

[B054020128845|C189|]  
 CONTRATTO COLLETTIVO  
 9 dicembre 2002

**Contratto di comparto per il personale della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale del Servizio Sanitario provinciale, escluso il personale dell'area medica e medico veterinaria per la parte giuridica relativo al periodo 2001-2004 e per la parte economica relativa al periodo 1999-2002**

**PRIMA PARTE**

*Personale della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale*

**TITOLO I  
 DISPOSIZIONI GENERALI**

*Art. 1  
 Ambito di applicazione*

1. Il presente contratto di comparto si applica al personale della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale del servizio sanitario della Provincia Autonoma di Bolzano con ed, in quanto applicabile, senza incarico dirigenziale.

*Art. 2  
 Durata e decorrenza del contratto*

1. Il trattamento giuridico del presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 2001-31 dicembre 2004, salvo che il contratto collettivo intercompartimentale rende necessaria una nuova regolamentazione. Il trattamento economico riguarda il periodo 1° gennaio 1999-31 dicembre 2002. Esso rimane comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo intercompartimentale e di comparto. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle

[AM54020128845|C189|]  
 KOLLEKTIVVERTRAG  
 vom 9. Dezember 2002

**Bereichsvertrag des Personals des leitenden sanitären Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches des Landesgesundheitsdienstes, mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen Bereiches für den normativen Teil betreffend den Zeitraum 2001-2004 und für den wirtschaftlichen Teil für den Zeitraum 1999-2002**

**ERSTER TEIL**

*Personal des leitenden Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches*

**I. TITEL  
 ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

*Art. 1  
 Anwendungsbereich*

1. Der vorliegende Bereichsvertrag wird für das Personal des leitenden Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Personals des Landesgesundheitsdienstes der Autonomen Provinz Bozen mit Führungsauftrag sowie, soweit anwendbar, ohne Führungsauftrag angewandt.

*Art. 2  
 Dauer und Wirksamkeit des Vertrages*

1. Der normative Teil des vorliegenden Vertrages betrifft den Zeitraum 1. Jänner 2001-31. Dezember 2004. Der wirtschaftliche Teil betrifft den Zeitraum 1. Jänner 1999-31. Dezember 2002. Er bleibt auf jeden Fall in Kraft bis er durch den nächsten bereichsübergreifenden Kollektivvertrag und Bereichsvertrag ersetzt wird. Die rechtlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen sind ab den in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebenen Terminen und, in Ermangelung, ab dem ersten Tag des zweiten, auf Inkraft-

singole disposizioni contrattuali ed, in mancanza, dal 1° giorno del secondo mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

2. Qualora il contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale per il periodo 2001-2004 dovesse rendere necessaria un'ulteriore contrattazione del presente contratto di comparto, le parti contrattuali si riuniscono entro 30 giorni dall'entrata in vigore del contratto intercompartimentale.

#### Art. 3

##### *Esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali*

1. Trova applicazione la disciplina prevista all'allegato 1 del contratto di comparto per il personale del servizio sanitario provinciale del 28 agosto 2001.

#### Art. 4

##### *Periodo di prova*

1. Il personale, a cui viene conferito un nuovo incarico dirigenziale, è soggetto ad un periodo di prova di sei mesi. In caso di conferimento di un altro incarico dirigenziale per una struttura dirigenziale collocata sullo stesso livello il periodo di prova può essere ridotto o anche escluso d'intesa tra le parti.

2. Durante il periodo di prova le parti possono recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di pagamento d'indennità. Il recesso dell'amministrazione deve essere adeguatamente motivato. Al personale spettano comunque le ferie ed il trattamento economico maturato. Per il personale dirigenziale nominato per chiamata dall'esterno il recesso dal contratto comporta la risoluzione del rapporto di lavoro. A tale personale spettano comunque le ferie ed il trattamento economico maturato.

3. Compiuto il periodo di prova, l'incarico dirigenziale diviene definitivo per la durata dell'incarico, salva la risoluzione del contratto di incarico dirigenziale ai sensi della rispettiva disciplina.

4. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato. I periodi di assenza dal servizio, escluse le ferie, non sono utili ai fini del compimento del periodo di prova.

#### Art. 5

##### *Aggiornamento professionale del personale*

1. Obiettivo dell'aggiornamento è il costante miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate dalle aziende sanitarie.

2. Nella programmazione ed esecuzione dell'aggiornamento si persegue nell'ordine la realizzazione delle strategie e degli obiettivi del piano sanitario provinciale, di quelli dell'azienda sanitaria ed

treten des vorliegenden Vertrages folgenden Monats wirksam.

3. Sollte der bereichsübergreifende Kollektivvertrag für die Führungskräfte 2001-2004 Neuerungen enthalten, welche die neue Diskussion des vorliegenden Bereichsvertrages erforderlich machen, treffen sich die Verhandlungspartner innerhalb von 30 Tagen nach Inkrafttreten des BÜKV.

#### Art. 3

##### *Ausübung des Streikrechtes bei den unerlässlichen öffentlichen Diensten*

1. Es gilt die Regelung laut Anlage 1 des Bereichsvertrages für das Personal des Landesgesundheitsdienstes vom 28. August 2001.

#### Art. 4

##### *Probezeit*

1. Das Personal, welchem ein neuer Führungsauftrag übertragen wird, unterliegt einer Probezeit von sechs Monaten. Im Falle der Erteilung eines anderen Führungsauftrages für eine auf derselben Ebene liegenden Führungsstruktur kann die Probezeit im Einvernehmen zwischen den Vertragspartnern reduziert oder auch ausgeschlossen werden.

2. Während der Probezeit können beide Seiten ohne Einhaltung der Kündigungsfrist und ohne Zahlung einer Entschädigung vom Vertrag zurücktreten. Der Rücktritt der Verwaltung muss hinreichend begründet sein. Dem Personal stehen auf jeden Fall der Urlaub und die angereifte Besoldung zu. Für die von außen berufenen Führungskräfte hat der Rücktritt vom Vertrag die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. Diesem Personal stehen auf jeden Fall der Urlaub und die angereifte Besoldung zu.

3. Nach Ablauf der Probezeit wird der Führungsauftrag für die Dauer des entsprechenden Auftrages endgültig, außer im Falle der Auflösung des Führungsauftrages gemäß der entsprechenden Regelung.

4. Für die Ableistung der Probezeit zählt der effektiv geleistete Dienst. Abwesenheiten vom Dienst, Urlaub ausgenommen, zählen nicht für die Ableistung der Probezeit.

#### Art. 5

##### *Berufliche Weiterbildung des Personals*

1. Ziel der Weiterbildung ist es, die Qualität der Dienste und der Leistungen in den Sanitätsbetrieben ständig zu verbessern.

2. Bei der Programmierung und der Durchführung der Weiterbildung werden in der Reihenfolge die Strategien und Ziele des Landesgesundheitsplanes, jene des Sanitätsbetriebes und schließlich jene der

infine di quelli dell'unità organizzativa. I relativi contenuti sono quindi da valutare come aggiornamento obbligatorio del personale.

L'aggiornamento obbligatorio viene proposto ai seguenti livelli:

- a) Manifestazioni di aggiornamento obbligatorio interno: Sono considerate tali le manifestazioni che risultano nei programmi di aggiornamento a livello provinciale ed a livello di azienda sanitaria; questi ultimi vengono predisposti in base ai contenuti dei primi. Inoltre sono considerati tali le manifestazioni prescritte da disposizioni di legge ed in particolare dal decreto legislativo 626/94.
- b) Manifestazioni di aggiornamento obbligatorio esterno: Sono considerate tali le manifestazioni che non vengono proposte a livello dell'amministrazione provinciale o a livello di azienda sanitaria, ma che corrispondono ai contenuti dei programmi di cui sopra e realizzano gli obiettivi di cui al comma 3.

3. I responsabili delle aziende sanitarie e delle loro unità organizzative assumono il compito di incentivare l'aggiornamento dei dipendenti sia al fine di aumentare le competenze proprie e dei propri collaboratori con riferimento sia alle continue esigenze di miglioramento della qualità, sia al fine di realizzare gli obiettivi di cui sopra.

4. Gli uffici aggiornamento delle aziende sanitarie verificano e valutano i risultati delle manifestazioni formative organizzate a livello aziendale e l'ufficio formazione del personale sanitario provinciale quelle organizzate a livello provinciale.

5. L'ufficio provinciale di cui sopra, in collaborazione con gli uffici aggiornamento delle aziende sanitarie elabora metodologie e strumenti di valutazione adeguati.

La verifica dei risultati formativi del singolo collaboratore avviene tramite un colloquio personale con il diretto superiore. Valutazioni negative devono essere espresse per iscritto.

6. Ogni dipendente è obbligato a formarsi e ad aggiornarsi per un periodo minimo di 32 ore per anno solare.

7. Il tempo impiegato dal dipendente per l'aggiornamento obbligatorio è considerato come orario di servizio in base alla vigente disciplina riguardante l'istituto della missione e, quanto al rimborso delle spese, fino all'esaurimento dei mezzi finanziari disponibili. Questa regolamentazione si applica anche al personale con orario di servizio part time indipendentemente dall'ammontare delle ore e dalla distribuzione settimanale dell'orario di servizio.

8. In ogni azienda sanitaria viene istituito il comitato tecnico per l'aggiornamento professionale così composto:

- a) dal responsabile dell'ufficio aggiornamento dell'azienda sanitaria;
- b) dai membri del gruppo di lavoro provinciale per l'aggiornamento, che in quella sede rappre-

Organisationseinheit umgesetzt. Die entsprechenden Inhalte sind deshalb als verpflichtende Weiterbildung des Personals zu werten.

Die verpflichtende Weiterbildung wird auf folgenden Ebenen veranstaltet:

- a) Interne verpflichtende Weiterbildungsveranstaltungen: Als solche gelten jene, die in den Weiterbildungsprogrammen auf Landesebene und in jenen der Sanitätsbetriebe, welche aufgrund der Inhalte der ersteren erstellt werden, aufscheinen. Als solche gelten außerdem alle Veranstaltungen, die von Gesetzesbestimmungen vorgeschrieben sind und im Besonderen vom gesetzvertretenden Dekret 626/94.
- b) Externe verpflichtende Weiterbildungsveranstaltungen: als solche gelten alle Veranstaltungen, die nicht auf der Ebene der Landesverwaltung oder auf der Ebene der Sanitätsbetriebe angeboten werden, aber den Inhalten der genannten Programme entsprechen und die Zielsetzungen laut dem Punkt 3 verwirklichen.

