56, comma 8, lett. a., provvede all'immediata sospensione cautelare del medesimo senza stipendio, fatta salva la corresponsione dell'indennità prevista dall'art. 58, comma 7, senza obbligo di preventiva audizione. La sospensione è disposta con provvedimento

des Dienstes begangen wurden, jedoch direkten Einfluss auf das Arbeitsverhältnis haben und eine vorübergehende Fortsetzung desselben nicht zulassen;

k) bei Verurteilung wegen eines während des Dienstes oder außerhalb des Dienstes begangenen Verbrechens, das – obwohl es nicht in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis steht – aufgrund seiner besonderen Schwere die – auch vorübergehende – Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt.

8 bis. Für die Zwecke dieses Artikels ist eine auch nicht endgültige Verurteilung gemäß den Kriterien laut dem vorletzten Satz des Art. 59 Abs. 1 dieses Vertrages relevant.

9. Die Disziplinarordnung laut diesem Artikel wird auf der offiziellen Website des Regionalrates veröffentlicht.

10. Die Disziplinarordnung tritt ab dem fünfzehnten Tag nach ihrer Veröffentlichung auf der offiziellen Website des Regionalrates in Kraft.

**Artikel 56 bis wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:**

**„Art. 56 bis „Verfahren im Fall der Falschangabe zur Anwesenheit im Dienst“**

1. Stellt die Verwaltung im Sinne des Art. 55-quater des GvD Nr. 165/2001 und des Art. 56 Abs. 8 Buchst. a) die Falschangabe zur Anwesenheit seitens eines Bediensteten in flagranti bzw. anhand der Geräte für die Überwachung oder Aufzeichnung der Zugänge oder der Anwesenheiten fest, so verfügt sie umgehend – ohne zur vorherigen Anhörung verpflichtet zu sein – die vorbeugende Enthebung vom Dienst ohne Gehalt, unbeschadet der Entrichtung der Zulage laut Art. 58 Abs. 7. Die Enthebung wird mit begründeter Maßnahme der für das

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.

2. 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 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

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.

2. 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 von ihm beauftragt wurde, in Anspruch nehmen. Der Bedienstete kann innerhalb der für die 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 einmal verfügt werden. Die für das 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

siano superati i termini per la contestazione e per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55, commi 4 e 6 del presente contratto.

3. 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.

Dopo l'articolo 56 bis è introdotto l'articolo 56 ter "Determinazione concordata della sanzione"

**Art. 56 ter "Determinazione concordata della sanzione"**

1. Fatti salvi i casi in cui è prevista la sanzione del licenziamento, la struttura competente in materia di personale e il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte l'attivazione della procedura nei cinque giorni successivi alla data fissata per l'audizione del dipendente. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità di cui all'art. 55, c. 9 del presente contratto.

4. La proposta di attivazione della

Bediensteten – weder den Verfall des Disziplinarverfahrens noch die Ungültigkeit der verhängten Strafe zur Folge, sofern das Recht auf Verteidigung des Bediensteten nicht irreversibel beeinträchtigt und die für die Vorhaltung und den Abschluss des Verfahrens vorgesehene Frist laut Art. 55 Abs. 4 und 6 dieses Vertrages nicht überschritten wurde.

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

Nach Artikel 56 bis wird Artikel 56 ter eingefügt: „Einvernehmliche Festlegung der Disziplinarstrafe“:

**Art. 56 ter "Einvernehmliche Festlegung der Disziplinarstrafe"**

1. Mit Ausnahme der Fälle, in denen die Entlassung vorgesehen ist, können die für das Personal zuständige Organisationsstruktur und der Bedienstete die aufzuerlegende Disziplinarstrafe im Schlichtungsweg einvernehmlich festlegen.

2. Die im Schlichtungsverfahren laut Abs. 1 einvernehmlich festgelegte Disziplinarstrafe kann nicht angefochten werden.

3. Die zuständige Disziplinarbehörde oder der Bedienstete kann der Gegenpartei binnen fünf Tagen nach dem für die Anhörung des Bediensteten festgelegten Tag die Einleitung eines Schlichtungsverfahrens vorschlagen. Ab dem Datum des Vorschlags gelten die Fristen für das Disziplinarverfahren als ausgesetzt. Der Vorschlag seitens der Disziplinarbehörde oder des Bediensteten sowie alle anderen Verfahrensakte werden der Gegenpartei gemäß den unter Art. 55 Abs. 9 des vorliegenden Vertrages vorgesehenen Modalitäten mitgeteilt.

4. Der Vorschlag zur Einleitung eines

procedura deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile nei limiti previsti dal comma 2. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i 5 giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità di cui all'art. 55, c. 9. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, dalla scadenza dello stesso riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta di attivazione della procedura conciliativa sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei cinque giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dal responsabile dell'ufficio procedente e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti viene irrogata.

8. In caso di esito negativo o di mancata comparizione, viene redatto relativo verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal pervenimento della proposta e comunque precedere l'irrogazione della sanzione. Fermo restando quanto previsto

Schlichtungsverfahrens muss eine kurze Darlegung des Sachverhalts, die Ergebnisse der Anhörung und den Vorschlag für die in den Grenzen laut Abs. 2 aufzuerlegende Disziplinarstrafe enthalten. Wird der Vorschlag nicht binnen der unter Abs. 3 angeführten Frist formuliert, so verlieren die Parteien die Möglichkeit, erneut ein Schlichtungsverfahren einzuleiten.

5. Die Bereitschaft der Gegenpartei, sich in das Schlichtungsverfahren einzulassen, muss binnen 5 Tagen nach Erhalt des Vorschlags gemäß den unter Art. 55 Abs. 9 vorgesehenen Modalitäten mitgeteilt werden. Wird der Vorschlag nicht binnen vorgenannter Frist angenommen, so laufen nach Ablauf derselben die für das Disziplinarverfahren vorgesehenen Fristen weiter und die Parteien verlieren die Möglichkeit, nochmals ein Schlichtungsverfahren einzuleiten.

6. Wird der Vorschlag zur Einleitung eines Schlichtungsverfahrens angenommen, so lädt die Disziplinarbehörde innerhalb der darauf folgenden fünf Tage den Bediensteten vor, der den Beistand einer von ihm bevollmächtigten Person oder eines Vertreters der Gewerkschaft, bei der er eingeschrieben ist oder die von ihm beauftragt wurde, in Anspruch nehmen kann.

7. Bei erfolgreichem Abschluss des Schlichtungsverfahrens wird das erzielte Einvernehmen in einer vom Verantwortlichen des zuständigen Amtes und dem Bediensteten unterzeichneten Niederschrift festgehalten und die von den Parteien vereinbarte Disziplinarstrafe verhängt.

8. Bei nicht erfolgreichem Abschluss des Schlichtungsverfahrens oder Nichterscheinen des Bediensteten wird eine entsprechende Niederschrift verfasst und das Schlichtungsverfahren eingestellt. Daraufhin laufen die Fristen des Disziplinarverfahrens weiter.

9. Das Schlichtungsverfahren muss in jedem Fall binnen dreißig Tagen ab Eingang des Vorschlags abgeschlossen werden und der Verhängung der Disziplinarstrafe vorausgehen. Unbeschadet

dai precedenti commi, la scadenza di tale termine comporta l'estinzione della procedura conciliativa, la decadenza dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa e la ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare.

L'articolo 57 è soppresso e sostituito dal presente

**Art. 57**

**Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare**

1. L'Amministrazione, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione o sanzione più grave, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, l'allontanamento dal lavoro per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio.

L'articolo 58 è soppresso e sostituito dal presente

**Art. 58**

**Sospensione cautelare per misura restrittiva della libertà personale. Sospensione facoltativa. Sospensione obbligatoria in pendenza di**

der Bestimmungen laut den vorstehenden Absätzen, zieht der Ablauf dieser Frist die Einstellung des Schlichtungsverfahrens, den Verlust der Möglichkeit, nochmals ein solches in Anspruch zu nehmen, und das Weiterlaufen der Fristen des Disziplinarverfahrens nach sich.

Artikel 57 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

**Art. 57**

**Vorbeugende Enthebung vom Dienst während des Disziplinarverfahrens**

1. Falls es die Verwaltung für notwendig erachtet, die dem Bediensteten als disziplinarische Verfehlung angelasteten und mit der Enthebung vom Dienst und der Einbehaltung der Besoldung oder einer schwerwiegenderen Disziplinarmaßnahme bestrafbaren Handlungen zu überprüfen, kann sie den Bediensteten während der für das Disziplinarverfahren erforderlichen Zeit für höchstens dreißig Tage des Dienstes – mit Beibehaltung der Besoldung – entheben.

2. Endet das Disziplinarverfahren mit der Verhängung der Disziplinarstrafe der Enthebung vom Dienst und Einbehaltung der Besoldung, so ist der Zeitraum der vorbeugenden Enthebung vom Dienst bei der Verhängung der Strafe zu berücksichtigen, wobei die Besoldung nur für die Tage der effektiv verhängten Enthebung vom Dienst einbehalten wird.

3. Der Zeitraum der vorbeugenden Enthebung vom Dienst, mit Ausnahme jener Zeit, die als Dienstenthebung gilt, kann für das Dienstalter angerechnet werden.

Artikel 58 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

**Art. 58**

**Vorbeugende Enthebung vom Dienst wegen einer die persönliche Freiheit beschränkenden Maßnahme. Fakultative Dienstenthebung. Obligatorische**

**procedimento penale**

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio, con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. L'Amministrazione, ai sensi del presente articolo, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva alle medesime condizioni del comma 3.

3. Il dipendente può essere altresì sospeso dal servizio con privazione della retribuzione, a prescindere dall'avvenuta adozione di provvedimenti restrittivi della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento. La sospensione è revocata nel caso di successiva sentenza, anche non definitiva, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione nonché nei casi di cui al comma 10.

4. Nel caso sia disposto il giudizio per i seguenti reati previsti dall'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001: peculato non momentaneo (art. 314, c. 1 c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione (art. 318, 319 e 320 c.p.) e corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (319 quater c.p.), in alternativa alla sospensione obbligatoria dal servizio possono essere applicate le misure previste dall'art. 3 della legge n. 97/2001 concernenti il trasferimento ad altra sede o l'attribuzione di altro incarico. Per i medesimi reati, qualora intervenga sentenza di condanna, si applica quanto previsto dal successivo

**Dienstenthebung während eines Strafverfahrens**

1. Der Bedienstete, welcher einer die persönliche Freiheit beschränkenden Maßnahme unterzogen wurde, wird von Amts wegen vom Dienst enthoben. Während der Zeit der Haft oder der Beschränkung der persönlichen Freiheit wird ihm keine Besoldung entrichtet.

2. Die Verwaltung kann im Sinne dieses Artikels nach Beendigung der Beschränkung der persönlichen Freiheit die Dauer der Enthebung vom Dienst des Bediensteten bis zum endgültigen Urteil zu den Bedingungen laut Abs. 3 verlängern.

3. Ferner kann der Bedienstete unabhängig von einer gegen ihn verhängten Maßnahme zur Beschränkung der persönlichen Freiheit vom Dienst mit Einbehaltung der Besoldung enthoben werden, wenn ein Strafverfahren wegen Sachverhalten eingeleitet wird, die direkt mit seinem Arbeitsverhältnis zusammenhängen oder die, falls erwiesen, die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung zur Folge haben. Die Enthebung vom Dienst wird widerrufen, wenn ein auch noch nicht endgültiges Urteil auf Einstellung des Verfahrens, auf Freisprechung oder Freispruch in der Sache sowie in den Fällen laut Abs. 10 gefällt wird.

4. Wird wegen nachstehender im Art. 3 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 97/2001 vorgesehenen strafbaren Handlungen – kontinuierliche Amtsunterschlagung (Art. 314 Abs. 1 StGB), Erpressung im Amt (Art. 317 StGB), Bestechung (Art. 318, 319 und 320 StGB), Bestechung im Bereich der Rechtspflege (Art. 319-ter StGB), Anstiftung zu Gewährung oder Versprechung von Vorteilen (319-quater StGB) – ein Verfahren eingeleitet, können alternativ zur obligatorischen Dienstenthebung die im Art. 3 des Gesetzes Nr. 97/2001 vorgesehenen Maßnahmen betreffend die Versetzung zu einem anderen Dienstsitz oder die Erteilung eines anderen

comma 5. I provvedimenti sono revocati in caso di successiva sentenza, anche non definitiva, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione nonché nel caso di cui al comma 10. In tali casi il dipendente trasferito o attributario di altro incarico può essere mantenuto nella nuova sede o nel nuovo incarico su sua richiesta o per motivate esigenze di servizio.