3. Die Verantwortlichen der Sanitätsbetriebe und deren Organisationseinheiten übernehmen die Aufgabe, die Weiterbildung der Bediensteten zu fördern, sei es, um die eigenen Kompetenzen und jene der Mitarbeiter entsprechend den ständigen Anforderungen auf Qualitätsverbesserung zu erweitern, als auch, um die oben genannten Ziele umzusetzen.

4. Die Weiterbildungsämter der Sanitätsbetriebe überprüfen und bewerten die Ergebnisse der auf Betriebsebene abgewickelten Weiterbildungsveranstaltungen und das Amt für Ausbildung des Gesundheitspersonals jene auf Landesebene.

5. Das oben genannte Landesamt erarbeitet in Zusammenarbeit mit den Weiterbildungsämtern der Sanitätsbetriebe geeignete Methoden und Instrumente der Evaluation.

Die Bewertung der Ausbildungsergebnisse des einzelnen Mitarbeiters erfolgt in einem persönlichen Gespräch mit dem direkten Vorgesetzten. Negative Beurteilungen müssen schriftlich erfolgen.

6. Jeder Bedienstete ist verpflichtet, sich im Mindestausmaß von 32 Stunden pro Kalenderjahr aus- und weiterzubilden.

7. Die für die verpflichtende Weiterbildung verwendete Zeit wird, gemäß geltender Außendienstregelung, als Dienst angesehen, und die Spesenvergütung im Rahmen der finanziellen Verfügbarkeit vorgenommen. Dies gilt auch für die Bediensteten mit Teilzeitarbeitsverhältnissen, unabhängig von der Stundenanzahl und der Gliederung der wöchentlichen Arbeitszeit.

8. In jedem Sanitätsbetrieb wird ein Fachkomitee für die berufliche Weiterbildung errichtet, das wie folgt zusammengesetzt ist:

- a) Aus dem Leiter des Weiterbildungsamtes des Sanitätsbetriebes;
- b) Aus den Mitgliedern des Landesarbeitskreises für Weiterbildung, die in diesem Gremium ihren

sentano la loro azienda sanitaria nonché la loro categoria professionale;

- c) da ulteriori esperti nominati dal direttore generale, il cui numero dipende della complessità dei servizi.

Il presidente del comitato tecnico viene eletto dai membri del comitato. Il comitato adotta le proprie decisioni a maggioranza. In caso di parità di voto decide il voto del presidente. Il comitato decide autonomamente del proprio metodo di lavoro e informa il direttore generale dell'azienda di appartenenza nonché l'ufficio per la formazione del personale sanitario sulle decisioni prese (elezione del presidente e metodo di lavoro).

9. Il comitato predetto ha le seguenti competenze e compiti principali:

- a) elabora in accordo con il direttore generale sulla base dei programmi di aggiornamento della Provincia i programmi di aggiornamento aziendale;
- b) elabora in accordo con il direttore generale i criteri per la distribuzione dei mezzi finanziari a disposizione;
- c) elabora in accordo con il direttore generale i piani annuali di distribuzione dei mezzi finanziari a disposizione;
- d) decide sulle domande di partecipazione a manifestazioni di aggiornamento obbligatorio esterne e facoltative, presentate dai dirigenti e dai dipendenti;
- e) determina in accordo con il direttore generale le priorità annuali nell'aggiornamento sulla base degli obiettivi di cui al comma 3 quale orientamento alla dirigenza dell'azienda;
- f) elabora in accordo con il direttore generale i criteri per la concessione di contributi per le spese per l'aggiornamento facoltativo.

In caso di rigetto della domanda, il dipendente può rivolgersi al direttore generale, il quale decide in via definitiva.

Ai sensi dell'articolo 86 dell'accordo intercompartimentale vigente le organizzazioni sindacali sono sentite nelle decisioni di cui alle lettere a), b), c), e) e f) del presente comma.

La partecipazione ad una manifestazione di aggiornamento obbligatoria interna ai sensi del comma 2, lettera a) viene concordata fra il collaboratore ed il diretto superiore.

10. Le aziende sanitarie possono promuovere l'aggiornamento facoltativo dei dipendenti nelle seguenti forme:

- a) concessione di un congedo straordinario retribuito, il quale, salvo casi eccezionali non può superare i 5 giorni all'anno;
- b) concessione di un contributo per le spese sostenute. Per incentivare la formazione continua il

Sanitätsbetrieb und ihre Berufsgruppe vertreten.

- c) Aus weiteren vom Generaldirektor ernannten Fachleuten, deren Anzahl von der Komplexität der Dienststellen des Sanitätsbetriebes abhängt.

Der Vorsitzende des Fachkomitees wird von den Mitgliedern gewählt. Das Fachkomitee entscheidet mit Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden. Das Fachkomitee entscheidet autonom über seine Arbeitsweise und informiert den Generaldirektor des Zugehörigkeitsbetriebes sowie das Amt für Ausbildung des Gesundheitspersonals über diese Entscheidungen (Wahl des Vorsitzenden und die Arbeitsweise).

9. Das genannte Komitee hat folgende Zuständigkeiten und Hauptaufgaben:

- a) Es erarbeitet im Einvernehmen mit dem Generaldirektor und auf der Grundlage der Weiterbildungsprogramme des Landes, die Weiterbildungsprogramme des Betriebes;
- b) es erarbeitet im Einvernehmen mit dem Generaldirektor die Kriterien für die Aufteilung der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel;
- c) es erarbeitet im Einvernehmen mit dem Generaldirektor die Jahrespläne über die Aufteilung der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel;
- d) es überprüft und entscheidet über die Anträge der Vorgesetzten und Bediensteten um Teilnahme an externen verpflichtenden und an den freiwilligen Weiterbildungsveranstaltungen;
- e) es legt im Einvernehmen mit dem Generaldirektor die jährlichen Prioritäten in der Weiterbildung auf der Grundlage der Zielsetzungen laut Absatz 3 als Orientierung für die Führungskräfte des Betriebes fest;
- f) es erarbeitet im Einvernehmen mit dem Generaldirektor Kriterien zur Gewährung der Unkostenbeiträge für die freiwillige Weiterbildung.

Gegen die Ablehnung des Gesuches können sich die Interessierten an den Generaldirektor wenden, der endgültig entscheidet.

Im Sinne des Artikel 86 des geltenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrags werden die Gewerkschaften bei den Entscheidungen gemäß der Buchstaben a), b), c), e) und f) dieses Absatzes angehört.

Die Teilnahme an einer internen verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahme, gemäß Absatz 2, Buchstabe a), wird zwischen dem Mitarbeiter und dem direkten Vorgesetzten vereinbart.

10. Die Sanitätsbetriebe können die freiwillige Weiterbildung der Bediensteten in folgenden Formen fördern:

- a) durch die Gewährung eines bezahlten Sonderurlaubes, der nur in Ausnahmefällen 5 Arbeitstage pro Jahr überschreiten kann;
- b) durch Gewährung eines Unkostenbeitrages auf die entstandenen Kosten. Um eine kontinuierli-

contributo per le spese sostenute può essere concesso anche al personale temporaneamente non in servizio a condizione che la partecipazione ad una manifestazione di aggiornamento sia compatibile con la causa dell'assenza.

Le due forme di sostegno sono compatibili tra di loro.

11. La frequenza dell'aggiornamento facoltativo può essere autorizzata soltanto se compatibile con le esigenze di servizio e se è nell'interesse del servizio stesso. L'interesse del servizio viene accertato dal superiore competente.

12. Le aziende sanitarie determinano il fondo da destinare al finanziamento della formazione e dell'aggiornamento per ogni anno solare. Il fondo annuale per la formazione viene determinato all'inizio di ogni anno ed è composto dalle seguenti quote:

- dal 2,6% degli elementi retributivi conferiti al personale dirigenziale amministrativo, tecnico e professionale dell'area di comparto nell'anno precedente e destinati al calcolo della 13<sup>a</sup> mensilità comprensivo esclusi gli oneri sociali dell'area contrattuale di riferimento.

- L'importo eventualmente non utilizzato nell'anno precedente.

- Dai mezzi finanziari di cui alla deliberazione della Giunta provinciale concernente la suddivisione e destinazione delle entrate derivanti dalle sperimentazioni scientifiche dei farmaci nelle aziende sanitarie.

Con questi mezzi viene finanziato anche l'acquisto di libri, riviste specializzate ed altri strumenti necessari per la formazione continua dei dipendenti.

Una quota pari al 10% del fondo per l'aggiornamento è a disposizione del direttore generale quale fondo di riserva per il finanziamento di iniziative di aggiornamento di importanza rilevante e impreviste.

Qualora la quota non dovesse essere utilizzata nel medesimo anno finanziario, questa potrà essere utilizzata anche per il finanziamento di altre iniziative di aggiornamento.

13. Le parti contraenti garantiscono l'applicazione uniforme della normativa di cui sopra in tutte le aziende sanitarie.

14. Le aziende sanitarie possono stipulare convenzioni con istituti di formazione pubblici o privati ai fini del raggiungimento degli obiettivi di cui al comma 3 del presente articolo.

15. Il presente articolo si applica a partire dal 1. gennaio 2003 ad eccezione del comma 12 che si applica a partire dal 1° gennaio 2002.

che Weiterbildung zu fördern, kann der Unkostenbeitrag auch den vorübergehend sich nicht im Dienst befindenden Bediensteten gewährt werden, sofern die Teilnahme an der Weiterbildung mit dem Grund der Abwesenheit vereinbar ist.

Die beiden Förderungsformen sind miteinander vereinbar.

11. Die freiwillige Weiterbildung kann nur gewährt werden, wenn es die dienstlichen Erfordernisse erlauben und wenn die Weiterbildung auch im Interesse des Dienstes liegt. Das Interesse des Dienstes wird vom zuständigen Vorgesetzten festgestellt.

12. Für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung werden von den Sanitätsbetrieben für jedes Kalenderjahr eigene Mittel zur Verfügung gestellt. Der jährliche Weiterbildungsfonds wird zu Beginn des Jahres festgelegt und setzt sich aus folgenden Quoten zusammen:

- aus 2,6% jener Gehaltselemente, die dem leitenden Personal des Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereichs des gegenständlichen Verhandlungstisches im vorausgehenden Jahr ausbezahlt worden sind und für die Berechnung des 13. Monatsgehältes ohne Sozialleistungen zählen;

- Aus dem eventuell nicht genützten Betrag des Weiterbildungsfonds des Vorjahres;

- Aus den finanziellen Mitteln gemäß Beschluss der Landesregierung über die Aufteilung und Bestimmung der Einnahmen für die Medikamentenforschung in den Sanitätsbetrieben.

Mit diesen Mitteln wird auch der Ankauf von Büchern, Fachzeitschriften und anderer Mittel, die für die kontinuierliche berufliche Weiterbildung der Bediensteten erforderlich sind, finanziert.

Eine Quote von 10% des gesamten Weiterbildungsfonds steht dem Generaldirektor als Reservefonds für die Finanzierung wichtiger und nicht vorhersehbarer Weiterbildungsinitiativen zur Verfügung.

Wird diese Quote nicht ausgeschöpft, so kann sie im selben Finanzjahr, soweit erforderlich, auch für die Finanzierung der anderen Weiterbildungsvorhaben verwendet werden.

13. Die Vertragsparteien sorgen dafür, dass obige Regelung in allen Sanitätsbetrieben einheitlich zur Anwendung kommt.

14. Die Sanitätsbetriebe können zum Zwecke der Umsetzung der Ziele gemäß Absatz 3 des gegenständlichen Artikels Vereinbarungen mit öffentlichen oder privaten Bildungseinrichtungen abschließen

15. Der gegenständliche Artikel kommt, mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2003 zur Anwendung, mit Ausnahme des Absatzes 12 welcher mit 1. Jänner 2002 zur Anwendung kommt.

## Art. 6

*Risoluzione del rapporto di incarico dirigenziale*

1. Il rapporto d'incarico dirigenziale termina:
- a) alla sua scadenza;
  - b) al raggiungimento dei limiti di età stabiliti dalla vigente normativa per il collocamento a riposo d'ufficio;
  - c) per recesso del personale dirigenziale dall'incarico dirigenziale;
  - d) per recesso del personale dirigenziale dal contratto di lavoro con l'amministrazione;
  - e) per recesso dell'amministrazione dall'incarico dirigenziale in seguito alla valutazione negativa sull'espletamento dei compiti dirigenziali nel corso del rapporto di incarico dirigenziale ai sensi della legge provinciale del 4 gennaio 2000, n. 1;
  - f) per licenziamento del dirigente o per recesso dell'amministrazione dall'incarico dirigenziale, con provvedimento disciplinare;
  - g) per recesso dell'amministrazione dall'incarico dirigenziale in caso di soppressione o incorporazione della struttura dirigenziale affidata;
  - h) per incompatibilità sopravvenuta comportante la decadenza dall'incarico secondo la Legge provinciale del 4 gennaio 2000, n. 1;
  - i) per risoluzione consensuale dell'incarico dirigenziale;
  - j) per il decesso del personale dirigenziale.

2. Nei casi in cui l'ordinamento disciplinare del personale del Servizio sanitario Provinciale prevede la sospensione cautelare facoltativa, la stessa può essere limitata al solo incarico dirigenziale qualora il personale dirigenziale accetti il trasferimento ad un'altra struttura amministrativa.

## Art. 7

*Termini ed indennità di preavviso*

1. Nei seguenti casi di risoluzione dell'incarico dirigenziale è da rispettare un termine di preavviso di tre mesi:

- a) recesso dell'amministrazione in base alla valutazione negativa sull'espletamento dei compiti dirigenziali nel corso dell'incarico dirigenziale ai sensi dell'articolo 11 della legge provinciale del 4 gennaio 2000, n. 1, salvo quanto previsto al comma 2, lettera, b);
- b) recesso del dirigente. Tale termine può essere ridotto o escluso d'intesa tra le parti.

2. Non è da rispettare alcun termine di preavviso in caso di:

- a) decadenza dall'incarico dirigenziale;
- b) scadenza dell'incarico dirigenziale; in tale caso è da rispettare la procedura prevista all'articolo 12

## Art. 6

*Auflösung des Führungsauftrages*

1. Der Führungsauftrag endet
- a) mit seinem Ablauf;
  - b) bei Erreichen der von der geltenden Regelung vorgesehenen Höchstaltersgrenze für die Versetzung von Amts wegen in den Ruhestand;
  - c) bei Rücktritt der Führungskraft vom Führungsauftrag;
  - d) bei Rücktritt der Führungskraft vom Arbeitsvertrag mit der Verwaltung;
  - e) bei Rücktritt der Verwaltung vom Führungsauftrag infolge einer negativen Beurteilung über die Bewältigung der Führungsaufgaben im Laufe des Führungsauftrages gemäß Landesgesetz vom 4. Januar 2000, Nr. 1;
  - f) im Falle der Entlassung der Führungskraft oder des Rücktritts der Verwaltung vom Führungsauftrag mit Disziplinarmaßnahme;
  - g) im Falle des Rücktritts der Verwaltung vom Führungsauftrag im Zuge der Abschaffung oder Einverleibung der anvertrauten Führungsstruktur;
  - h) wegen nachträglich aufgetretener Unvereinbarkeit, die laut Landesgesetz vom 4. Jänner 2000, Nr. 1, den Verfall vom Auftrag zur Folge hat;
  - i) im Falle einer einvernehmlichen Auflösung des Führungsauftrages;
  - j) bei Tod der Führungskraft.

2. In jenen Fällen, in denen die Disziplinarordnung für das Personal des Landesgesundheitsdienstes die vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst vorsieht, kann diese allein auf den Führungsauftrag beschränkt werden, falls die Führungskraft mit der Versetzung an eine andere Verwaltungsstruktur einverstanden ist.

## Art. 7

*Kündigungsfristen und -entschädigung*

1. In folgenden Fällen der Auflösung des Führungsauftrages ist eine Kündigungsfrist von drei Monaten einzuhalten:

- a) bei Rücktritt der Verwaltung während des Führungsauftrages wegen negativer Beurteilung der Bewältigung der Führungsaufgaben gemäß Artikel 11 des Landesgesetzes vom 4. Jänner 2000, Nr. 1, ausgenommen die Regelung laut Absatz 2, Buchstabe b);
- b) bei Rücktritt der Führungskraft. Diese Frist kann im gegenseitigen Einvernehmen verringert oder aufgehoben werden.

2. In folgenden Fällen ist keine Kündigungsfrist einzuhalten:

- a) bei Verfall vom Führungsauftrag;
- b) bei Ablauf des Führungsauftrages; in diesem Falle ist das Verfahren laut Artikel 12 des

della Legge provinciale 4 gennaio 2000, n. 4;

- c) licenziamento con provvedimento disciplinare;
- d) recesso dell'amministrazione dall'incarico dirigenziale con provvedimento disciplinare;
- e) mancato rinnovo dell'incarico dirigenziale di un dirigente chiamato dall'esterno;
- f) risoluzione consensuale; in tale caso spetta un'indennità sostitutiva pari allo stipendio e l'indennità di funzione di 8 mesi in caso di risoluzione del rapporto di lavoro e pari all'indennità di funzione di 8 mesi in caso di risoluzione dell'incarico dirigenziale.

3. In caso di risoluzione dell'incarico dirigenziale per soppressione o incorporazione della struttura dirigenziale il termine di preavviso è di 8 mesi. Il decorso di tale termine non dipende dall'entrata in vigore del relativo provvedimento.

4. Il recesso va presentato per iscritto. Il termine di preavviso decorre dal ricevimento della lettera di recesso.

5. La parte che recede dall'incarico dirigenziale senza l'osservanza del termine di preavviso, ove prescritto, deve all'altra parte un'indennità di mancato preavviso corrispondente al periodo di preavviso non osservato.

6. L'indennità di mancato preavviso è pari all'importo dell'indennità di funzione dovuta per il relativo periodo. Per i dirigenti chiamati dall'esterno l'indennità di mancato preavviso è pari alla retribuzione, compresa l'indennità di funzione, dovute per il relativo periodo di preavviso che termina comunque con la scadenza dell'incarico.

7. Per il personale che non cessa dal servizio l'indennità di mancato preavviso viene corrisposta mensilmente per il periodo corrispondente al mancato preavviso. In caso d'offerta, nel corso del rispettivo periodo, di un'altra struttura dirigenziale equivalente, cessa, decorsi 30 giorni dall'offerta, la corresponsione della predetta indennità. La corresponsione cessa comunque sia con l'accettazione del nuovo incarico dirigenziale sia in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

8. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per decesso del dirigente, l'indennità sostitutiva del preavviso è determinata tenendo conto anche dell'indennità di funzione.

9. Ai fini della determinazione dell'indennità di mancato preavviso spettante ai sensi del presente articolo viene presa in considerazione l'indennità di funzione connessa con l'incarico dirigenziale ricoperto, diminuita nella misura corrispondente all'assegno personale di cui all'articolo 15.

Landesgesetzes vom 4. Januar 2000, Nr. 4, einzuhalten;

- c) bei Entlassung mit Disziplinarmaßnahme;
- d) bei Rücktritt der Verwaltung vom Führungsauftrag mit Disziplinarmaßnahme;
- e) bei Nichterneuerung des Führungsauftrages einer von außen berufenen Führungskraft;
- f) bei einvernehmlicher Auflösung; in diesem Fall steht eine Ersatzentschädigung im Ausmaß des Gehaltes und der Funktionszulage für 8 Monate, falls das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, bzw. der Funktionszulage für 8 Monate zu, falls sich die einvernehmliche Auflösung auf den Führungsauftrag beschränkt.

3. Die Kündigungsfrist beträgt acht Monate falls die Auflösung des Führungsauftrages wegen Abschaffung oder Einverleibung der Führungsstruktur erfolgt. Der Ablauf dieser Frist hängt nicht vom Inkrafttreten der entsprechenden Maßnahme ab.

4. Der Rücktritt muss schriftlich erfolgen. Die Kündigungsfrist läuft ab Erhalt des Rücktrittsschreibens.

5. Der Vertragspartner, der ohne Einhaltung der vorgeschriebenen Kündigungsfrist vom Führungsauftrag zurücktritt, schuldet dem anderen Vertragspartner eine Kündigungsentschädigung, die der Dauer des nicht eingehaltenen Kündigungszeitraumes entspricht.