5. Fermo restando quanto previsto dai commi da 1 a 4, sussiste l'obbligo di immediata sospensione dal servizio nel caso di condanna non definitiva o definitiva - anche se a pena sospesa, nelle ipotesi previste dalla legge e in particolare per i reati e i provvedimenti contemplati dall'art. 94, d.lgs. n. 267/2000, vale a dire: peculato non momentaneo (art. 314, c. 1 c.p.), peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.), malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione (artt. 318, 319 e 320 c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (319 quater c.p.), delitto non colposo per il quale sia stata irrogata la pena non inferiore a 2 anni di reclusione confermata in appello, applicazione di misura di prevenzione con provvedimento non definitivo per presunta appartenenza ad una delle associazioni di cui all'art. 416 bis c.p.. La sospensione è revocata nel caso di successiva sentenza, anche non definitiva, di non luogo a procedere, di proscioglimento o di assoluzione nonché nel caso di cui al comma 10.

Auftrags angewandt werden. Wird für dieselben strafbaren Handlungen ein auf Verurteilung lautendes Urteil gefällt, kommen die im nachstehenden Abs. 5 vorgesehenen Bestimmungen zur Anwendung. Die Maßnahmen werden widerrufen, wenn ein auch noch nicht endgültiges Urteil auf Einstellung des Verfahrens, ein freisprechendes Urteil oder ein Urteil auf Freispruch in der Sache sowie in den Fällen laut Abs. 10 gefällt wird. In diesen Fällen kann der zu einem anderen Dienstsitz versetzte oder mit einem anderen Auftrag betraute Bedienstete – sofern er dies beantragt oder aus begründeten Diensterfordernissen – beim neuen Dienstsitz oder mit dem neuen Auftrag belassen werden.

5. Unbeschadet der Bestimmungen laut den Abs. 1-4 gilt die Pflicht zur unverzüglichen Enthebung vom Dienst bei einer nicht endgültigen oder endgültigen Verurteilung – auch bei Aussetzung der Strafe – für die im Gesetz vorgesehenen Fälle und insbesondere für die im Art. 94 des GvD Nr. 267/2000 vorgesehenen strafbaren Handlungen und Maßnahmen: kontinuierliche Amtsunterschlagung (Art. 314 Abs. 1 StGB), Amtsunterschlagung unter Ausnutzung des fremden Irrtums (Art. 316 StGB), Veruntreuung zum Schaden des Staates (316-bis StGB), Erpressung im Amt (Art. 317 StGB), Bestechung (Art. 318, 319 und 320 StGB), Bestechung im Bereich der Rechtspflege (Art. 319-ter StGB), Anstiftung zu Gewährung oder Versprechung von Vorteilen (319-quater StGB), eine vom Oberlandesgericht bestätigte Gefängnisstrafe von mindestens zwei Jahren wegen eines nicht fahrlässigen Verbrechens, Anwendung einer nicht endgültigen Vorbeugungsmaßnahme wegen Verdachts auf Angehörigkeit zu einer der Vereinigungen laut Art. 416-bis StGB. Die Enthebung vom Dienst wird widerrufen, wenn ein auch noch nicht endgültiges Urteil auf Einstellung des Verfahrens, ein freisprechendes Urteil oder ein Urteil auf Freispruch in der Sache sowie in den Fällen laut Abs. 10 gefällt wird.



6. Fermo restando quanto previsto dai commi da 1 a 4, per i seguenti delitti o provvedimenti previsti dall'art. 15, l. n. 55/1990 e dall'art. 94, d.lgs. n. 267/2000, è disposta l'immediata sospensione obbligatoria dal servizio solo in caso di condanna definitiva o provvedimento per: associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.); delitto di associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 4, D.P.R. 309/1990), delitto di cui all'art. 73 del D.P.R. cit. concernente la produzione o il traffico di dette sostanze, delitto concernente la fabbricazione, l'importazione, l'esportazione, la vendita o cessione, nonché, se la pena irrogata non sia inferiore a 1 anno, il porto, il trasporto e la detenzione di armi, munizioni o materie esplodenti nonché il delitto di favoreggiamento personale o reale commesso in relazione ai predetti reati; peculato momentaneo (art. 314, secondo comma c.p.), altri delitti commessi con abuso di poteri o violazione di doveri inerenti a una pubblica funzione o a un pubblico servizio per i quali sia stata irrogata la pena della reclusione complessivamente superiore a 6 mesi; delitto non colposo se sia stata inflitta la reclusione di almeno 2 anni; applicazione di misura di prevenzione, con provvedimento definitivo, per presunta appartenenza ad una delle associazioni di cui all'art. 416 bis c.p..

7. Al dipendente sospeso ai sensi dei commi da 1 a 6 sono corrisposti un'indennità pari al 50% della retribuzione fondamentale e gli assegni del nucleo familiare, con esclusione delle indennità fisse e continuative di cui all'art. 68 del CCRL.

6. Unbeschadet der Bestimmungen laut den Abs. 1-4 wird für nachstehende Verbrechen oder Maßnahmen laut Art. 15 des Gesetzes Nr. 55/1990 und Art. 94 des GvD Nr. 267/2000 die unverzügliche obligatorische Dienstenthebung ausschließlich im Fall einer endgültigen Verurteilung oder einer Maßnahme betreffend nachstehende strafbare Handlungen verfügt: mafiartige Vereinigung (Art. 416-bis StGB), Verbrechen einer Vereinigung zum Betreiben von widerrechtlichem Handel mit Rauschgift oder psychotropen Substanzen (Art. 4 DPR Nr. 309/1990), Verbrechen laut Art. 73 des genannten DPR betreffend die Herstellung oder den Vertrieb solcher Substanzen; Verbrechen im Zusammenhang mit der Herstellung, dem In- und Export, dem Verkauf oder der Abtretung sowie – in den Fällen, in denen eine Gefängnisstrafe von mindestens einem Jahr verhängt wurde – mit dem Führen, dem Transport oder dem Besitz von Waffen, Munition oder Sprengstoffen; Verbrechen der persönlichen oder sachlichen Begünstigung in Zusammenhang mit einem der vorgenannten Verbrechen; nicht kontinuierliche Amtsunterschlagung (Art. 314 Abs. 2 StGB), weitere Verbrechen, die unter Missbrauch der Befugnisse oder unter Verletzung der Pflichten begangen wurden, die mit einem öffentlichen Amt oder einem öffentlichen Dienst verbunden sind, für die eine Gefängnisstrafe von insgesamt mehr als sechs Monaten auferlegt wurde; eine Gefängnisstrafe von mindestens zwei Jahren wegen eines nicht fahrlässigen Verbrechens, Anwendung einer endgültigen Vorbeugungsmaßnahme wegen Verdacht auf Angehörigkeit zu einer der Vereinigungen laut Art. 416-bis StGB.

7. Dem im Sinne der Abs. 1 - 6 vom Dienst enthobenen Bediensteten wird eine Zuwendung in Höhe von 50% der Grundbesoldung und die Familienzulage entrichtet, ausgenommen die festen und ständigen Zulagen laut Art. 68 des Tarifvertrags.

8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o di proscioglimento, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato - tenendo conto delle sanzioni eventualmente applicate - con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario.

9. In caso di condanna penale, ove il procedimento disciplinare si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità viene conguagliato - tenendo conto delle sanzioni eventualmente applicate - con quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni o, se inferiore, al tempo di prescrizione del reato. Decorso tale termine, la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

11. Quanto previsto dai precedenti commi si applica, in quanto compatibile, anche nel caso di esercizio dell'azione disciplinare in pendenza di procedimento penale ai sensi dell'art. 59 del presente Contratto. In tale caso la sospensione del dipendente è disposta fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

8. Bei endgültigem Urteil auf Freispruch in der Sache oder freisprechendem Urteil wird der während der Zeit der vorbeugenden Enthebung vom Dienst als Zuwendung entrichtete Betrag – unter Berücksichtigung der eventuell verhängten Strafen – mit den Bezügen verrechnet, die dem Arbeitnehmenden im Falle der Anwesenheit im Dienst, mit Ausnahme der Zulagen oder Vergütungen für besondere Dienste oder für die Leistung von Überstunden zugestanden wären.

9. Bei einer strafrechtlichen Verurteilung wird – sofern das Disziplinarverfahren mit einer anderen Strafe als der Entlassung abgeschlossen wird – der dem vom Dienst enthobenen Bediensteten während der Zeit der vorbeugenden Enthebung als Zuwendung entrichtete Betrag – unter Berücksichtigung der eventuell verhängten Strafen – mit den Bezügen verrechnet, die ihm im Falle der Anwesenheit im Dienst – mit Ausnahme der Zulagen oder Vergütungen für besondere Dienste oder für die Leistung von Überstunden sowie der Zeiträume der Dienstenthebung laut Abs. 1 – zugestanden wären.

10. Im Falle einer vorbeugenden Enthebung vom Dienst aufgrund eines Strafverfahrens bleibt diese, falls sie nicht widerrufen wird, für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren oder bis zur Verjährung der Strafe – sofern deren Frist kürzer ist – aufrecht. Nach Ablauf dieser Frist wird die vorbeugende Dienstenthebung von Rechts wegen widerrufen und der Bedienstete kann den Dienst wieder aufnehmen. Das Disziplinarverfahren bleibt jedoch bis zum Abschluss des Strafverfahrens ausgesetzt.

11. Die in den vorstehenden Absätzen vorgesehenen Bestimmungen werden – sofern vereinbar – auch dann angewandt, wenn ein Disziplinarverfahren in Anhängigkeit eines Strafverfahrens im Sinne des Art. 59 des vorliegenden Tarifvertrages eingeleitet wird. In diesem Fall wird die Enthebung vom Dienst bis zum Abschluss des Disziplinarverfahrens

verfügt.

**L'articolo 59 è soppresso e sostituito dal presente**

**Art. 59**

**Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale**

1. Nel caso vengano commessi in servizio illeciti di rilevanza penale perseguibili d'ufficio, l'Amministrazione inizia il procedimento disciplinare e inoltra denuncia penale. L'obbligo di denuncia penale può emergere anche successivamente, nel corso del procedimento disciplinare già avviato. Il procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, è proseguito e concluso anche in pendenza di procedimento penale. Per le infrazioni per le quali è applicabile una sanzione superiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare, nei confronti del dipendente, i provvedimenti cautelari previsti dall'ordinamento. Ai sensi dell'art. 55 ter, 1° comma, del d.lgs. 165/2001 il procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato anche qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi, sufficienti per concludere il procedimento, ivi incluso un provvedimento giurisdizionale non definitivo. La sospensione del procedimento disciplinare si estende agli eventuali fatti di esclusivo rilievo disciplinare ma connessi ai fatti di rilievo penale.

**Artikel 59 wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:**

**Art. 59**

**Zusammenhang zwischen Disziplinarverfahren und Strafverfahren**

1. Sollte ein Bediensteter im Dienst ein Officialdelikt begehen, so leitet die Verwaltung das Disziplinarverfahren ein und erstattet Strafanzeige. Die Pflicht zur Strafanzeige kann auch nachfolgend im Zuge des bereits eingeleiteten Disziplinarverfahrens festgestellt werden. Ein Disziplinarverfahren, das ganz oder teilweise Sachverhalte zum Gegenstand hat, gegen die die Gerichtsbehörde vorgeht, wird auch in Anhängigkeit eines Strafverfahrens fortgeführt und abgeschlossen. Bei Verstößen, für die eine höhere Disziplinarstrafe als die Enthebung vom Dienst mit Einbehaltung der Besoldung für höchstens 10 Tage vorgesehen ist, kann das zuständige Amt in den Fällen, in denen die Feststellung der dem Bediensteten angelasteten Sachverhalte besonders komplex ist und es nach Abschluss der Ermittlungen über unzureichende Elemente zur Begründung der aufzuerlegenden Strafe verfügt, das Disziplinarverfahren bis zum Abschluss des Strafverfahrens aussetzen, unbeschadet der Möglichkeit, gegen den Bediensteten eine in der Rechtsordnung vorgesehene Vorbeugungsmaßnahme zu erlassen. Im Sinne des Art. 55-ter Abs. 1 des GvD Nr. 165/2001 kann das ausgesetzte Disziplinarverfahren auch dann wieder aufgenommen werden, wenn die Verwaltung über neue, ausreichende Elemente – dazu zählt auch ein nicht endgültiger Gerichtsbeschluss – verfügt, um das Disziplinarverfahren abzuschließen. Die Aussetzung des Disziplinarverfahrens gilt auch für jene Sachverhalte, die zwar ausschließlich disziplinarrechtlich relevant, jedoch mit den strafrechtlich relevanten Sachverhalten verbunden sind.