6. Die Kündigungsentschädigung entspricht der für den jeweiligen Zeitraum zustehenden Funktionszulage. Für die von außen berufenen Führungskräfte entspricht die Kündigungsentschädigung der Entlohnung, inbegriffen die Funktionszulage, für den Kündigungszeitraum, der auf jeden Fall mit dem Verfall der Beauftragung endet.

7. Für das Personal, welches nicht aus dem Dienst scheidet, wird die Kündigungsentschädigung monatlich ausbezahlt und zwar für den nicht beachteten Kündigungszeitraum. Wird im Laufe dieser Frist eine andere gleichwertige Führungsstruktur angeboten, so wird die Bezahlung der genannten Entschädigung nach Ablauf von 30 Tagen ab dem Angebot eingestellt. Die Bezahlung wird auf jedem Fall sowohl mit der Annahme des neuen Führungsauftrages als auch mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eingestellt.

8. Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Todesfalles der Führungskraft wird die Kündigungsersatzentschädigung unter Mitberücksichtigung der Funktionszulage festgelegt.

9. Bei Festlegung der gemäß diesem Artikel zustehenden Kündigungsentschädigung wird die mit dem bekleideten Führungsauftrag verbundene Funktionszulage berücksichtigt, vermindert um das Ausmaß der persönlichen Zulage laut Artikel 15.

**Art. 8****Criteria generali sulla valutazione del personale dirigenziale**

1. Il personale dirigenziale di cui all'articolo 1 è sottoposto a valutazione annuale dal diretto superiore e, al termine dell'incarico, anche dal nucleo di valutazione. Nella valutazione devono essere rispettati i seguenti criteri generali:

- a) la valutazione annuale delle prestazioni avviene sulla base di obiettivi e risultati preventivamente concordati annualmente con il personale dirigenziale;
- b) oggetto della valutazione sono i risultati dell'attività amministrativa nonché l'assolvimento dei compiti dirigenziali, previo colloquio con il personale dirigenziale interessato;
- c) i criteri di valutazione dei risultati sono da determinare preventivamente con il singolo dirigente, compresi gli standard di qualità.

2. Il sistema di valutazione di cui al comma 1 trova applicazione anche ai fini del rinnovo e della risoluzione del rapporto di incarico dirigenziale ai sensi della Legge provinciale del 4 gennaio 2000, n. 1, nonché ai fini della progressione economica e della determinazione dell'indennità di risultato.

**Art. 9**  
**Mobilità**

1. Agli effetti della mobilità interregionale l'incarico nelle funzioni di direttore d'ufficio o di ripartizione corrisponde ad un incarico di dirigenza di struttura semplice rispettivamente complessa.

**TITOLO II**  
**ASSETTO GIURIDICO ED ECONOMICO****Art. 10**  
**Elementi retributivi dello stipendio**

1. La retribuzione del personale è formata dai seguenti elementi retributivi:

- a) stipendio di livello, comprensivo dei miglioramenti collegati alla progressione professionale;
- b) indennità integrativa speciale;
- c) indennità per l'uso della lingua ladina;
- d) indennità libero professionale;
- e) indennità di funzione;
- f) indennità per i dirigenti sostituti;
- g) indennità di risultato;
- h) compenso per lavoro straordinario;
- i) indennità di missione;
- j) assegno ad personam;
- k) indennità tecnico professionale (elemento individuale della retribuzione di cui all'articolo 24);

**Art. 8****Allgemeine Kriterien über die Beurteilung der Führungskräfte**

1. Die im Artikel 1 genannten Führungskräfte sind einer jährlichen Überprüfung durch den direkten Vorgesetzten und am Ende des Auftrages auch durch die Prüfstelle unterworfen. Bei der Bewertung sind folgende allgemeine Kriterien zu berücksichtigen:

- a) die jährliche Beurteilung der Leistungen erfolgt aufgrund der im Voraus mit dem Vorgesetzten vereinbarten Ziele und Ergebnisse;
- b) Gegenstand der Bewertung sind die Ergebnisse der Verwaltungstätigkeit sowie die Bewältigung der Führungsaufgaben aufgrund eines vorausgehenden Gespräches mit der jeweiligen Führungskraft;
- c) die Beurteilungskriterien der Ergebnisse sind zusammen mit den Qualitätsstandards im Voraus mit der einzelnen Führungskraft zu bestimmen.

2. Das Bewertungssystem laut Absatz 1 findet auch für die Erneuerung und für die Auflösung des Führungsauftrages gemäß Landesgesetz vom 4. Jänner 2000, Nr. 1, für die berufliche Entwicklung sowie für die Zuerkennung der Ergebniszulage Anwendung.

**Art. 9**  
**Mobilität**

1. Für die interregionale Mobilität entspricht der Führungsauftrag als Amts- oder Abteilungsdirektor einem Führungsauftrag einer einfachen bzw. komplexen Struktur.

**II. TITEL**  
**EINSTUFUNG UND LOHNGEFÜGE****Art. 10**  
**Lohnelemente**

1. Die Besoldung des Personals setzt sich aus folgenden Lohnelementen zusammen:

- a) Gehalt laut Besoldungsstufe einschließlich Aufbesserungen aufgrund beruflicher Entwicklung;
- b) Sonderergänzungszulage;
- c) Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache;
- d) Freiberuflerzulage;
- e) Funktionszulage;
- f) Zulage für stellvertretende Führungskräfte;
- g) Ergebniszulage;
- h) Überstundenentlohnung;
- i) Außendienstvergütung;
- j) persönliche Zulage;
- k) berufliche Fachzulage (persönliches Lohnelement gemäß Artikel 24);



- l) indennità di direzione amministrativa (elemento individuale della retribuzione di cui all'articolo 24);
- m) indennità per pronta disponibilità;
- n) indennità per servizio notturno;
- o) indennità per servizio festivo.

2. Al personale viene, inoltre, corrisposta una tredicesima mensilità di retribuzione in misura pari ad un dodicesimo della retribuzione mensile spettante per ogni mese di servizio, calcolata sulla base degli elementi retributivi di cui alle lettere a), b), c) e e) del comma 1.

3. La corresponsione dello stipendio e degli altri assegni fissi e continuativi avviene mensilmente il giorno 27 di ogni mese ovvero qualora questo non sia lavorativo, il giorno lavorativo precedente. La tredicesima mensilità viene corrisposta, unitamente allo stipendio relativo al mese di dicembre, di regola il 18 dicembre ovvero qualora questo sia non lavorativo, il giorno lavorativo precedente, salva la precedente cessazione dal servizio, con possibilità di modificare la data a seguito di un accordo aziendale.

#### Art. 11

##### *Aumento dello stipendio, livelli retributivi, indennità integrativa speciale*

1. A decorrere dal 1° luglio 2001 lo stipendio in godimento, l'indennità integrativa speciale, l'elemento retributivo di cui al comma 6 dell'articolo 3 dell'accordo dell'area dirigenziale non medica del 10 luglio 1996, rispettivamente al comma 5 dell'articolo 3 dell'accordo per l'area non medica del 20 maggio 1996, nonché le indennità fisse e ricorrenti ed il salario di omogeneizzazione di cui all'articolo 4 del predetto accordo sono aumentati del 2,8%.

2. Gli stipendi annui lordi iniziali dei livelli retributivi delle qualifiche funzionali e l'indennità integrativa speciale annua lorda delle singole qualifiche funzionali sono determinati, con decorrenza 1° gennaio 2002, nell'articolo 69, comma 1 e nell'articolo 73, comma 1 del contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2001-2004 del 1° agosto 2002.

3. A decorrere dal 1° luglio 2002 gli stipendi annui lordi iniziali dei livelli retributivi delle qualifiche funzionali e l'indennità integrativa speciale annua lorda delle singole qualifiche funzionali sono determinati nell'articolo 69, comma 2 e nell'articolo 73, comma 2 del contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2001-2004 del 1° agosto 2002.

#### Art. 12

##### *Inquadramento nei livelli retributivi*

1. L'inquadramento nelle qualifiche funzionali e nei livelli retributivi viene effettuato secondo le disposizioni dell'articolo 3 dell'allegato 3.

- l) Direktionszulage (persönliches Lohnelement gemäß Artikel 24);
- m) Bereitschaftsdienstzulage;
- n) Nachtdienstzulage;
- O Feiertagsdienstzulage.

2. Dem Personal wird außerdem ein dreizehntes Monatsgehalt ausbezahlt, das einem Zwölftel des Monatsgehaltes für jeden Dienstmonat entspricht und aufgrund der in den Buchstaben a), b), c) und e) des Absatzes 1 angeführten Lohnelemente berechnet wird.

3. Die Zahlung des Gehaltes und der anderen fixen und kontinuierlichen Zulagen erfolgt monatlich am 27. Tag oder, falls dieser kein Arbeitstag ist, am vorausgehenden Arbeitstag. Das dreizehnte Monatsgehalt wird in der Regel am 18. Dezember gleichzeitig mit dem Dezembergehalt, oder falls dieser Tag kein Arbeitstag ist, am vorausgehenden Arbeitstag bezahlt, es sei denn der Dienstaustritt erfolgt früher, mit der Möglichkeit das Datum in Vereinbarung mit den Gewerkschaften auf Betriebsebene zu ändern.

#### Art. 11

##### *Gehaltserhöhung, Besoldungsstufen und Sonderergänzungszulage*

1. Mit Wirkung 1. Juli 2001 sind das zustehende Gehalt, die Sonderergänzungszulage, das Lohnelement laut Artikel 3, Absatz 6, des Abkommens für die nichtärztlichen Führungskräfte vom 10. Juli 1996, beziehungsweise laut Artikel 3, Absatz 5 des Abkommens für das nichtärztliche Personal vom 20. Mai 1996, sowie die festen und wiederkehrenden Zulagen, das Homogenisierungsgehalt gemäß Artikel 4 des genannten Abkommens und der D-Fonds um 2,8% erhöht.

2. Die jährlichen Anfangsbruttogehälter der Besoldungsstufen der Funktionsebenen und die jährliche Bruttosonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen sind, mit Wirkung 1. Jänner 2002, im Artikel 69 Absatz 1, und Artikel 73, Absatz 1, des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Zeitraum 2001-2004 vom 1. August 2002 festgelegt.