2. Se il procedimento disciplinare non sospeso si conclude con l'irrogazione di una sanzione e, successivamente, il procedimento penale viene definito, anche in sede di revisione, con una sentenza irrevocabile di assoluzione che riconosce che il fatto addebitato al dipendente non sussiste o non costituisce illecito penale o che il dipendente medesimo non lo ha commesso, la struttura competente in materia di personale, ad istanza di parte da proporsi entro il termine di decadenza di sei mesi dall'irrevocabilità della pronuncia penale, riapre il procedimento disciplinare per modificarne o confermarne l'atto conclusivo in relazione all'esito del giudizio penale.

3. Nei casi di cui ai commi 1 e 2 il procedimento disciplinare è, rispettivamente, ripreso o riaperto entro sessanta giorni dalla comunicazione della sentenza, da parte della cancelleria del giudice all'amministrazione di appartenenza del lavoratore ovvero dal ricevimento, da parte dell'interessato, dell'istanza di riapertura del procedimento. E' dovere del dipendente informare l'Amministrazione sullo stato del procedimento penale e sulle condanne riportate. La ripresa o la riapertura del procedimento disciplinare avvengono mediante il rinnovo della contestazione dell'addebito salvo il caso di manifesta sussistenza di motivi per disporre l'immediata archiviazione del procedimento. Il procedimento si svolge secondo quanto previsto nell'art. 55, comma 6, con integrale nuova decorrenza dei termini ivi previsti per la conclusione dello stesso. Ai fini delle determinazioni conclusive, l'autorità procedente, nel procedimento disciplinare ripreso o riaperto, applica le disposizioni dell'articolo 653, commi 1 ed 1-bis, del codice di procedura penale.

4. Al di fuori dei casi previsti dal precedente comma, laddove sia comunicata

2. Endet das nicht ausgesetzte Disziplinarverfahren mit der Verhängung einer Strafe und daraufhin das Strafverfahren – auch aufgrund der Wiederaufnahme – mit einem unwiderruflichen Urteil auf Freispruch in der Sache, in dem erklärt wird, dass der dem Bediensteten angelastete Sachverhalt nicht vorliegt oder dass es sich nicht um eine strafbare Handlung handelt oder dass der Bedienstete die Tat nicht begangen hat, so eröffnet die für das Personal zuständige Organisationsstruktur auf Antrag einer Partei, der binnen sechs Monaten nach Unwiderruflichkeit des Strafurteils zu stellen ist, erneut das Disziplinarverfahren, um dessen Schlussmaßnahme im Sinne des Ergebnisses des Strafverfahrens zu ändern oder zu bestätigen.

3. In den Fällen laut Abs. 1 und 2 wird das Disziplinarverfahren binnen sechzig Tagen nach der Bekanntgabe des Urteils seitens der Gerichtskanzlei an die Herkunftsverwaltung des Bediensteten bzw. nach Erhalt seitens der betroffenen Person des Antrags auf Wiedereröffnung des Verfahrens wieder aufgenommen oder wieder eröffnet. Der Bedienstete ist verpflichtet, die Verwaltung über den Stand des Strafverfahrens und über seine Verurteilungen zu informieren. Die Wiederaufnahme oder Wiedereröffnung des Disziplinarverfahrens finden mittels erneuter Vorhaltung des schuldhaften Verhaltens statt, außer es bestehen offensichtliche Gründe, um die sofortige Archivierung des Verfahrens zu verfügen. Das Verfahren wird gemäß den Bestimmungen laut Art. 55 Abs. 6 abgewickelt, wobei die darin vorgesehenen Fristen für dessen Abschluss zur Gänze neu berechnet werden. Für die Zwecke der Schlussentscheidungen im wieder aufgenommenen oder wieder eröffneten Disziplinarverfahren wendet die vorgehende Behörde die Bestimmungen laut Art. 653 Abs. 1 und 1-bis StPO an.

4. Mit Ausnahme der im vorstehenden Absatz vorgesehenen Fälle eröffnet die

all'Amministrazione sentenza irrevocabile di condanna per un delitto per il quale sia prevista la sanzione del licenziamento, l'Amministrazione, ai sensi dell'art. 5, comma 4, l. n. 97/2001, avvia il procedimento entro il termine di novanta giorni dalla comunicazione della sentenza. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 180 giorni dal termine di inizio.

5. Il dipendente, licenziato per fatti di rilievo penale ai sensi dell'art. 56, comma 7, lett. g. e comma 8, lett. f) g) h) e i), rispetto ai quali sia stato successivamente assolto in sede giudiziaria, anche a seguito di revisione del processo, ha diritto, laddove il procedimento disciplinare riaperto si concluda con l'archiviazione o con l'inflizione di una sanzione disciplinare diversa da quella del licenziamento, alla riammissione in servizio nella medesima sede o, se disponibile, in altra su sua richiesta, anche in soprannumero, nella medesima figura professionale e con decorrenza dell'anzianità posseduta all'atto del licenziamento.

6. Il dipendente riammesso ai sensi del comma 5 è reinquadrato nella categoria e nella posizione retributiva in cui è confluita la figura professionale posseduta al momento del licenziamento, qualora sia intervenuta una nuova classificazione del personale. In caso di premorienza, il coniuge o il convivente superstite e i figli hanno diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati attribuiti al dipendente nel periodo di sospensione o di licenziamento, escluse le indennità comunque legate alla presenza in servizio ovvero alla prestazione di lavoro straordinario.

Dopo l'articolo 59 è introdotto l'articolo 59 bis "successione di norme in materia

Verwaltung – sofern der Verwaltung das unwiderrufliche auf Verurteilung lautende Urteil wegen eines Verbrechens bekannt gegeben wird, für das die Disziplinarstrafe der Entlassung vorgesehen ist – im Sinne des Art. 5 Abs. 4 des Gesetzes Nr. 97/2001 das Verfahren binnen neunzig Tagen nach Bekanntgabe des Urteils. Das Disziplinarverfahren muss innerhalb 180 Tagen nach der Frist für dessen Eröffnung abgeschlossen werden.

5. Ein wegen eines strafrechtlich relevanten Sachverhalts im Sinne des Art. 56 Abs. 7 Buchst. g) und Abs. 8 Buchst. f), g), h) und i) entlassener und später vom Gericht – auch aufgrund der Wiederaufnahme des Verfahrens – freigesprochener Bediensteter hat, sofern das wieder eröffnete Disziplinarverfahren mit einer Archivierung oder einer anderen Disziplinarstrafe als die Entlassung endet, Anrecht auf die Wiederaufnahme in den Dienst, und zwar am selben Dienstsitz (oder auf eigenen Antrag an einem anderen Dienstsitz, sofern es einen solchen gibt und auch in Überzahl), im selben Berufsbild und mit dem zum Zeitpunkt der Entlassung erreichten Dienstalster.

6. Der im Sinne des Abs. 5 wieder in den Dienst aufgenommene Bedienstete wird in die Kategorie und Besoldungsklasse neu eingestuft, welcher das zum Zeitpunkt der Entlassung von ihm bekleidete Berufsbild aufgrund einer eventuellen Neuklassifizierung des Personals zugeordnet wurde. Bei Vorversterben des Bediensteten haben der Ehepartner oder der in der häuslichen Gemeinschaft lebende Partner und die Kinder Anrecht auf sämtliche Bezüge, die dem Bediensteten während der Dienstenthebung oder Entlassung zuerkannt worden wären, ausgenommen die mit der Anwesenheit im Dienst oder mit der Leistung von Überstunden zusammenhängenden Zulagen.

Nach Artikel 59 wird Artikel 59 bis „Aufeinanderfolgende disziplinarrechtliche

disciplinare”

**Art. 59 bis “Successione di norme in materia disciplinare”**

1. In caso di successione di norme contrattuali in materia di procedimento e di responsabilità disciplinare, si applicano, se non diversamente disposto, i seguenti principi:

- a) per gli illeciti commessi precedentemente alla data del 22 giugno 2017 si applicano le norme procedurali e i termini in vigore alla data della commissione dell'illecito medesimo, ai sensi dell'art. 22, c. 13, d.lgs n. 75/2017;
- b) non è sanzionabile il fatto non previsto quale infrazione disciplinare al tempo in cui è stato commesso;
- c) in pendenza di procedimento disciplinare si applicano le norme precettive e sanzionatorie modificative sopravvenute rispetto alla commissione dell'illecito disciplinare se più favorevoli all'incolpato;
- d) in caso di sopravvenuta soppressione di una infrazione disciplinare posteriormente all'inflizione della sanzione, non si dà luogo all'esecuzione della stessa che, se ancora in corso, è interrotta. Cessano altresì gli ulteriori effetti accessori della sanzione nell'ambito del rapporto di lavoro previsti dalla normativa vigente.”

**All'articolo 60**, comma 1, sono apportate le seguenti modifiche

1. Il sistema di classificazione del personale è improntato a criteri di flessibilità al fine di realizzare la migliore gestione del personale che valorizzi la professionalità e l'esperienza acquisita dai dipendenti, sia in Consiglio regionale che presso altre pubbliche amministrazioni, attraverso lo sviluppo formativo e professionale e con l'introduzione di una metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

2. Il sistema classificatorio si basa su tre aree A, B e C, comprendenti posizioni

Bestimmungen” eingefügt:

**Art. 59 bis “Aufeinanderfolgende disziplinarrechtliche Bestimmungen”**

1. Bei aufeinanderfolgenden tarifvertraglichen Bestimmungen in Sachen Disziplinarverfahren und -haftung gelten – sofern nicht anders verfügt – nachstehende Grundsätze:

- a) für rechtswidrige Handlungen, die vor dem 22. Juni 2017 begangen wurden, gelten im Sinne des Art. 22 Abs. 13 des GvD Nr. 75/2017 die Verfahrensbestimmungen und die Fristen, die in Kraft waren, als die rechtswidrigen Handlungen begangen wurden;
- b) war die Handlung zum Zeitpunkt, in dem sie begangen wurde, nicht als Disziplinarvergehen vorgesehen, so ist sie nicht strafbar;
- c) für anhängige Disziplinarverfahren gelten die Vorschriften und die Strafen, die geändert wurden, nachdem das Disziplinarvergehen begangen wurde, sofern sie für den Angeklagten günstiger sind;
- d) wird ein Disziplinarvergehen gestrichen, nachdem die Disziplinarstrafe verhängt wurde, so wird diese nicht vollstreckt bzw. deren Vollstreckung unterbrochen. Ferner endet die Wirksamkeit der laut den geltenden Bestimmungen in Bezug auf das Arbeitsverhältnis vorgesehenen Nebenstrafen.”

**Art. 60** wird wie folgt geändert:

1. Die Klassifizierung des Personals beruht auf Flexibilitätskriterien, um den bestmöglichen Personaleinsatz zu erzielen. Durch Weiterbildungsmaßnahmen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie durch die Einführung einer leistungs- und ergebnisorientierten Bewertungsmethode sollen die beruflichen Fähigkeiten und die Erfahrung der Bediensteten besser genutzt werden.

2. Die Klassifizierung besteht in der Festsetzung dreier Bereiche (A, B und C),

economico-professionali e livelli retributivi:

- a) Area funzionale A - comprendente le posizioni economico-professionali A1, A2 e A3;
- Area funzionale B - comprendente le posizioni economico-professionali B1, B2, B2S, B3, B4 e B4S;
- Area funzionale C - comprendente le posizioni economico-professionali C1, C2 e C3.

b) Il personale è contingentato nelle aree e nelle posizioni economico-professionali nell'ambito della dotazione organica complessiva, con eccezione per la professionalità impiegatizia di livello iniziale della posizione economico professionale A2 (agente), per la quale la dotazione organica è considerata cumulativamente con la professionalità impiegatizia della posizione economico-professionale B1 e per la professionalità di addetto ai servizi di anticamera e portineria A1, per la quale la dotazione organica è considerata cumulativamente con la corrispondente professionalità della posizione economico professionale A2.

c) la progressione economica del personale avviene in base a criteri ispirati:

1. alla valutazione dell'impegno, con particolare riferimento alla trasversalità nello svolgimento delle attività richieste nell'ambito del profilo di appartenenza;
2. alla prestazione del dipendente in relazione alle attività assegnate;
3. alla qualificazione ed esperienza professionale acquisita;
4. alle attività formative seguite e trasfuse a sostegno della propria attività lavorativa e/o dell'Ufficio di assegnazione.

die nachstehende Berufs- und Besoldungsklassen und Besoldungsebenen einschließen:

- a) Funktionsbereich A - (Berufs- und Besoldungsklassen A1, A2 und A3);
- Funktionsbereich B - (Berufs- und Besoldungsklassen B1, B2, B2S, B3, B4 und B4S);
- Funktionsbereich C - (Berufs- und Besoldungsklassen C1, C2 und C3).

b) Das Personal wird innerhalb der einzelnen Bereiche und Berufs- und Besoldungsklassen im Rahmen der gesamten Planstellen kontingentiert. Ausgenommen sind das Berufsbild eines Angestellten der Anfangsstufe der Berufs- und Besoldungsklasse A2 (Gehilfe), dessen Planstellen mit dem Berufsbild eines Angestellten der Berufs- und Besoldungsklasse B1 kumuliert werden, und das Berufsbild eines Gehilfen für Vorzimmer- und Pfortnerdienste A1, dessen Planstellen mit dem entsprechenden Berufsbild der Berufs- und Besoldungsklasse A2 kumuliert werden.

c) Die Gehaltsentwicklung des Personals erfolgt aufgrund:

1. der Bewertung des Einsatzes, mit besonderem Bezug auf die bereichsübergreifende Abwicklung der im Rahmen des Zugehörigkeitsprofils erforderlichen Tätigkeiten;
2. die Leistungen der Bediensteten hinsichtlich der zugewiesenen Tätigkeit;
3. der Berücksichtigung der erworbenen Qualifikation und Berufserfahrung;
4. die zur Unterstützung der eigenen Arbeitstätigkeit und/oder des Amtes, dem der Bedienstete zugewiesen ist, wahrgenommene und mitgeteilte

All'art. 65 "progressione economica" sono apportate le seguenti modifiche:

-il comma 12 è sostituito dal presente:

12. L'eventuale valutazione negativa deve essere scritta e motivata. Qualora il dipendente dissenta dalla valutazione adottata, entro dieci giorni dalla sua comunicazione potrà richiedere di esporre le proprie ragioni davanti ad un apposito collegio composto di tre membri di cui uno esterno all'amministrazione con funzioni di presidente, uno in rappresentanza dell'amministrazione con esclusione dell'estensore del giudizio e dei diretti superiori gerarchici del medesimo, ed uno designato dal lavoratore in sua rappresentanza. Entro i successivi 30 giorni il collegio sentite le parti determina la valutazione definitiva; le decisioni sono assunte a maggioranza. Delle riunioni va redatto verbale. Tale procedura non può essere esperita dal lavoratore qualora dall'eventuale rideterminazione del punteggio non possa derivare alcun effetto in relazione alle procedure di progressione o di riconoscimento di benefici economici.

#### **Art. 66 Finanziamento del sistema di classificazione del personale**

1. La copertura dei costi del sistema di classificazione del personale è alimentata mediante i trasferimenti erogati dalla Regione per il funzionamento del Consiglio regionale.

2. I passaggi all'interno dell'area di cui all'articolo 64 e la progressione economica prevista dall'articolo 65 sono possibili nei limiti delle risorse destinabili a tale scopo dal Consiglio regionale. Le risorse destinabili sono stanziare in conformità alle previsioni di progressione economica e calcolate, per i passaggi all'interno dell'area, in proporzione a quelle stanziare dalla Regione in rapporto al proprio personale. L'eventuale eccedenza delle risorse destinabili a tale scopo è portata in aumento del Fondo per la produttività nel

Fortbildungstätigkeit.

Art. 65 „Gehaltsentwicklung“ wird wie folgt geändert:

- Absatz 12 wird wie folgt ersetzt:

12. Eventuelle negative Bewertungen müssen in schriftlicher Form abgegeben und begründet werden. Ist der Bedienstete mit der abgegebenen Bewertung nicht einverstanden, so kann er binnen zehn Tagen nach deren Mittelung beantragen, seine Gründe vor einem eigens dazu bestimmten Kollegium darzulegen, welches aus drei Mitgliedern besteht, davon eine verwaltungsfremde Person, die den Vorsitz führt, ein Vertreter der Verwaltung, der weder der Verfasser der Bewertung noch ein direkter Vorgesetzter desselben sein darf, und ein vom Arbeitnehmer namhaft gemachter Vertreter. Innerhalb der darauf folgenden dreißig Tage gibt das Kollegium nach Anhören der Parteien die endgültige Bewertung ab; die Entscheidungen werden mehrheitlich gefasst. Über die Sitzungen ist ein Protokoll zu führen. Der Arbeitnehmer darf dieses Verfahren nicht anstrengen, sofern sich die eventuell neufestgelegte Punktzahl nicht auf die Aufstiegsverfahren oder die Zuerkennung von wirtschaftlichen Aufbesserungen auswirkt.

#### **Art. 66 Finanzierung der Klassifizierung des Personals**

1. Die Finanzierung der Kosten für die Klassifizierung des Personals erfolgt aufgrund der von der Region für die Funktionsfähigkeit des Regionalrates ausbezahlten Zuwendungen.

2. Die Aufstiege innerhalb eines Bereichs laut Artikel 64 und die im Artikel 65 vorgesehene Gehaltsentwicklung sind innerhalb der Grenzen der Mittel möglich, die der Regionalrat hierfür bereitstellen kann. Die Mittel werden in Einklang mit den Schätzungen für die Gehaltsentwicklung bereitgestellt und werden für die Aufstiege innerhalb des Bereichs im Verhältnis zu jenen berechnet, welche die Region im Vergleich für das eigene Personal bereitstellt. Ein eventueller Überschuss der hierfür bereitstellbaren



limite annuale di Euro 30.000,00.

L'art. 67 "Struttura della retribuzione" è soppresso e sostituito dal seguente

**Art. 67 Struttura della retribuzione**

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

- trattamento fondamentale
  - a) stipendio tabellare;
  - b) indennità integrativa speciale;
  - c) retribuzione individuale di anzianità;
  - d) indennità di bilinguità e trilinguità;
  - e) assegno personale, ove spettante;
  - f) indennità di funzione parte fissa;
  - g) indennità di posizione, per il periodo in cui è corrisposta;
  - trattamento accessorio
  - h) indennità di funzione parte variabile;
  - i) assegno per incarico sostituto direttore;
  - j) indennità di coordinamento;
  - k) indennità per incarichi speciali;
  - l) compenso per lavoro straordinario;
  - m) indennità per prestazioni fuori orario;
  - n) indennità di reperibilità;
  - o) indennità di disagiata residenza;
  - p) indennità rischio per conducenti di autoveicoli di proprietà dell'amministrazione;
  - q) indennità per servizi particolari e per traduzione simultanea;
  - r) indennità di missione e trasferimento;
  - s) fondo per la produttività e qualità della prestazione lavorativa;
2. 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.

L'art. 69, comma 1, è soppresso e sostituito

Mittel fließt im jährlichen Höchstbetrag von 30.000,00 Euro in den Produktivitätsfonds.

**Art. 67 „Gliederung der Besoldung“** wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

**Art. 67 Gliederung der Besoldung**

1. Die Besoldung der Bediensteten setzt sich aus folgenden Posten zusammen:

- Grundbesoldung
  - a) Tarifgehalt
  - b) Sonderergänzungszulage
  - c) Dienstalterszulage
  - d) Zwei- und Dreisprachigkeitszulage
  - e) eventuell zustehende persönliche Zulage
  - f) Funktionszulage, fester Anteil
  - g) Positionszulage, für den Zeitraum ihrer Einrichtung
  - Zusätzliche Besoldungselemente
  - h) Funktionszulage, veränderlicher Anteil
  - i) Zulage für den Auftrag als Stellvertreter des Amtsdirektors
  - j) Zulage für Koordinierungsaufgaben
  - k) Zulage für besondere Aufträge
  - l) Vergütung für Überstunden
  - m) Zulage für Leistungen außerhalb der Arbeitszeit
  - n) Zulage für Bereitschaftsdienst
  - o) Entfernungszulage
  - p) Gefahrenzulage für Fahrer von Kraftfahrzeugen der Verwaltung
  - q) Zulage für besondere Dienste und für die Simultanübersetzung
  - r) Vergütung für Außendienst und Verlegung des Dienstsitzes
  - s) Fonds für die Produktivität und die Qualität der Arbeitsleistung.
2. Dem Personal wird – sofern zustehend – die Familienzulage gemäß Gesetz vom 13. Mai 1988, Nr. 153 i.d.g.F. entrichtet. Die Familienzulage steht bei Inanspruchnahme des Elternurlaubs in vollem Betrag zu und wird bei unbezahltem Wartestand eingestellt. Eventuelle Nachzahlungen werden innerhalb der Verjährungsfrist von 5 Jahren entrichtet.

**Art. 69** wird gestrichen und durch den

dal seguente

### **Art. 69**

#### **Tredicesima mensilità**

1. Entro il 19 dicembre di ogni anno, ovvero entro il secondo mese successivo alla data di cessazione del servizio, viene corrisposta al personale una tredicesima mensilità, commisurata ad un dodicesimo delle seguenti voci retributive annuali spettanti alle date suindicate:

- stipendio tabellare;
- indennità integrativa speciale;
- retribuzione individuale di anzianità;
- indennità di bilinguità e trilinguità;
- assegno personale, ove spettante;
- indennità di funzione, parte fissa;
- indennità di posizione, per il periodo in cui è corrisposta.

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

3. Nei confronti del personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, che ha reso nell'anno ininterrotto servizio in relazione a posizioni economiche diversamente retribuite, la tredicesima mensilità spetta, a norma del comma 2, in funzione della durata e del trattamento economico dei singoli contratti di lavoro.

4. La tredicesima mensilità sull'indennità di posizione spetta, a norma del comma 2, in funzione della durata dell'incarico.

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

6. La tredicesima mensilità di cui al comma 1 è corrisposta unitamente alla rata di stipendio del mese di dicembre.

L'art. 75 è soppresso e sostituito dal

nachstehenden Artikel ersetzt:

### **Art. 69**

#### **Dreizehntes Monatsgehalt**

1. Innerhalb 19. Dezember eines jeden Jahres oder innerhalb des zweiten Monats nach Ausscheiden aus dem Dienst wird dem Personal ein dreizehntes Monatsgehalt entrichtet, das einem Zwölftel der folgenden zu den oben genannten Fristen zustehenden jährlichen Gehaltsposten entspricht:

- Tarifgehalt
- Sonderergänzungszulage
- Dienstalterszulage
- Zwei- und Dreisprachigkeitszulage
- eventuell zustehende persönliche Zulage
- Funktionszulage, fester Anteil
- Positionszulage, für den Zeitraum ihrer Entrichtung.

2. Wurde weniger als ein Jahr Dienst geleistet, so wird das dreizehnte Monatsgehalt im Ausmaß eines Zwölftels für jeden Monat bzw. für jeden Monatsabschnitt von über 15 Tagen geleisteten Dienstes entrichtet und aufgrund des letzten zustehenden Gehalts berechnet.

3. Dem mit einem befristeten Arbeitsvertrag eingestellten Personal, das im Laufe des Jahres ununterbrochenen Dienst in verschiedenen Besoldungsklassen geleistet hat, steht das dreizehnte Monatsgehalt gemäß Abs. 2 im Verhältnis zur Dauer und Besoldung der einzelnen Arbeitsverträge zu.