3. Mit Wirkung 1. Juli 2002 sind die jährlichen Anfangsbruttogehälter der Besoldungsstufen der Funktionsebenen und die jährliche Bruttosonderergänzungszulage der einzelnen Funktionsebenen im Artikel 69 Absatz 2, und Artikel 73, Absatz 2, des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Zeitraum 2001-2004 vom 1. August 2002 festgelegt.

#### Art. 12

##### *Einstufung in die Funktionsebenen und Besoldungsstufen*

1. Die Einstufung in die Funktionsebenen und Besoldungsstufen erfolgt gemäß den Bestimmungen der Artikel 2 und 3 der Anlage 3.

*Art. 13**Progressione professionale*

1. La progressione economica nel livello retributivo inferiore si sviluppa su tre classi biennali del sei per cento, computati sullo stipendio iniziale del livello, previa valutazione soddisfacente sullo sviluppo della professionalità del personale, tenuto conto anche delle connesse attività di formazione e aggiornamento necessarie per acquisire maggiore competenza e esperienza professionale all'interno della qualifica funzionale di appartenenza.

2. Nell'ambito della singola qualifica funzionale, il passaggio al livello superiore avviene dopo otto anni di servizio effettivo nella medesima qualifica funzionale ed è subordinato ad una valutazione soddisfacente del competente superiore, la quale deve tenere conto dello sviluppo professionale conseguito nell'arco degli anni di servizio nel livello inferiore.

3. La progressione economica del livello retributivo superiore si sviluppa su scatti biennali del tre per cento, computati sullo stipendio iniziale del livello, previa valutazione soddisfacente sullo sviluppo della professionalità del personale, tenuto conto dei criteri di cui all'articolo 8, e dell'esperienza e competenza professionale acquisita anche mediante attività di formazione e aggiornamento, nell'ambito della qualifica funzionale di appartenenza.

4. Le classi e gli scatti di stipendio nonché il passaggio al livello superiore sono conferiti con decorrenza dal 1° giorno del mese nel quale matura il relativo diritto.

5. L'aspettativa retribuita nonché il permesso retribuito e non retribuito per motivi sindacali sono utili ai fini della progressione economica.

6. Le valutazioni di cui al presente articolo non devono essere effettuate ai fini del primo inquadramento ai sensi degli articoli 2 e 3 dell'allegato 3.

7. In sede di prima applicazione il biennio di cui ai commi 1 e 3 decorre dal 1° gennaio 2000.

*Art. 14**Indennità di funzione e criteri di determinazione*

1. Al personale con incarico di direttore d'ufficio o di ripartizione spetta, dal 1° gennaio 2002 ovvero dalla data di effettivo incarico successivo, in aggiunta al trattamento economico di livello maturato, l'indennità di funzione di cui all'articolo 8 del contratto collettivo di intercompartimentale per il personale dirigenziale del 17 luglio 2000.

2. L'Amministrazione stabilisce, previo confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rap-

*Art. 13**Berufliche Entwicklung*

1. Die Gehaltsentwicklung in der unteren Besoldungsstufe erfolgt in drei Zweijahresklassen zu sechs Prozent, die auf das Anfangsgehalt dieser Besoldungsstufe berechnet werden, und zwar aufgrund einer zufriedenstellenden Beurteilung der beruflichen Entwicklung unter Berücksichtigung der Kriterien laut Artikel 8. Dabei ist auch die damit verbundene Aus- und Weiterbildung zu berücksichtigen, die notwendig ist, um in der jeweiligen Funktionsebene eine größere Sachkompetenz und Berufserfahrung zu erlangen.

2. Innerhalb der jeweiligen Funktionsebene erfolgt der Wechsel in die obere Besoldungsstufe nach acht Jahren effektiven Dienstes in der entsprechenden Funktion und zwar aufgrund einer zufriedenstellenden Beurteilung durch den zuständigen Vorgesetzten, bei der auch die in den Dienstjahren der unteren Besoldungsstufe erreichte berufliche Entwicklung und die im Artikel 8 genannten Kriterien zu berücksichtigen sind.

3. Die Gehaltsentwicklung in der oberen Besoldungsstufe erfolgt in zweijährlichen Vorrückungen zu je drei Prozent, die auf das Anfangsgehalt dieser Besoldungsstufe berechnet werden, und zwar aufgrund einer zufriedenstellenden Beurteilung durch den zuständigen Vorgesetzten unter Berücksichtigung der im Artikel 8 genannten Kriterien und der beruflichen Entwicklung. Dabei ist die im Zugehörigkeitsberufsbild, auch mittels der Aus- und Weiterbildungstätigkeit, erworbene Berufserfahrung und Sachkompetenz zu berücksichtigen.

4. Die Gehaltsklassen und Gehaltsvorrückungen, sowie der Aufstieg in die obere Besoldungsstufe werden ab dem ersten Tag des Monats gewährt, in dem der Anspruch anreift.

5. Der bezahlte Wartestand sowie die bezahlte und unbezahlte Gewerkschaftsfreistellung gelten für die besoldungsmäßige Entwicklung.

6. Die in diesem Artikel genannten Beurteilungen müssen für die Ersteinstufung gemäß Artikel 2 und 3 der Anlage 3 nicht vorgenommen werden.

7. In erster Anwendung läuft das in den Absätzen 1 und 3 genannte Biennium ab dem 1. Jänner 2000.

*Art. 14**Funktionszulage und Kriterien für die Festsetzung*

1. Dem Personal, welches mit der Führung einer Abteilung oder eines Amtes beauftragt ist, steht ab 1. Januar 2002 bzw. ab dem späteren Datum der Beauftragung zusätzlich zur zustehenden Besoldung, die Funktionszulage laut Artikel 8 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für die Führungskräfte vom 17. Juli 2000 zu.

2. Die Verwaltung legt, nach Rücksprache mit den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen,

presentative, i parametri per la determinazione dell'indennità di funzione per le singole strutture dirigenziali tenendo conto dei criteri generali previsti all'allegato 2.

3. L'Amministrazione provvede alla determinazione dell'indennità di funzione per le singole strutture dirigenziali previo coinvolgimento dei competenti superiori dei dirigenti preposti alle rispettive strutture. In caso di cambiamento dei compiti della struttura dirigenziale si procede alla rideterminazione dell'indennità di funzione.

4. I coefficienti degli uffici e ripartizioni sono stabiliti nella misura dallo 0,5 allo 0,9 per gli uffici e nella misura dall'1,0 all'1,9 per le ripartizioni.

5. In sede di determinazione dell'indennità di funzione in misura superiore al coefficiente massimo stabilito dal contratto intercompartimentale vengono indicati i particolari motivi che giustificano il relativo aumento, facendo riferimento specifico alle realtà esistenti presso similari strutture degli altri comparti rispettivamente evidenziando la specifica differenza. A tale fine nella predisposizione dei parametri di vengono presi in considerazione elementi valutativi che determinano le strutture dirigenziali di eccezionali dimensioni o di particolare rilevanza cui sono affidati compiti particolarmente complessi. I coefficienti massimi non possono superare il coefficiente 1,2 per gli uffici e strutture dirigenziali similari ed il coefficiente 2,2 per le ripartizioni e strutture dirigenziali similari.

6. L'indennità di funzione è utile per la determinazione dei seguenti trattamenti retributivi:

- a) tredicesima mensilità;
- b) trattamento di fine rapporto;
- c) riduzione dello stipendio nei casi previsti;
- d) compenso per lavoro straordinario;
- e) equo indennizzo.

#### Art. 15

##### *Trasformazione dell'indennità di funzione in assegno personale*

1. L'indennità di funzione è gradualmente trasformata in assegno personale quale distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione. La trasformazione avviene con cadenza annuale e per ogni anno di godimento dell'indennità, nella misura del 6% per i direttori di ripartizione ed equiparati e nella misura del 5% per i direttori d'ufficio ed equiparati.

2. L'assegno segue le variazioni della relativa indennità di funzione.

#### Art. 16

##### *Indennità per i dirigenti sostituiti*

1. Al sostituto del direttore di ripartizione e d'ufficio compete un'indennità di istituto mensile fino al venti per cento dell'indennità di funzione percepita

die Parameter für die Festsetzung der Funktionszulage für die einzelnen Führungsstrukturen fest, wobei die in der Anlage 2 genannten allgemeinen Kriterien zu berücksichtigen sind.

3. Die Verwaltung nimmt die Festsetzung der Funktionszulage für die einzelnen Führungsstrukturen nach Rücksprache mit den Vorgesetzten der Führungskräfte vor, die den jeweiligen Strukturen vorstehen. Falls sich die Aufgaben der Führungsstruktur ändern, so erfolgt eine Neufestsetzung der Funktionszulage.

4. Die Koeffizienten der Ämter und Abteilungen werden zwischen 0,5 und 0,9 für die Ämter und zwischen 1,0 und 1,9 für die Abteilungen festgelegt.

5. Im Falle der Festsetzung der Funktionszulage mit einem höheren Koeffizienten als im bereichsübergreifenden Vertrag vorgesehen, sind die besonderen Gründe anzugeben, die eine entsprechende Erhöhung rechtfertigen, wobei auf ähnliche Strukturen in anderen Bereichen Bezug genommen und auf die spezielle Besonderheit eingegangen werden muss. Zu diesem Zwecke werden bei der Festlegung der Parameter entsprechende Bewertungselemente berücksichtigt, welche die Führungsstrukturen von außerordentlicher Größe oder besonderer Bedeutung, denen besonders komplexe Aufgaben anvertraut wurden, bestimmen. Die Höchstkoeffizienten können den Koeffizienten 1,2 für Ämter und ähnliche Führungsstrukturen und den Koeffizienten 2,2 für Abteilungen und ähnliche Führungsstrukturen nicht übersteigen.

6. Die Funktionszulage gilt für die Festsetzung folgender wirtschaftlicher Behandlungen:

- a) dreizehntes Monatsgehalt;
- b) Abfertigung;
- c) Gehaltskürzung in den vorgesehenen Fällen;
- d) Überstundenvergütung;
- e) Angemessene Entschädigung.