4. Der Anteil des dreizehnten Monatsgehalts, der sich auf die Positionszulage bezieht, steht im Sinne des Abs. 2 im Verhältnis zur Dauer des Auftrags zu.

5. Im Falle von Abwesenheiten, die eine Verminderung des festen monatlichen Gehalts zur Folge haben, wird das dreizehnte Monatsgehalt entsprechend gekürzt.

6. Das dreizehnte Monatsgehalt gemäß Abs. 1 wird zusammen mit dem Dezembergehalt ausgezahlt.

**Art. 75** wird gestrichen und durch den

seguinte

### **Art. 75 Indennità di funzione**

1. Al personale compete l'indennità di funzione suddivisa in due quote, una fissa e una variabile, nelle misure mensili stabilite per ciascuna posizione economico professionale nell'allegato K)

2. L'indennità di funzione fissa è corrisposta in ratei mensili, compresa la tredicesima, con le modalità previste per il trattamento economico fondamentale, di cui fa parte.

3. A partire dal 1° giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto la quota variabile dell'indennità di funzione è corrisposta in ratei mensili, con le modalità previste per il trattamento economico fondamentale. La casistica delle giornate di assenza di cui al comma 4 è considerata ai soli fini della determinazione del premio di produttività di cui all'art. 88.”

**L'art. 76** è soppresso e sostituito dal seguente:

“Art. 76 Indennità di posizione

1. Ai dipendenti incaricati della funzione di direttore d'ufficio spetta, in relazione alla particolare funzione, una speciale indennità di posizione. L'indennità viene determinata dall'Ufficio di Presidenza applicando un coefficiente da 0,6 fino a 0,9, tenendo conto della complessità delle funzioni connesse all'incarico assegnato, è commisurata al livello iniziale della posizione economico professionale C2 ed è corrisposta con le stesse modalità dello stipendio.

2. Per nessuna ragione può essere percepita più di un'indennità di posizione prevista dal presente articolo. In caso di direzione di più uffici, al funzionario compete l'indennità di posizione nella misura maggiore fra quelle previste per gli uffici cui è preposto.

3. Al sostituto del direttore compete un assegno mensile di importo pari ad 1/12

nachstehenden Artikel ersetzt:

### **Art. 75 Funktionszulage**

1. Dem Personal steht die Funktionszulage zu, die aus einem festen und einem veränderlichen Anteil besteht und deren monatlicher Betrag für jede Berufs- und Besoldungsklasse in der Anlage K) festgelegt ist.

2. Der feste Anteil der Funktionszulage wird in Monatsraten einschließlich der dreizehnten Monatsrate gemäß den für die Grundbesoldung – zu deren Posten sie gehört – geltenden Modalitäten entrichtet.

3. Ab dem ersten Tag des Monats nach Unterzeichnung dieses Vertrags wird der veränderliche Anteil der Zulage in Monatsraten gemäß denselben Modalitäten wie die Grundbesoldung entrichtet. Die Abwesenheitstage laut Abs. 4 werden nur für die Bestimmung der Produktivitätsprämie laut Art. 88 berücksichtigt.

**Art. 76** wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

“Art. 76 Positionszulage

1. Den Bediensteten, die mit den Aufgaben eines Amtsdirektors betraut sind, steht aufgrund ihrer spezifischen Funktion eine besondere Positionszulage zu. Die Positionszulage wird vom Präsidium festgelegt, das je nach Komplexität der mit dem Auftrag verbundenen Aufgaben einen Koeffizienten von 0,6 bis 0,9 anwendet; sie wird nach dem Anfangsgehalt der Berufs- und Besoldungsklasse C2 bemessen und gemäß denselben Modalitäten wie das Gehalt entrichtet.

2. Es kann auf keinen Fall mehr als eine Positionszulage laut diesem Artikel bezogen werden. Dem Beamten, der mehrere Ämter leitet, steht die höchste unter den für die geleiteten Ämter vorgesehenen Positionszulagen zu.

3. Dem stellvertretenden Direktor steht eine monatliche Zulage in Höhe von 1/12 der für

dell'indennità di posizione mensile prevista per l'ufficio. L'assegno è comunque sospeso a partire dall'ottavo giorno consecutivo di assenza del sostituto, escluse le ferie, gli infortuni sul lavoro ed il congedo di maternità o di paternità. Per le giornate di effettiva sostituzione del direttore titolare assente dal servizio, l'assegno spettante al sostituto è rideterminato nella misura di 1/30 dell'indennità di posizione mensile prevista per l'ufficio e ciò a partire dall'ottavo giorno consecutivo di assenza, escluse le ferie.

4. Qualora al direttore titolare sia attribuito anche l'incarico di direzione di una struttura organizzativa, al sostituto è attribuito un assegno personale nella misura del 50% dell'indennità di posizione prevista per il titolare. L'assegno è corrisposto con le modalità dello stipendio.”

#### **All'art. 77 Indennità di coordinamento**

sono apportate le seguenti modifiche:

- il comma 2 è soppresso e sostituito dal seguente:

“2. Al personale incaricato, con provvedimento previsto dall'ordinamento dell'amministrazione, di svolgere dette funzioni è corrisposta un'indennità mensile lorda da un minimo di Euro 80,00 ad un massimo di Euro 1.100,00 differenziata tenuto conto del dimensionamento delle unità operative e del livello di responsabilità dei servizi richiesti. “

**All'art. 79 – Lavoro straordinario - e art. 80 – Banca ore -** sono apportate le seguenti modifiche:

- A far data dal 1° gennaio dell'anno successivo alla sottoscrizione del presente contratto è soppresso il comma 6 dell'art. 79.

- A far data dal 1° gennaio dell'anno successivo alla sottoscrizione del presente

das Amt vorgesehenen monatlichen Positionszulage zu. Die Entrichtung der Zulage wird jedenfalls ab dem achten Tag ununterbrochener Abwesenheit des stellvertretenden Direktors – außer bei Urlaub, Arbeitsunfällen sowie Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub – eingestellt. Für die Tage effektiver Stellvertretung des vom Dienst abwesenden Direktors wird die dem Stellvertreter zustehende Zulage ab dem achten Tag ununterbrochener Abwesenheit – außer bei Urlaub – in Höhe von 1/30 der für das Amt vorgesehenen monatlichen Positionszulage neu berechnet.

4. Wird dem Amtsdirektor auch der Auftrag zur Leitung einer Organisationsstruktur erteilt, steht dem Stellvertreter eine persönliche Zulage in Höhe von 50 % der dem Amtsdirektor zustehenden Positionszulage zu. Die Zulage wird gemäß denselben Modalitäten wie das Gehalt entrichtet.“

**Art. 77 „Zulage für Koordinierungsaufgaben“** wird wie folgt abgeändert:

- Absatz 2 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

„2. Dem Personal, dem genannte Aufgaben mit in der Verwaltungsordnung vorgesehener Maßnahme zugewiesen werden, wird eine monatliche Bruttozulage von mindestens 80,00 Euro und höchstens 1.100,00 Euro entrichtet, die je nach Größe der Verwaltungseinheit und je nach Verantwortungsgrad in Bezug auf die verlangten Dienste variiert.“

**Art. 79 – Überstunden – und Art. 80 – Stundenbank –** werden wie folgt geändert:

- Mit Wirkung vom 1. Jänner des Jahres nach Unterzeichnung dieses Tarifvertrags wird Abs. 6 des Artikels 79 gestrichen.

- Mit Wirkung vom 1. Jänner des Jahres nach Unterzeichnung dieses Tarifvertrags

contratto l'**art. 80** è soppresso e sostituito dal seguente:

**“Art. 80 Banca ore**

1. E' istituita la banca ore nella quale rientra la flessibilità positiva mensile, senza preventiva autorizzazione e senza obbligo di fruizione nel mese successivo, con cumulo di mese in mese fino al limite di 60 ore; il suddetto limite è calcolato in proporzione per il personale che presta servizio a tempo parziale.

2. La fruizione dell'orario depositato nella banca ore deve essere previamente concordata con il diretto superiore al fine di salvaguardare il funzionamento dell'organizzazione nel suo complesso e nell'erogazione congruente dei servizi previsti.

L'**art. 83** è soppresso e sostituito dal seguente:

**Art. 83 Indennità disagiata residenza**

“1. Agli impiegati dei gruppi linguistici tedesco e ladino che, assegnati a prestare servizio presso strutture, servizi o uffici centrali in Trento, risiedono nella provincia di Bolzano è corrisposta una indennità mensile di Euro 218,46, a titolo di rimborso delle spese di viaggio e delle maggiori spese derivanti dalla prestazione del lavoro fuori del luogo di residenza.

2. Resta confermata l'indennità di disagiata residenza di cui all'articolo 65, commi 2, 4 e 5 del contratto collettivo 13 novembre 2001 limitatamente al personale che alla data di entrata in vigore del contratto collettivo 21 ottobre 2004 ne fruiva, nella misura massima in godimento, e qualora continuino a sussistere i presupposti per attribuirla.

3. L'indennità di cui al comma 1 è corrisposta in ratei mensili, con esclusione delle giornate di assenza a qualsiasi titolo effettuate. L'indennità di cui al comma 2, dall'inizio del mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo, è corrisposta in via continuativa in ratei

wird **Art. 80** gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

**“Art. 80 Stundenbank**

1. Es wird die Stundenbank eingeführt, in die ohne vorherige Ermächtigung das monatliche Zeitguthaben einfließt. Dieses muss nicht im darauf folgenden Monat in Anspruch genommen werden und kann von Monat zu Monat bis höchstens 60 Stunden kumuliert werden; besagte Höchstgrenze wird für das Personal mit Teilzeitbeschäftigung verhältnismäßig berechnet.

2. Die Inanspruchnahme des in der Stundenbank angesammelten Zeitguthabens muss mit dem direkten Vorgesetzten vereinbart werden, um den reibungslosen Arbeitsablauf und die angemessene Erbringung der vorgesehenen Dienstleistungen zu gewährleisten.“

**Art. 83** wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

**Art. 83 Entfernungszulage**

“1. Den in der Provinz Bozen wohnhaften Bediensteten der deutschen und der ladinischen Sprachgruppe, die den Organisationsstrukturen, Diensteinheiten oder Zentralämtern in Trient zugeteilt sind, wird eine monatliche Zulage von 218,46 Euro als Rückerstattung der Fahrkosten sowie der höheren Kosten entrichtet, die durch die Arbeitsleistung außerhalb des Wohnsitzes entstehen.

2. Die Entfernungszulage laut Art. 65 Abs. 2, 4 und 5 des Tarifvertrags vom 13. November 2001 wird nur für die Bediensteten, die diese am Tag des Inkrafttretens des Tarifvertrags vom 21. Oktober 2004 bezogen, in dem ihnen zuerkannten Höchstbetrag aufrecht erhalten, sofern die erforderlichen Voraussetzungen noch bestehen.

3. Die Zulage laut Abs. 1 wird in monatlichen Raten entrichtet; dabei werden die Tage ausgeschlossen, an denen die Bediensteten aus welchem Grund auch immer abwesend waren. Die Zulage laut Abs. 2 wird ab Beginn des Monats nach der Unterzeichnung dieses Abkommens in

mensili, in ragione di 10/12 dell'importo annuo spettante a tale data.

4. Ai dipendenti che fruiscono del trasporto pubblico e che presentino richiesta preventiva è riconosciuto il rimborso del costo di abbonamento nella misura del 50% della spesa anche attraverso l'ottenimento di costi di abbonamento a prezzo inferiore a quello ordinario mediante la stipula di abbonamenti aziendali.

I dipendenti ai quali viene corrisposta l'indennità di cui al comma 1 e 2 possono optare per l'applicazione delle disposizioni di cui al comma 4.

**All'art. 84** - Cumulabilità delle indennità - sono apportate le seguenti modifiche:

1. L'indennità di posizione, l'indennità di coordinamento e l'indennità per incarichi speciali non sono fra loro cumulabili.

2. Ai sostituti dei direttori può essere attribuita l'indennità di coordinamento o quella per incarichi speciali ma l'importo massimo complessivamente attribuibile non può superare il limite di cui all'articolo 78, comma 2, del presente contratto.