#### Art. 15

##### *Umwandlung der Funktionszulage in ein persönliches Lohnelement*

1. Die Funktionszulage wird graduell in ein persönliches, fixes und bleibendes Lohnelement umgewandelt. Die Umwandlung erfolgt jährlich und zwar für jedes Jahr, in dem die Zulage bezogen wird, im Ausmaß von 6% für die Abteilungsdirektoren und Gleichgestellte und im Ausmaß von 5% für die Amtsdirektoren und Gleichgestellte.

2. Dieses Lohnelement folgt den Änderungen der jeweiligen Funktionszulage.

#### Art. 16

##### *Zulage für stellvertretende Führungskräfte*

1. Dem stellvertretenden Abteilungs- und Amtsdirektor steht eine monatliche Aufgabelzulage im Ausmaß von nicht mehr als 20% der Funktionszulage

dal titolare della relativa direzione. Costituisce compito principale dei dirigenti sostituiti sostituire il titolare della direzione in caso di assenza e di coadiuvarlo nei compiti dirigenziali. La fruizione dell'indennità è concessa all'effettivo esercizio delle relative funzioni.

2. In caso di assenza o di impedimento del dirigente titolare, al suo dirigente sostituto spetta l'indennità di funzione dirigenziale con decorrenza dal 46° giorno di assenza del titolare anche qualora venga incaricato a dirigere un'altra struttura dirigenziale, anche a titolo temporaneo, con contestuale esonero dalla direzione della struttura di cui risulta titolare.

*Art. 17  
Indennità di risultato*

1. La misura dell'indennità di risultato viene concordata con il competente superiore secondo criteri da stabilirsi nell'apposito sistema di valutazione ai sensi dell'articolo 8 del presente contratto. L'indennità di risultato viene concessa in caso di raggiungimento degli obiettivi o risultati concordati per il rispettivo anno e ammonta nel massimo al 25% dell'indennità di funzione mensile in godimento. In sede di determinazione dell'indennità di risultato devono essere rispettati i seguenti criteri:

- a) esperienza professionale dimostrata nella gestione delle risorse umane ed organizzative a disposizione;
- b) complessità della struttura dirigenziale affidata nell'ambito della struttura dirigenziale dell'Amministrazione;
- c) generale funzionamento del servizio e soddisfacimento dell'utenza;
- d) gestione di ulteriori compiti.

In alternativa al compenso per lavoro straordinario, può essere concordata una maggiorazione dell'indennità di risultato sino al 40% dell'indennità di funzione per il raggiungimento di ulteriori particolari obiettivi.

2. Nel sistema di valutazione vengono indicate le condizioni che consentono di negare l'indennità di risultato.

3. L'autorizzazione alla prestazione di lavoro straordinario è da collegare agli obiettivi e risultati concordati per il relativo anno.

*Art. 18  
Compenso per lavoro straordinario*

1. Ai fini della determinazione della misura del normale compenso orario di cui all'articolo 82, comma 3 del contratto collettivo intercompartimentale del 1° agosto 2002 si tiene conto anche dell'indennità di funzione attribuita con l'incarico dirigenziale, salvo il rispetto del seguente limite:

des Inhabers der jeweiligen Direktion zu. Zu den Aufgaben der stellvertretenden Führungskraft gehört es, den Inhaber der Direktion bei Abwesenheit zu ersetzen und ihn bei der Ausübung der Führungsaufgaben zu unterstützen. Die Zulage steht nur zu, falls die entsprechenden Aufgaben effektiv ausgeübt werden.

2. Bei Abwesenheit oder Verhinderung der Führungskraft steht seiner stellvertretenden Führungskraft die Funktionszulage ab dem 46.ten Tag der Abwesenheit oder Verhinderung zu. Die Führungskraft gilt in dieser Hinsicht ebenfalls als abwesend, wenn ihr die Leitung einer anderen Führungsstruktur, auch zeitweise, übertragen wird und sie gleichzeitig von der Leitung der Struktur, die sie innehat, befreit wird.

*Art. 17  
Ergebniszulage*

1. Die Höhe der Ergebniszulage wird mit dem zuständigen Vorgesetzten aufgrund von Kriterien vereinbart, die im Bewertungssystem gemäß Artikel 8 des vorliegenden Vertrages festgelegt werden. Die Ergebniszulage steht zu, wenn die für das jeweilige Jahr vereinbarten Ziele oder Ergebnisse erreicht wurden und beträgt höchstens 25% der monatlich zustehenden Funktionszulage. Bei der Bestimmung der Ergebniszulage sind außerdem folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- a) berufliche Kompetenz bei der Führung der zu Verfügung stehenden personellen und strukturellen Ressourcen;
- b) die Komplexität der anvertrauten Führungsstruktur im Rahmen der Führungsstruktur der Verwaltung;
- c) die allgemeine Funktionalität des Dienstes und die Zufriedenheit der Kundschaft;
- d) die Ausübung zusätzlicher Aufgaben.

In Alternative zur Überstundenvergütung kann für die Erreichung zusätzlicher, besonderer Zielvorhaben eine erhöhte Ergebniszulage von bis zu 40% der Funktionszulage vereinbart werden.

2. Im Bewertungssystem werden die Bedingungen angegeben, aufgrund welcher die Ergebniszulage verweigert werden kann.

3. Die Ermächtigung zur Leistung von Überstunden erfolgt unter Berücksichtigung der für das jeweilige Jahr vereinbarten Ziele und Ergebnisse.

*Art. 18  
Überstundenentlohnung*

1. Für die Festsetzung des Ausmaßes der normalen Stundenvergütung laut Artikel 82 Absatz 3 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 wird auch die mit dem Führungsauftrag zugewiesene Funktionszulage berücksichtigt, wobei folgende Einschränkung gilt:

- compenso orario massimo spettante per livello retributivo: fino a 17 scatti.

2. In sede di determinazione degli obiettivi annuali vengono concordate con il singolo dirigente le ore di lavoro straordinario disponibili per l'anno relativo.

3. Le ore di lavoro straordinario remunerate non possono superare, per ciascun dirigente, il numero di 300 ore annuali.

4. Il lavoro straordinario può, a richiesta del dirigente e compatibilmente con le esigenze di servizio, essere compensato con riposi sostitutivi.

5. La misura del normale compenso orario è determinata mediante la divisione dello stipendio mensile spettante per livello retributivo, classe o scatto, compresa l'indennità integrativa speciale e l'indennità di funzione, per il coefficiente 160.

6. La misura del compenso per lavoro straordinario è determinata aumentando il normale compenso orario di cui al comma 5 del 30 per cento.

### TITOLO III DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

#### Art. 19

*Diritto di opzione per il personale della 9, 10 e 11 qualifica funzionale con incarico dirigenziale*

1. Il personale titolare dell'incarico di direttore di una ripartizione o di un ufficio inquadrato nella nona, decima o undicesima qualifica funzionale può optare per il passaggio all'ottava rispettivamente alla nona qualifica funzionale, ai sensi della legge provinciale del 4 gennaio 2000, n. 1, entro 90 giorni dalla conoscenza dell'indennità di funzione loro attribuita.

2. Il personale che non opta rimane inquadrato nell'attuale livello funzionale e percepisce il trattamento economico sino ad ora spettante con la possibilità di essere autorizzato alla prestazione di ore aggiuntive programmate prestate retribuite come previsto dall'allegato 4.

3. Per il personale che all'entrata in vigore del presente contratto collettivo è in aspettativa, il termine di cui al comma precedente decorre, in caso del rientro nel servizio, dalla conoscenza dell'indennità di funzione della struttura ad essi assegnati.

#### Art. 20

*Inquadramento del personale assunto in data antecedente 28 giugno 1981*

1. In sede di inquadramento al personale assunto precedentemente il 28 giugno 1981 in aggiunta a quanto stabilito dai precedenti articoli, viene concesso un ulteriore scatto e inquadrato nella relativa posi-

- höchstzulässige Stundenvergütung aufgrund der Gehaltsstufe: bis zu 17 Vorrückungen.

2. Bei der Festsetzung der jährlichen Ziele wird mit der einzelnen Führungskraft das für das entsprechende Jahr zur Verfügung stehende Überstundenkontingent vereinbart.

3. Die bezahlten Überstunden dürfen für jede Führungskraft die 300 Stunden pro Jahr nicht überschreiten.

4. Wenn es die dienstlichen Erfordernisse zulassen, so wird die geleistete Überstundenarbeit auf Antrag der Führungskraft ausgeglichen.

5. Das Ausmaß der normalen Stundenvergütung wird berechnet, indem der aufgrund der Besoldungsstufe, der Gehaltsklasse oder Vorrückung zustehende Monatslohn, einschließlich der Sonderergänzungszulage und der Funktionszulage, durch den Koeffizienten 160 geteilt wird.

6. Das Ausmaß der Überstundenvergütung wird berechnet, indem die normale Stundenvergütung laut dem Absatz 5 um 30 Prozent erhöht wird.

### III. TITEL ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

#### Art. 19

*Optionsrecht für das Personal der 9. 10. und 11. Funktionsebene mit Führungsauftrag*

1. Das Personal der neunten, zehnten oder elften Funktionsebene, welches Inhaber eines Auftrages als Abteilungs- oder Amtsdirektor ist, kann gemäß Landesgesetz vom 4. Januar 2000, Nr. 1, innerhalb von 90 Tagen ab Kenntnis der ihnen zugewiesenen Funktionszulage für den Übergang in die achte, bzw. neunte Funktionsebene optieren.

2. Das Personal, das nicht optiert, bleibt im aktuellen Funktionsrang eingestuft und behält die bereits bezogene wirtschaftliche Behandlung bei, mit der Möglichkeit, zur Leistung programmierter Zusatzstunden, die gemäß Anlage 4 entlohnt werden, ermächtigt zu werden.

3. Für die Führungskräfte, die sich bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages im Wartestand befinden, läuft die im vorhergehenden Absatz genannte Frist ab Kenntnis der Funktionszulage für die ihnen zugewiesene Struktur.

#### Art. 20

*Einstufung des Personals, das vor dem 28. Juni 1981 aufgenommen wurde*

1. Bei der Einstufung wird dem Personal, das vor dem 28. Juni 1981 in den Dienst aufgenommen wurde, eine zusätzliche Vorrückung zu dem, was in den vorhergehenden Artikeln bestimmt wurde, gewährt

zione della griglia di cui all'allegato 5 del presente contratto.