**All'art. 85**, dopo il primo comma è aggiunto il seguente comma:

“2. Il pagamento dell'indennità avrà luogo con cadenza mensile.”

**L'art. 88** è soppresso e sostituito dal seguente:

**Art. 88 Fondo per la produttività e la qualità della prestazione lavorativa**

1. Allo scopo di valorizzare la capacità e la produttività dei dipendenti e il loro contributo alla maggiore efficienza delle amministrazioni e alla qualità del servizio pubblico è istituito un "Fondo per la produttività e la qualità della prestazione lavorativa"

2. Lo stesso è alimentato:

monatlichen Raten in Höhe von 10/12 des zu jenem Datum zustehenden Jahresbetrags ununterbrochen entrichtet.

4. Den Bediensteten, die die öffentlichen Verkehrsmittel benutzen und vorab einen entsprechenden Antrag stellen, werden 50% der Abonnementskosten erstattet, und zwar auch mittels ermäßigter Abonnements, die für die Bediensteten mit den Transportunternehmen vereinbart werden.

Die Bediensteten, denen die Zulage laut Abs. 1 bzw. 2 entrichtet wird, können sich für die Anwendung der Bestimmungen gemäß Abs. 4 entscheiden.

**Art. 84** - Kumulierbarkeit der Zulagen - wird wie folgt geändert:

1. Die Positionszulage, die Zulage für Koordinierungsaufgaben und die Zulage für besondere Aufträge sind nicht miteinander kumulierbar.

2. Den Stellvertretern der Direktoren kann die Zulage für Koordinierungsaufgaben oder die Zulage für besondere Aufträge zuerkannt werden, der insgesamt zuweisbare Höchstbetrag darf jedoch die Grenze laut Art. 78 Abs. 2 dieses Vertrags nicht überschreiten.

Im **Art. 85** wird nach Abs. 1 der nachstehende Absatz hinzugefügt:

“2. Die Zulage wird monatlich entrichtet.“

**Art. 88** wird aufgehoben und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

**Art. 88 Fonds für die Produktivität und die Qualität der Arbeitsleistung**

1. Es wird ein „Fonds für die Produktivität und die Qualität der Arbeitsleistung“ eingerichtet, um die Fähigkeiten und die Produktivität der Bediensteten sowie ihren Beitrag zur Leistungssteigerung in den Verwaltungen und zur Qualität des öffentlichen Dienstes zu fördern.

2. Der Fonds setzt sich wie folgt

- a) da una quota pari al 6% del trattamento economico riferito allo stipendio tabellare iniziale e all'indennità integrativa speciale dei dipendenti in servizio al 1. gennaio di ogni anno al netto degli oneri riflessi;
- b) dalle risorse contrattuali che possano residuare una tantum, dai risparmi derivanti dalla cessazione della corresponsione dell'indennità per disagiata residenza e dal 50% delle eventuali somme non liquidate nell'anno precedente a quello di riferimento per la quota del Fondo di produttività;
- c) dal 60% delle economie di gestione conseguite nell'anno di riferimento, che consistono nei minori oneri ottenuti dalla mancata sostituzione temporanea di personale. A tal fine si considerano tutte le assenze dal servizio, escluse le ferie, di durata superiore a 30 giorni annui. Deve essere attestato che detti risparmi non abbiano prodotto effetti negativi sulla quantità e qualità dei servizi resi agli utenti e che non siano dovuti all'affidamento di attività all'esterno. L'ammontare complessivo delle economie di gestione è contenuto entro il limite massimo dell'1% della retribuzione lorda dell'anno di riferimento.
- d) dal 60% dell'importo corrispondente alla retribuzione individuale di anzianità non più corrisposta al personale cessato dal servizio a decorrere dal 1. gennaio 2018, compresa la quota di tredicesima mensilità. Detto importo, rapportato all'intero anno, confluisce stabilmente nel Fondo a partire dall'anno successivo alla cessazione dal servizio;
- e) i risparmi di spesa conseguiti nell'anno di riferimento per le indennità di cui agli artt. 77 e 78 del presente contratto rispetto agli stanziamenti complessivamente previsti.

2-bis. Il Fondo di cui al comma 2 è alimentato dalle risorse corrispondenti a quelle definite dal contratto o dagli accordi collettivi per il personale della Regione, in

zusammen:

- a) aus einem Anteil von 6% der Besoldung bezogen auf das Anfangstarifgehalt und auf die Sonderergänzungszulage der zum 1. Jänner eines jeden Jahres im Dienst stehenden Bediensteten, abzüglich der Sozialbeiträge;
- b) aus den eventuell nicht zur Gänze für die Finanzierung des Tarifvertrags verwendeten Mitteln, den Einsparungen aus der nicht mehr entrichteten Entfernungszulage sowie aus 50 % der eventuellen Beträge, die im Jahr vor dem Bezugsjahr für den Anteil des Produktivitätsfonds nicht ausgezahlt wurden;
- c) aus 60% der im Bezugsjahr erzielten Einsparungen, die aus der nicht vorgenommenen zeitweiligen Ersetzung von Personal resultieren. Dabei werden sämtliche Abwesenheiten vom Dienst – ausgenommen der Urlaub – berücksichtigt, die mehr als 30 Tage jährlich umfassen. Es ist nachzuweisen, dass genannte Einsparungen die Quantität und Qualität der Dienste am Bürger nicht beeinträchtigt haben und dass sie nicht auf die Erteilung externer Aufträge zurückzuführen sind. Der Gesamtbetrag der Einsparungen hält sich in den Grenzen von 1 % der Bruttobesoldung im Bezugsjahr.
- d) aus 60% des Betrags der Dienstalterszulage – einschließlich der dreizehnten Monatsrate –, die dem ab 1. Jänner 2018 aus dem Dienst ausgeschiedenen Personal nicht mehr entrichtet wird. Dieser auf Jahresbasis berechnete Betrag fließt ab dem Jahr nach dem Dienstaustritt ständig in den Fonds ein;
- e) die im Bezugsjahr erzielten Einsparungen betreffend die Zulagen laut Art. 77 und 78 dieses Vertrags im Verhältnis zu den vorgesehenen Gesamtansätzen.

2-bis. Der Fonds laut Absatz 2 wird durch die Geldmittel gespeist, die im Verhältnis zur Anzahl der Bediensteten des Regionalrates jenen entsprechen, die im

proporzione al numero dei dipendenti del Consiglio regionale.

3. Le risorse, decurtate dell'importo utilizzato dalla contrattazione decentrata di cui all'articolo 5, sono ripartite fra le strutture organizzative o loro articolazioni in ragione del personale assegnato applicando i parametri di cui all'Allegato K), tenuto conto del periodo di assegnazione e della tipologia del rapporto di lavoro. A tal fine si escludono i periodi di assenza che abbiano dato luogo alla sostituzione con personale supplente. L'assegnazione delle risorse alla struttura opera entro il limite massimo annuo di 30 giorni di assenza non sostituita per ciascun dipendente.

4. Nel caso di costituzione, nell'ambito delle strutture organizzative o articolazioni, di nuove e distinte unità organizzative caratterizzate dallo svolgimento di specifiche competenze, le risorse assegnate possono essere ulteriormente suddivise, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali.

4 bis. Ai fini della determinazione del premio individuale, considerano alla stregua di presenza in servizio:

- i permessi sindacali e per mandato politico;
- le assenze per ferie;
- il permesso retribuito previsto dall'articolo 34, comma 3, lettere a), b) ed e);
- l'assenza dovuta a causa di servizio o infortunio sul lavoro riconosciuto dall'INAIL;
- il congedo per maternità e paternità;
- i permessi di cui all'articolo 33, commi 3 e 6, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
- i giorni di assenza per patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Azienda sanitaria".

Tarifvertrag oder den Tarifabkommen für das Personal der Region festgelegt werden.

3. Die Mittel, die um den für die dezentralen Vertragsverhandlungen laut Art. 5 verwendeten Betrag gekürzt werden, werden unter die Organisationsstrukturen oder ihre Ämter je nach Anzahl des zugeteilten Personals unter Anwendung der Parameter laut Anlage K) sowie unter Berücksichtigung des Zeitraums der Zuteilung und der Art des Arbeitsverhältnisses aufgeteilt. Zu diesem Zweck werden die Abwesenheitszeiten ausgeschlossen, die durch Ersatzpersonal gedeckt wurden. Für die Zuweisung der Mittel an die einzelnen Organisationsstrukturen ist pro Bediensteten eine Jahreshöchstgrenze von 30 Abwesenheitstagen ohne Ersetzung vorgesehen.

4. Werden im Rahmen der Organisationsstrukturen oder deren Ämter neue und getrennte Organisationseinheiten errichtet, die spezifische Aufgaben ausführen, können die zugewiesenen Mittel nach Absprache mit den Gewerkschaften weiter aufgeteilt werden.

4 bis. Zwecks Festlegung der individuellen Prämie gelten als Anwesenheit im Dienst:

- die Gewerkschaftsbeurlaubungen und Beurlaubungen wegen politischen Mandats;
- die Abwesenheiten wegen Urlaub;
- die bezahlte Beurlaubung laut Art. 34 Abs. 3 Buchst. a), b) und e);
- die dienstbedingten Abwesenheiten oder Abwesenheiten wegen eines von der INAIL anerkannten Arbeitsunfalls;
- der Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub;
- die Beurlaubungen laut Art. 33 Abs. 3 und 6 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104;
- die Abwesenheitstage wegen schwerer Krankheiten, die gemäß den Anweisungen des Sanitätsbetriebs lebenserhaltender und mit diesen vergleichbarer Therapien bedürfen".



5. La valutazione di cui ai precedenti commi, adeguatamente motivata, va sottoscritta per presa visione dal dipendente. Il dipendente ha titolo ad avere copia della valutazione a lui riferita e a prendere visione della valutazione attribuita ai colleghi della struttura/ufficio o ambito separato.

6. Qualora il dipendente dissenta dalla valutazione operata, entro dieci giorni dalla sua comunicazione può promuovere la procedura prevista dall'articolo 65, comma 12 del presente contratto. Al termine della procedura, la valutazione, modificata o meno, diviene definitiva.

7. L'amministrazione darà evidenza alle Organizzazioni sindacali delle somme erogate e delle eventuali somme residue non distribuite nonché delle quote effettivamente attribuite.

8. L'erogazione del Fondo viene effettuata entro il mese di maggio, compatibilmente con il rispetto delle disposizioni di cui al comma 6.

9. Le modalità di riparto del fondo di produttività per il personale, incluso quello incaricato della direzione d'ufficio, sono stabilite dal Consiglio regionale previa consultazione con le organizzazioni sindacali.

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

“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.

2. Al servizio alternativo di mensa possono accedere, esclusivamente al di fuori dell'orario di lavoro, solo i dipendenti effettivamente in servizio.

3. Possono accedere al servizio alternativo di mensa sia i dipendenti che effettuano un rientro pomeridiano che i dipendenti con orario medio giornaliero di almeno sei ore.

5. Die Bewertung laut oben genannten Absätzen muss angemessen begründet sein und vom Bediensteten zwecks Bestätigung der Einsichtnahme unterzeichnet werden. Der Bedienstete ist berechtigt, eine Kopie seiner Bewertung zu erhalten und in die Bewertung der Kollegen der Organisationsstruktur / des Amtes oder des getrennten Bereiches Einsicht zu nehmen.

6. Ist der Bedienstete mit der abgegebenen Bewertung nicht einverstanden, so kann er innerhalb von zehn Tagen nach deren Mitteilung das Verfahren laut Art. 65 Abs. 12 dieses Vertrags einleiten. Nach Abschluss des Verfahrens ist die geänderte oder gleichbleibende Bewertung endgültig.

7. Die Verwaltung teilt den Gewerkschaften die ausgezahlten Beträge und die eventuell nicht entrichteten Restbeträge sowie die effektiv zugewiesenen Anteile mit.

8. Die Auszahlung der Beträge aus dem Fonds erfolgt innerhalb Mai, sofern dies mit den Bestimmungen laut Abs. 6 vereinbar ist.

9. Die Modalitäten für die Aufteilung des Fonds für die Produktivität des Personals, einschließlich der mit der Leitung eines Amtes betrauten Bediensteten, werden vom Regionalrat nach vorheriger Beratung mit den Gewerkschaften festgelegt.

**Art. 95** wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

“Art. 95 Alternativer Mensadienst

1. Der alternative Mensadienst für die Bediensteten wird von gemäß den Bestimmungen über die Vergabeverfahren ausgewählten Dritten, die Lunch-Service anbieten, durchgeführt.

2. Der alternative Mensadienst kann ausschließlich außerhalb der Arbeitszeit nur von den Bediensteten in Anspruch genommen werden, die effektiv im Dienst sind.

3. Den Mensadienst können die Bediensteten, die am Nachmittag Ausgleichsstunden leisten, sowie die Bediensteten mit einer täglichen Durchschnittsarbeitszeit von mindestens 6

4. Il titolo per ottenere le prestazioni del servizio alternativo di mensa è rappresentato da un buono, che in applicazione di quanto stabilito dall'art. 5, comma 7 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, è confermato nell'importo massimo di 7,00 euro.

5. E' esclusa qualsiasi forma di indennità monetaria sostitutiva, fatto salvo il rimborso forfetario di cui all'art. 3, commi 3 e 4, dell'Allegato L)

6. I partecipanti ai tirocini formativi che si svolgono presso il Consiglio regionale in applicazione di specifiche convenzioni possono usufruire del servizio alternativo di mensa.

7. Ulteriori modalità e criteri per l'utilizzo del servizio alternativo di mensa, qualora necessari, saranno diffusi dall'amministrazione con atto a carattere generale.”

**L'art. 100** è soppresso e sostituito dal presente

“Art. 100 Integrazione del trattamento di fine servizio/rapporto

1. A decorrere dal 1. gennaio 2001 l'integrazione regionale del trattamento di fine servizio/rapporto spettante al personale è determinata secondo quanto disposto dall'articolo 2120 del codice civile e dal presente contratto.

2. Il trattamento di fine di servizio complessivamente spettante ai singoli dipendenti alla data del 1. gennaio 2001, calcolato con le modalità di cui all'articolo 50 dell'accordo sindacale del 9 gennaio 1998 ed in base alla retribuzione utile prevista all'articolo 69 del presente contratto, con esclusione dell'indennità di direzione, si cumula a tutti gli effetti, per i periodi successivi, con il trattamento di cui all'articolo 2120 del codice civile. Il trattamento di fine rapporto, al netto delle quote di TFR complessivamente destinate a Laborfonds nonché dell'intero ammontare delle anticipazioni liquidate nell'anno, è rivalutato in base alle disposizioni

Stunden in Anspruch nehmen.

4. Der alternative Mensadienst kann durch einen Bon in Anspruch genommen werden, der in Anwendung des Art. 5 Abs. 7 des GD vom 6. Juli 2012, Nr. 95 – umgewandelt mit Änderungen durch das Gesetz vom 7. August 2012, Nr. 135 – im Höchstwert von 7,00 Euro bestätigt wird.

5. Jedweder Ersatz in Geld ist ausgeschlossen, unbeschadet der Pauschalrückzahlung laut Art. 3 Abs. 3 und 4 der Anlage L).

6. Die Teilnehmer von Praktika, die vom Regionalrat in Anwendung spezifischer Vereinbarungen durchgeführt werden, können den alternativen Mensadienst in Anspruch nehmen.

7. Weitere eventuell erforderliche Modalitäten und Kriterien für die Inanspruchnahme des alternativen Mensadienstes werden von der Verwaltung mit Rundschreiben mitgeteilt.“

**Art. 100** wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

“Art. 100 Ergänzung zur Dienstabfertigung/Abfertigung

1. Ab 1. Jänner 2001 wird die regionale Ergänzung zu der dem Personal zustehenden Dienstabfertigung/Abfertigung gemäß den im Art. 2120 des Zivilgesetzbuches und in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen festgesetzt.

2. Die den einzelnen Bediensteten zum 1. Jänner 2001 insgesamt zustehende Dienstabfertigung – berechnet gemäß den Modalitäten laut Art. 50 des Tarifabkommens vom 9. Jänner 1998 und aufgrund der zu berücksichtigenden Bezüge laut Art. 69 dieses Vertrags, mit Ausnahme der Direktionszulage – wird für sämtliche Wirkungen für die darauf folgenden Zeiträume mit der Abfertigung gemäß Art. 2120 des Zivilgesetzbuches kumuliert. Die Abfertigung – abzüglich der insgesamt für Laborfonds bestimmten Anteile und des Gesamtbetrags der im Jahr ausgezahlten Vorschüsse – wird aufgrund der Bestimmungen laut Art. 2120 Abs. 4 und 5

dell'articolo 2120, commi 4 e 5, del codice civile. Ai fini dell'integrazione regionale del TFR la rivalutazione è determinata al lordo dell'imposta sostitutiva di cui all'articolo 11, comma 3, del D.Lgs. 47/2000.

3. Dal trattamento di fine servizio/rapporto di cui al comma 2 è detratto il trattamento di fine servizio comunque denominato di competenza, per i medesimi servizi e periodi utili, dell'INPS - Gestione Dipendenti pubblici.

4. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni dell'articolo 2120 del codice civile inerenti l'anticipazione del trattamento di fine rapporto (una tantum), l'amministrazione può anticipare anche quota parte del trattamento di fine servizio comunque denominato di competenza dell'INPS-Gestione Dipendenti pubblici, con le modalità di cui all'articolo 102 del presente contratto. Le anticipazioni concesse fino al 1 dicembre 2001 (data di entrata in vigore del contratto collettivo 13 novembre 2001) sono detratte nell'importo liquidato dal TFR maturato alla cessazione del rapporto di lavoro.

5. A decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto nei confronti del lavoratore in regime di trattamento di fine rapporto INPS cessano di trovare applicazione dalla medesima decorrenza le norme di cui ai precedenti commi 1, 2 e 3.

6. Nei casi di cui al comma precedente sono fatti salvi gli effetti prodotti sino al 31 dicembre dell'anno di stipula del presente contratto. L'integrazione del trattamento di fine servizio/rapporto maturata a tale data sarà rivalutata sino alla data di cessazione dal servizio, in conformità a quanto previsto dall'art. 2120 del codice civile.

**L'art. 101** è soppresso e sostituito dal presente  
 “Art. 101 Determinazione del trattamento di

des Zivilgesetzbuches aufgewertet. Für die Zwecke der regionalen Ergänzung zur Abfertigung ist bei der Aufwertung die Ersatzsteuer laut Art. 11 Abs. 3 des GvD Nr. 47/2000 mit einbezogen.

3. Von der Dienstabfertigung/Abfertigung laut Abs. 2 wird die wie auch immer benannte Dienstabfertigung abgezogen, die für die betreffenden Dienste und Zeiträume in den Zuständigkeitsbereich des NISFS/INPS - Verwaltung Öffentliche Bedienstete fällt.

4. Zwecks Anwendung der Bestimmungen laut Art. 2120 des Zivilgesetzbuches betreffend den (einmaligen) Vorschuss auf die Abfertigung kann die Verwaltung auch einen Teil der wie auch immer benannten in den Zuständigkeitsbereich des NISFS/INPS - Verwaltung Öffentliche Bedienstete fallenden Dienstabfertigung gemäß den Modalitäten laut Art. 102 dieses Vertrags anzahlen. Die bis zum 1. Dezember 2001 (Tag des Inkrafttretens des Tarifvertrags vom 13. November 2001) vorgestreckten Beträge werden von der zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehenden Abfertigung abgezogen.

5. Ab dem 1. Jänner des Jahres nach Unterzeichnung dieses Tarifvertrags gelten für die Bediensteten mit NISF/INPS-Abfertigung ab demselben Datum die Bestimmungen laut den vorstehenden Abs. 1, 2 und 3 nicht mehr.

6. In den Fällen laut vorstehendem Absatz bleiben die bis zum 31. Dezember des Jahres der Unterzeichnung dieses Tarifvertrags entfalteten Wirkungen unberührt. Die bis zu diesem Tag erreichte Ergänzung zur Dienstabfertigung/Abfertigung wird bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses gemäß den Bestimmungen laut Art. 2120 des Zivilgesetzbuchs aufgewertet.

**Art. 101** wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:  
 “Art. 101 Festsetzung der Abfertigung

fine rapporto

1. Il trattamento di fine rapporto (TFR) è determinato in conformità all'articolo 2, comma 8, della legge 8 agosto 1995, n. 335, con riferimento a tutti gli emolumenti retributivi dovuti ai dipendenti, ad esclusione dei seguenti:

- indennità di missione e di trasferimento;
- rimborsi spese di missione
- indennità di disagiata residenza;
- compensi in natura;
- indennità sostitutiva di ferie non godute;
- indennità di mancato preavviso;
- interessi legali e rivalutazione monetaria;
- assegno per il nucleo familiare.

2. Nel computo della retribuzione utile rientrano comunque le retribuzioni percepite dal dipendente, direttamente dall'amministrazione regionale, durante il periodo di comando o la messa a disposizione di altri enti.

3. In relazione alla eventuale corresponsione di retribuzioni relative ad anni precedenti a quello di erogazione si provvede comunque al calcolo della relativa quota di TFR con riferimento ai criteri di accantonamento previsti dall'INPS. Sono in ogni caso esclusi dal computo gli emolumenti relativi a periodi di lavoro anteriori al 1. gennaio 2001.

4. Nei casi di successione di rapporti di lavoro presso l'amministrazione, sia a tempo indeterminato che determinato, alla erogazione dell'integrazione del TFR si provvede in caso di cessazione dal servizio con interruzione effettiva del rapporto di almeno un giorno.

5. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro per passaggio del dipendente ad altro ente pubblico si provvede al pagamento dell'integrazione del TFR, pari alla differenza fra quanto complessivamente maturato a titolo di TFR presso l'amministrazione e quanto maturato presso l'INPS, secondo la relativa normativa.

1. Die Abfertigung wird in Übereinstimmung mit Art. 2 Abs. 8 des Gesetzes vom 8. August 1995, Nr. 335 mit Bezug auf sämtliche den Bediensteten zustehende Besoldungselemente festgesetzt, mit Ausnahme der

- Vergütung für Außendienst und Verlegung des Dienstsitzes
- Rückerstattung der im Außendienst bestrittenen Kosten
- Entfernungszulage
- Naturalbezüge
- Vergütung für nicht in Anspruch genommenen Urlaub
- Entschädigung bei Nichteinhalten der Kündigungsfrist
- gesetzlichen Zinsen und des Inflationsausgleichs
- Familienzulage.

2. Bei der Festsetzung der zu berücksichtigenden Besoldung werden jedenfalls die Bezüge einbezogen, die der Bedienstete während einer Abordnung oder einer Zurverfügungstellung an andere Körperschaften direkt von der Regionalverwaltung bezogen hat.

3. Was die eventuelle Entrichtung von Bezügen anbelangt, die sich auf die Jahre vor dem Entrichtungsjahr beziehen, wird der Abfertigungsanteil jedenfalls nach den vom NISF/INPS für die Rückstellungen vorgesehenen Kriterien berechnet. Beträge für Dienstzeiten vor dem 1. Jänner 2001 sind auf jeden Fall von der Berechnung ausgeschlossen.

4. Bei aufeinander folgenden unbefristeten bzw. befristeten Arbeitsverhältnissen mit der Verwaltung erfolgt die Auszahlung der Ergänzung zur Abfertigung im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn eine tatsächliche Unterbrechung von mindestens einem Tag vorliegt.

5. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Übergang des Bediensteten zu einer anderen öffentlichen Körperschaft wird die Ergänzung zur Abfertigung entrichtet, die der Differenz zwischen der insgesamt bei der Verwaltung und der beim NISF/INPS angereiften Abfertigung gemäß den einschlägigen Bestimmungen entspricht.

6. Alla liquidazione del TFR, inclusa l'eventuale indennità premio di servizio (IPS) o TFR anticipati per conto dell'INPS Gestione Dipendenti pubblici, si provvede entro 90 giorni dalla cessazione, fatti salvi eventuali differimenti dei termini di pagamento previsti dalla vigente normativa regionale. In caso di ritardo sono computati interessi moratori nella misura del tasso legale. Tale disciplina non si applica nel caso di rideterminazioni successive dei predetti trattamenti. Alla rideterminazione non si provvede per importi lordi fino a Euro 50,00.