*Art. 21  
Indennità di funzione*

1. In sede di inquadramento a norma del presente contratto si garantisce, nella determinazione dell'indennità di funzione, ai direttori d'ufficio già in servizio inquadrati nella 6<sup>a</sup> qualifica funzionale il coefficiente minimo di 0,6. Ai direttori d'ufficio che prima dell'entrata in vigore del presente contratto collettivo sono inquadrati nella 7<sup>a</sup>, 8<sup>a</sup>, 8bis, 9<sup>a</sup> e 10<sup>a</sup> qualifica funzionale viene garantito il coefficiente minimo di 0,8, e, qualora abbiano 10 o più anni di anzianità di servizio, il coefficiente minimo 0,9.

2. In sede di inquadramento a norma del presente contratto si garantisce ai direttori di ripartizione, già in servizio prima dell'entrata in vigore del presente contratto collettivo, il coefficiente minimo del 1,1 per coloro che prima dell'entrata in vigore del presente contratto collettivo erano inquadrati nell'8<sup>a</sup> qualifica funzionale, l'1,2 a coloro che erano inquadrati nella 9<sup>a</sup> qualifica funzionale, l'1,3 a quelli inquadrati nella 10<sup>a</sup> qualifica funzionale e l'1,4 a quelli inquadrati nella 11<sup>a</sup> qualifica funzionale.

*Art. 22  
Trasformazione dell'indennità di funzione per i dirigenti già incaricati*

1. In sede di prima applicazione ai dirigenti già incaricati viene riconosciuta la trasformazione dell'indennità di funzione in assegno personale quale elemento fisso e continuativo della retribuzione, nella misura del 5% annuo per ogni anno di espletamento della funzione di direttore di ripartizione o d'ufficio a partire dal momento dell'istituzione formale della ripartizione o dell'ufficio in applicazione della deliberazione della Giunta Provinciale del 11 gennaio 1983, n. 102 e, comunque, dal momento dell'effettivo conferimento dell'incarico.

2. L'indennità è utile sia agli effetti del trattamento di quiescenza sia agli effetti del premio di fine servizio. Ai fini del calcolo degli anni di espletamento della funzione di direttore ufficio o direttore di ripartizione viene conteggiato anche il periodo di aspettativa per cariche pubbliche, malattia e maternità.

*Art. 23  
Clausola di garanzia*

1. Per la vigenza del presente contratto collettivo ai dirigenti nominati prima del 1° gennaio 2002 viene garantito il trattamento economico in godimento

und es wird in die entsprechende Gehaltstabelle der Anlage 5 dieses Kollektivvertrages eingestuft.

*Art. 21  
Funktionszulage*

1. Im Zuge der Einstufung gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Vertrages wird den bereits im Dienst stehenden Amtsdirektoren der 6. Funktionsebene bei der Festsetzung der Funktionszulage ein Mindestkoeffizient von 0,6 garantiert. Den Amtsdirektoren, die vor Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages in der 7., 8., 8.bis, 9. und 10. Funktionsebene eingestuft sind, wird der Mindestkoeffizient von 0,8 garantiert und, falls sie 10 oder mehr Dienstjahre aufweisen können, der Mindestkoeffizient von 0,9.

2. Im Zuge der Einstufung gemäß den Bestimmungen des vorliegenden Vertrages wird den bereits im Dienst stehenden Abteilungsdirektoren, die vor Inkrafttreten des vorliegenden Kollektivvertrages in der 8. Funktionsebene eingestuft waren der Mindestkoeffizient von 1,1 garantiert; für jene, die in der 9. Funktionsebene eingestuft waren der Mindestkoeffizient 1,2; für jene, die in der 10. Funktionsebene eingestuft waren der Koeffizient 1,3 und für jene die in der 11. Funktionsebene eingestuft waren der Koeffizient 1,4.

*Art. 22  
Umwandlung der Funktionszulage der beauftragten Führungskräfte*

1. In erster Anwendung wird den bereits beauftragten Führungskräften die Umwandlung der Funktionszulage in ein fixes und bleibendes Lohnelement, im Ausmaß von jährlich 5% für jedes Jahr der Ausübung der Funktion als Amtsdirektor oder Abteilungsdirektor zuerkannt und zwar ab dem Zeitpunkt der formellen Errichtung der Abteilung oder des Amtes in Anwendung des Beschlusses der Landesregierung vom 11. Jänner 1983, Nr. 102 und jedenfalls ab dem Zeitpunkt der effektiven Erteilung des Auftrages.

2. Diese Zulage zählt sowohl für die Ruhestandsbezüge als auch für die Abfertigung. Zur Berechnung der Jahre der Ausübung in der Funktion als Amtsdirektor oder Abteilungsdirektor zählt auch der in Wartestand verbrachte Zeitraum zur Ausübung von öffentlichen Ämtern, aus Mutterschafts- und Krankheitsgründen.

*Art. 23  
Garantieklausel*

1. Für die Dauer der Wirksamkeit des vorliegenden Kollektivvertrages wird den vor 1. Jänner 2002 ernannten Führungskräften die bezogene wirtschaft-

tenuto conto che l'importo mensile viene stabilito sulla media del trattamento complessivo corrisposto nel 2001 escluse le ore straordinarie e quant'altro non corrisposto in forma fissa e ricorrente, a condizione che vengano prestate le stesse ore e prestazioni attualmente svolte.

2. Al personale di cui al comma 1 è corrisposta per l'anno 2002 una retribuzione complessiva che non superi quanto spetta al singolo nell'anno 2003 tenuto conto delle voci stipendiali fisse e ricorrenti ed escluse le retribuzioni delle ore straordinarie.

*Art. 24  
Dirigenti senza incarico*

1. Il personale dirigenziale della nona, decima ed undicesima qualifica funzionale che all'entrata in vigore del presente contratto collettivo non ha l'incarico di direzione d'ufficio o di ripartizione, è inquadrato nell'ottava, rispettivamente nona qualifica funzionale ai sensi dell'allegato 3 e mantiene l'indennità di direzione e l'indennità tecnico-professionale di cui agli articoli 44, rispettivamente 45 del Decreto del Presidente della Repubblica del 28 novembre 1990, n. 384, come elemento individuale della retribuzione.

2. Il personale di cui al comma 1 può essere autorizzato alla prestazione di ore aggiuntive programmate ai sensi dell'allegato 4. Inoltre a tale personale spetta un salario di produttività ai sensi dell'articolo 28 del contratto collettivo di comparto per il personale non medico e non dirigenziale del 28 agosto 2001.

*Art. 25  
Assegno di vacanza contrattuale*

1. All'entrata in vigore del presente contratto al personale spetta un'indennità di vacanza contrattuale per l'anno 1999 nella misura unica lorda di 516,45 Euro in proporzione al servizio remunerato nell'anno 1999.

*Art. 26  
Decorrenze degli elementi retributivi*

1. L'indennità di direzione e l'indennità tecnico professionale di cui agli articoli 44, rispettivamente 45 del Decreto del Presidente della Repubblica del 28 novembre 1990, n. 384, percepite dal personale in servizio all'entrata in vigore del presente contratto collettivo sono trasformate, con l'inquadramento, in elementi retributivi individuali.

2. L'indennità di funzione di cui all'articolo 14, nonché l'indennità dei dirigenti sostituti di cui

liche Behandlung garantiert. Dabei wird ein durchschnittliches Monatsgehalt, bezogen auf das Jahr 2001, berücksichtigt, ausschließlich der Überstundenentlohnung und jeglicher Vergütung, die nicht fixes und wiederkehrendes Gehaltselement bildet und unter der Bedingung, dass die gleiche Anzahl von Stunden gearbeitet und gleiche Leistung wie bisher erbracht werden.

2. Dem im Absatz 1 genannten Personal wird im Jahr 2002 eine Gesamtentlohnung zugewiesen, die nicht jene überschreiten kann, die dem einzelnen im Jahr 2003 zusteht, unter Berücksichtigung aller fixen und wiederkehrenden Gehaltselemente, ausschließlich der Überstundenentlohnung.

*Art. 24  
Führungskräfte ohne Auftrag*

1. Führungskräfte der neunten, zehnten und elften Funktionsebene, die bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages keinen Auftrag als Amts- oder Abteilungsleiter haben, werden gemäß Anlage 3 in die achte, beziehungsweise neunte Funktionsebene eingestuft und behalten die Direktionszulage beziehungsweise die berufliche Zulage gemäß Artikel 44 beziehungsweise 45 des Dekretes des Präsidenten der Republik vom 28. November 1990, Nr. 384, als individuelles Lohnelement bei.

2. Das in Absatz 1 genannte Personal kann zur Leistung von programmierten Zusatzstunden gemäß Anlage 4 ermächtigt werden. Außerdem steht dem genannten Personal der im Artikel 28 des Bereichsvertrages für das nichtärztliche und nichtleitende Personal vom 28. August 2001 vorgesehene Leistungslohn zu.

*Art. 25  
Zulage in Ermangelung des Vertrages*

1. Mit Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages steht dem Personal für das Jahr 1999 eine einmalige Zulage in Ermangelung des Vertrages im Ausmaß von 516,45 Euro Brutto im Verhältnis zum geleisteten Dienst im Jahr 1999 zu.

*Art. 26  
Wirksamkeit der Lohnelemente*

1. Die Direktionszulage und die berufliche Fachzulage, gemäß Artikel 44 und 45 des Dekretes des Präsidenten der Republik vom 28. November 1990, Nr. 384, des bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages im Dienst stehenden Personals werden diesem weiterhin als persönliche Lohnelemente gewährt.

2. Die Funktionszulage gemäß Artikel 14, die Zulage für die stellvertretende Führungskraft gemäß

all'articolo 16 vengono corrisposte a partire dal 1° gennaio 2002. Da tale data si applica anche la retribuzione delle ore straordinarie ai sensi dell'articolo 18.

3. Gli elementi retributivi "sub II" ed il premio di produttività di cui all'articolo 5 del contratto collettivo intercompartimentale sottoscritto l'11 novembre 1998 vengono corrisposti sino al 31 dicembre 2002.

4. L'indennità di risultato di cui all'articolo 17 viene concessa a partire dal 1° gennaio 2003.

5. Le ore effettuate come "plusorario" nell'anno 2002 vengono retribuite come ore straordinarie secondo la disciplina dell'articolo 18 del presente contratto collettivo e non rientrano nel contingente di cui all'articolo 18, comma 3.