7. L'amministrazione subentra al personale interessato nelle rispettive ragioni creditizie nei confronti dell'INPS per il recupero dell'IPS e del TFR anticipati. A tal fine i dipendenti rilasciano apposita procura speciale irrevocabile di delega a riscuotere.

8. Per quanto riguarda le modalità di calcolo del TFR nel caso di sospensione dell'attività lavorativa, si fa riferimento alla vigente normativa dell'INPS-Gestione Dipendenti pubblici.

**All'art. 102** sono apportate le seguenti modifiche:

- dopo il comma 3 è aggiunto il seguente comma:

“4. A partire dalla data di entrata in vigore del presente contratto, per il personale del Consiglio regionale, la riproposizione di una nuova domanda di anticipazione del TFR può essere effettuata dal dipendente per non più di tre volte nel corso del rapporto d'impiego e, comunque, a distanza di almeno cinque anni dalla precedente liquidazione, fatta salva in ogni caso la deroga per le richieste di cui alla motivazione stabilita dalla lett. a) dell'art. 2, dell'allegato M.

5. Non possono essere accolte le domande dei dipendenti dimissionari o che saranno collocati a riposo d'ufficio entro la

6. Die Auszahlung der Abfertigung, einschließlich der eventuell auf Rechnung des NISFS/INPS - Verwaltung Öffentliche Bedienstete vorgestreckten Dienstprämie oder Abfertigung, erfolgt innerhalb von 90 Tagen ab der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, unbeschadet des eventuell in den geltenden Regionalbestimmungen vorgesehenen Aufschubs der Zahlungsfristen. Bei Verzögerungen werden die Verzugszinsen zum gesetzlichen Satz berechnet. Diese Bestimmung wird im Falle späterer Neuberechnungen genannter Bezüge nicht angewandt. Von der Neuberechnung wird bei Bruttobeträgen bis zu 50,00 Euro abgesehen.

7. Für das betroffene Personal nimmt die Verwaltung die Eintreibung der vorgestreckten Dienstprämie und Abfertigung beim NISF/INPS vor. Zu diesem Zweck haben die Bediensteten eine eigene unwiderrufliche Inkassovollmacht auszustellen.

8. Im Falle der Unterbrechung der Arbeitstätigkeit sind für die Berechnung der Abfertigung die Modalitäten laut den geltenden Bestimmungen des NISFS/INPS - Verwaltung Öffentliche Bedienstete anzuwenden.“.

**Art. 102** wird wie folgt geändert:

- Nach Abs. 3 wird der nachstehende Absatz hinzugefügt:

“4. Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrags dürfen die Bediensteten des Regionalrates höchstens dreimal im Laufe ihres Dienstverhältnisses einen neuerlichen Vorschuss auf die Abfertigung beantragen, wobei die vorherige Auszahlung mindestens fünf Jahre zurückliegen muss, mit Ausnahme auf jeden Fall der Anträge laut Art. 2 Buchst. a) der Anlage M.

5. Anträge von Bediensteten, die gekündigt haben oder die bis zum Ende des Jahres nach jenem, in dem der Antrag gestellt

fine dell'anno successivo alla data di presentazione della domanda.

6. L'anticipazione è esigibile entro la fine del secondo anno successivo a quello in cui è stato disposto l'impegno della corrispondente spesa.”

**L'art. 103** è soppresso e sostituito dal seguente:

“Art. 103 Previdenza complementare

1. Il personale assunto con contratto a tempo indeterminato e determinato può aderire al Fondo regionale dei lavoratori dipendenti per la previdenza complementare denominato Laborfonds.

2. Le modalità di adesione al Fondo, di permanenza nel Fondo ed ogni altra facoltà esercitabile dal dipendente sono disciplinate dallo statuto e dagli accordi costitutivi del Fondo stesso. L'adesione a Laborfonds può essere esercitata dal dipendente fin dal momento dell'assunzione.

3. L'amministrazione contribuisce al finanziamento del Fondo nella misura dell'1,0% del trattamento economico con riferimento alla base retributiva utilizzata per il calcolo del TFR.

4. Tale contributo è dovuto a favore dei lavoratori che abbiano espresso volontà di adesione al Fondo la cui contribuzione è pari ad un ulteriore 1%. A scelta del dipendente ed a proprio carico può essere versata una contribuzione aggiuntiva a scaglioni dell'1% della medesima retribuzione. Nei confronti del lavoratore di cui al comma 5 del precedente art. 100, la contribuzione a carico dell'Amministrazione da destinare al fondo di previdenza complementare è pari all'1,5% della base retributiva utile ai fini del TFR.

5. Il finanziamento del Fondo avviene anche mediante una quota di TFR, annualmente maturato

a) pari al 25%, per i dipendenti in servizio con contratto a tempo determinato alla data del 30 maggio 2000, ovvero in servizio a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2000;

wurde, von Amts wegen in den Ruhestand versetzt werden, können nicht berücksichtigt werden.

6. Der Vorschuss ist bis zum Ende des zweiten Jahres nach der Zweckbindung der entsprechenden Ausgabe zahlbar.“

**Art. 103** wird gestrichen und durch den nachstehenden Artikel ersetzt:

“Art. 103 Zusatzvorsorge

1. Das mit unbefristetem oder befristetem Vertrag eingestellte Personal kann sich beim regionalen Zusatzrentenfonds der Arbeitnehmer, Laborfonds genannt, eintragen.

2. Die Modalitäten für den Beitritt zum Fonds und die Mitgliedschaft im Fonds sowie jedes weitere Recht des Bediensteten sind in der Satzung und in den Gründungsvereinbarungen des Fonds festgesetzt. Die Bediensteten können dem Laborfonds ab ihrer Einstellung beitreten.

3. Die Verwaltung trägt mit 1,0 % der Besoldung mit Bezug auf die Besoldungsgrundlage, die für die Berechnung der Abfertigung berücksichtigt wird, zur Finanzierung des Fonds bei.

4. Dieser Beitrag ist für die Arbeitnehmenden zu zahlen, die dem Fonds beigetreten sind und die ebenfalls einen Beitrag in Höhe von 1 % der Besoldung entrichten. Die Bediensteten können eine zusätzliche Beitragszahlung zu ihren Lasten in Stufen von jeweils 1 % der Besoldung beschließen. Für die im Art. 102 Abs. 5 genannten Bediensteten beträgt der Beitrag der Verwaltung zur Finanzierung des Zusatzrentenfonds 1,5 % der Besoldungsgrundlage, die für die Berechnung der Abfertigung berücksichtigt wird.

5. Der Fonds wird auch durch einen Teil der jährlich angereiften Abfertigung finanziert, und zwar:

a) 25 % für das zum 30. Mai 2000 mit befristetem Vertrag im Dienst stehende Personal oder für das zum 31. Dezember 2000 mit unbefristetem Vertrag im Dienst stehende Personal;

b) pari al 100%, per i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato dal 31 maggio 2000, ovvero assunti a tempo indeterminato dal 1. gennaio 2001.

6. L'amministrazione versa a proprio carico l'intera quota iniziale di iscrizione al Fondo di previdenza complementare.

7. Per il personale in regime di TFR-INPS aderente al Fondo la cessazione del contributo previdenziale a proprio carico ai fini dell'indennità premio di servizio comporta la modifica della retribuzione imponibile ai fini previdenziali e fiscali.

8. Con la cessazione dal servizio viene meno il diritto del dipendente all'accredito della contribuzione a Laborfonds sugli emolumenti erogati successivamente alla cessazione, quali arretrati contrattuali, fondo produttività e simili, indipendentemente dal riscatto presso il Fondo della posizione individuale.

#### ALLEGATO E) – PERMESSI RETRIBUITI PER MOTIVI DI STUDIO

All'art. 1 dell'Allegato E sono apportate le seguenti modifiche

- Il comma 1 è soppresso e sostituito dal seguente

“1. Il permesso retribuito per motivi di studio è concesso al personale con contratto a tempo indeterminato, con esclusione del personale in periodo di prova, ed al personale con contratto a tempo determinato di durata pari ad almeno un anno, nelle seguenti misure:

a) nel limite di 150 ore annue per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, parauniversitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio riconosciuti dall'ordinamento pubblico e, compatibilmente con le esigenze

b) 100% für die ab 31. Mai 2000 mit befristetem Vertrag eingestellten Bediensteten oder für die ab 1. Jänner 2001 mit unbefristetem Vertrag eingestellten Bediensteten.

6. Die Gebühr für die Einschreibung in den Zusatzrentenfonds geht voll zu Lasten der Verwaltung.

7. Für das dem Fonds beigetretene Personal mit NISFS/INPS Abfertigung bringt die Einstellung des Vorsorgebeitrags, der vom Bediensteten für die Zwecke der Dienstprämie entrichtet wird, die Änderung des für vorsorge- und steuerrechtliche Zwecke besteuerten Gehalts mit sich.

8. Mit Beendigung des Dienstverhältnisses verliert der Bedienstete das Recht auf die Beitragszahlung an Laborfonds für die nach dem Dienstaustritt entrichteten Bezüge – wie Nachzahlungen, Fonds für die Produktivität oder Ähnliches – unabhängig vom Rückkauf der individuellen Position beim Fonds.

#### ANLAGE E) – BEZAHLTE BEURLAUBUNG AUS BILDUNGSGRÜNDEN

**Art. 1** der Anlage E) wird wie folgt geändert:

- Abs. 1 wird gestrichen und durch den nachstehenden Absatz ersetzt:

“1. Die bezahlte Beurlaubung aus Bildungsgründen wird dem Personal mit unbefristetem Vertrag – mit Ausnahme des Personals in Probezeit – und dem Personal mit befristetem Vertrag mit einer mindestens einjährigen Laufzeit im nachstehend angeführten Ausmaß gewährt:

a) bis zu 150 Stunden jährlich für den Besuch von Lehrgängen zur Erlangung eines universitären, postgradualen oder außeruniversitären Bildungsabschlusses, eines Bildungsabschlusses an staatlichen, gleichgestellten, gesetzlich anerkannten Grund-, Mittel-, Ober- und Berufsschulen oder Schulen, die – wie auch immer – berechtigt sind, einen staatlich anerkannten Bildungsabschluss zu verleihen, und soweit mit den Organisationserfordernissen

organizzative, anche con riferimento alla preparazione delle tesi di laurea;

b) nel limite di 50 ore annue per lo studio e il perfezionamento delle lingue italiana, tedesca e ladina.”

**All'art. 7 dell'Allegato E** sono apportate le seguenti modifiche:

- I commi 1, 2 e 3 sono soppressi e sostituiti dai seguenti

“1. I permessi retribuiti per motivi di studio possono essere concessi, in proporzione all'orario di servizio, anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale fermo restando l'assolvimento dell'obbligo di frequenza di cui all'articolo 5 allegato nel corso del periodo di riferimento.

2. In caso di rapporto di lavoro di durata inferiore all'anno o di aspettativa senza retribuzione i permessi retribuiti per motivi di studio e l'obbligo di frequenza di cui all'art. 5 sono ridotti proporzionalmente nel corso del periodo di riferimento.

vereinbar, auch für die Ausarbeitung der Diplomarbeit;

b) bis zu 50 Stunden jährlich für das Erlernen der italienischen, deutschen und ladinischen Sprache sowie für das Vertiefen der entsprechenden Sprachkenntnisse.“

**Art. 7 der Anlage E)** wird wie folgt geändert:

- Die Abs. 1, 2 und 3 werden gestrichen und durch die nachstehenden Absätze ersetzt:

“1. Die bezahlte Beurlaubung aus Bildungsgründen kann proportional zur Arbeitszeit auch dem Personal mit Teilzeitbeschäftigung gewährt werden, unbeschadet der Pflicht zum Unterrichtsbesuch laut Art. 5 dieser Anlage während des Bezugszeitraums.

2. Bei einem Arbeitsverhältnis unter einem Jahr oder bei unbezahltem Wartestand werden die bezahlte Beurlaubung aus Bildungsgründen sowie die Pflicht zum Unterrichtsbesuch laut Art. 5 während des Bezugszeitraums proportional gekürzt.“