#### Art. 27

##### Ulteriori disposizioni

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto si rimanda al contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio Sanitario Provinciale escluso il personale dell'area medico e medico veterinaria e della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale per il periodo 1997-2000, del 28 agosto 2001.

2. Le parti concordano che eventuali errori materiali riscontrabili nel presente contratto saranno corretti a cura dell'Assessorato della Sanità, previa informazioni alle organizzazioni sindacali firmatarie.

#### Allegato 1

##### **Posizioni dirigenziali nel comparto del personale della dirigenza amministrativa, tecnica e professionale del Servizio Sanitario provinciale escluso il personale dell'area medica e medico veterinaria**

#### **1. Direttori/trici d'ufficio ed equiparati**

1.1. Direttore/trice d'ufficio

#### **2. Direttore/trice di ripartizioni ed equiparati**

2.1. Direttore/trice di ripartizione

2.2. Direttore/trice amministrativo ospedaliero

#### **3. Posizioni particolari**

3.1. Capo di ripartizione inquadrato nel 9<sup>a</sup>, 10<sup>a</sup>, 11<sup>a</sup> qualifica funzionale che non opta per l'inquadramento nell'8<sup>a</sup> rispettivamente 9<sup>a</sup> qualifica funzionale

Artikel 16 werden ab 1. Jänner 2002 ausbezahlt. Ab diesem Datum tritt auch die Überstundenentlohnung des Artikels 18 in Kraft.

3. Die Lohnelemente „sub II“ und der Leistungslohn laut Artikel 5 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages, unterzeichnet am 11. November 1998, werden bis zum 31. Dezember 2002 ausbezahlt.

4. Die Ergebniszulage gemäß Artikel 17 wird ab 1. Jänner 2003 ausbezahlt.

5. Die im Jahr 2002 geleisteten „Mehrstunden“ werden als Überstunden gemäß der Regelung des Artikel 18 des vorliegenden Kollektivvertrag vergütet und fallen nicht in das Kontingent laut Artikel 18, Absatz 3.

#### Art. 27

##### Weitere Bestimmungen

1. Für alles was nicht ausdrücklich im vorliegenden Vertrag geregelt ist, wird auf den Kollektivvertrag für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen und des leitenden sanitären, Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches für den Zeitraum 1997-2000, vom 28. August 2001 verwiesen.

2. Die Parteien vereinbaren, dass allfällige materielle Fehler, die im vorliegenden Vertrag festgestellt werden, nach entsprechender Mitteilung an die Gewerkschaften, die diesen Vertrag unterzeichnet haben, vom Assessorat für Gesundheitswesen ausbebergt werden.

#### Anlage 1

##### **Führungspositionen innerhalb des Bereiches des leitenden Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des ärztlichen und tierärztlichen Personals**

#### **1. Amtsdirektor/in**

1.1. Amtsdirektor/in

#### **2. Abteilungsdirektor/in und Gleichgestellte**

2.1. Abteilungsdirektor/in

2.2. Verwaltungsleiter/in des Krankenhauses

#### **3. Besondere Positionen**

3.1. Abteilungsdirektor/in der 9., 10., und 11. F.E., die nicht für die Einstufung in die 8. bzw. 9. F.E. optiert



- 3.2 Direttori amministrativi della 9<sup>a</sup>, 10<sup>a</sup>, 11<sup>a</sup> qualifica funzionale che non optano per l'inquadramento nell'8<sup>a</sup> rispettivamente 9<sup>a</sup> qualifica funzionale
- 3.3 dirigenti senza incarico della della 9<sup>a</sup>, 10<sup>a</sup>, 11<sup>a</sup> qualifica funzionale

- 3.2. Verwaltungsleiter des Krankenhauses der 9., 10. und 11. Funktionsebene, die nicht für die Einstufung in den 8. Funktionsebene optieren
- 3.3. Führungskräfte ohne Auftrag der 9., 10. und 11. Funktionsebene

**Allegato 2****Anlage 2****Parte 1****1. Teil**

<b>Criteria per la determinazione dell'indennità di funzione per gli uffici</b>	<b>Kriterien für die Festlegung der Funktionszulage für die Ämter</b>
1. Personale assegnato all'ufficio	1. Personelle Ausstattung des Amtes
2. Difficoltà dei compiti dirigenziali	2. Schwierigkeit der Führungsaufgaben
2.1. Eterogeneità e complessità dei compiti (inclusa la competenza nella specifica materia)	2.1. Heterogenität und Komplexität der Aufgaben (inbegriffen Fachkompetenz)
2.2. Compiti di coordinamento in collaborazione con altre unità organizzative nonché intensità dei contatti con i cittadini (consulenza, contatti con il pubblico)	2.2. Koordinierungsaufgaben in Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten sowie Intensität der Kontakte mit den Bürgern (Beratung, Parteienverkehr)
2.3. Conflittualità dei provvedimenti nei rapporti verso l'esterno (sanzioni, licenze, concessioni, ricorsi, bandi di concorso, ecc.)	2.3. Konfliktträchtige Maßnahmen in den Beziehungen nach außen (Sanktionen, Lizenzen, Konzessionen, Rekurse, Ausschreibungen u.ä.)
3. Grado di responsabilità amministrativa e di responsabilità personale	3. Grad der Verantwortungsverantwortung und Grad der persönlichen Verantwortung

**Parte 2****2. Teil**

<b>Criteria per la determinazione dell'indennità di funzione per le ripartizioni e per le strutture equiparate:</b>	<b>Kriterien für die Festlegung der Funktionszulage der Abteilungen und gleichgestellten Strukturen:</b>
1. Numero uffici	1. Anzahl der Ämter
2. Difficoltà dei compiti dirigenziali:	2. Schwierigkeit der Führungsaufgaben:
2.1. Eterogeneità e complessità dei compiti (inclusa la competenza nella specifica materia)	2.1. Heterogenität und Komplexität der Aufgaben (inbegriffen Fachkompetenz)
2.2. Compiti di coordinamento in collaborazione con altre unità organizzative nonché intensità dei contatti con i cittadini (consulenza, contatti con il pubblico)	2.2. Koordinierungsaufgaben in Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten sowie Intensität der Kontakte mit den Bürgern (Beratung, Parteienverkehr)
2.3. Conflittualità dei provvedimenti nei rapporti verso l'esterno (sanzioni, licenze, concessioni, ricorsi, bandi di concorso, ecc.)	2.3. Konfliktträchtige Maßnahmen in den Beziehungen nach außen (Sanktionen, Lizenzen, Konzessionen, Rekurse, Ausschreibungen u.ä.)
3. Grado di responsabilità amministrativa e di responsabilità personale	3. Grad der Verantwortungsverantwortung und Grad der persönlichen Verantwortung

**Allegato 3****Trattamento giuridico ed economico del personale appartenente ai profili professionali del Servizio Sanitario Provinciale****Art. 1****Ascrizione dei profili professionali alle qualifiche funzionali**

1. L'elenco dei profili professionali e la loro ascrizione alle qualifiche funzionali vengono regolamentati secondo l'allegato 2 del contratto di comparto del 28 agosto 2001 fatto salvo quanto previsto dal comma 2.

2. Gli attuali profili professionali del nono, decimo o undicesimo livello funzionale vengono ascritti alle qualifiche funzionali secondo la seguente tabella:

Nuova denominazione	Denominazione precedente
---------------------	--------------------------

**VIII qualifica funzionale**  
*Ruolo amministrativo*

- |   |  |
|---|--|
| 1. Ispettore/rice amministrativo/a (VIII. q.f.) | 1. Vicedirettore/rice amministrativo/a (IX q.f.); direttore/rice amministrativo (X. q.f.); direttore/rice amministrativo-capo servizio (XI q.f.) |
|---|--|

*Ruolo tecnico*

- |                                |  |
|--------------------------------|--|
| 2. Ispettore/rice statistico/a | 2. Statistico/a collaboratore/rice (IX q.f.); statistico/a coadiutore (X q.f.); statistico dirigente (XI q.f.) |
| 3. Sociologo/a                 | 3. Sociologo/a collaboratore (IX q.f.); sociologo/a coadiutore (X q.f.); sociologo/a dirigente (XI q.f.)       |

**IX qualifica funzionale**  
*Ruolo professionale*

- |                  |   |
|------------------|---|
| 1. Avvocato/essa | 1. Procuratore (IX q.f.); avvocato/essa (X q.f.); avvocato/essa coordinatore/rice (XI q.f.) |
| 2. Geologo       | 2. Geologo (IX q.f.); geologo coordinatore/rice (XI q.f.)                                   |

**Anlage 3****Rechtliche und wirtschaftliche Behandlung des Personals der Berufsbilder die dem Landesgesundheitsdienst angehören****Art. 1****Zuschreibung der Berufsbilder zu den Funktionsebenen**

1. Für das Verzeichnis der Berufsbilder und deren Zuordnung zu den Funktionsebenen wird, vorbehaltlich der Regelung laut Absatz 2, die Anlage 2 des Bereichsvertrages vom 28. August 2001 angewandt.

2. Die derzeitigen Berufsbilder der neunten, zehnten und elften Funktionsebene werden laut folgender Tabelle den Funktionsebenen zugeschrieben:

Neue Bezeichnung	Vormalige Bezeichnung
------------------	-----------------------

**VIII. Funktionsebene**  
*Verwaltungsstellenplan*

- |   |   |
|---|---|
| 1. Verwaltungsinspektor/in (VIII. F.E.) | 1. stellvertretende/r Verwaltungsdirektor/in (IX. F.E.); Verwaltungsdirektor/in (X F.E.); dienstleitender Verwaltungsdirektor/in (XI. F.E.) |
|---|---|

*Fachstellenplan*

- |                          |   |
|--------------------------|---|
| 2. Statistikinspektor/in | 2. Statistiker/in Mitarbeiter/in (IX. F.E.); Statistiker/in Gehilfe/in (X. F.E.); Leitender Statistiker/in (XI. F.E.) |
| 3. Soziologe/in          | 3. Soziologe/in Mitarbeiter/in (IX. F.E.); Soziologe/in Gehilfe/in (X. F.E.); Leitender Soziologe/in (XI. F.E.)       |

**IX. Funktionsebene**  
*Fachsonderstellenplan*

- |                           |  |
|---------------------------|--|
| 1. Rechtsanwalt/-anwältin | 1. Rechtsanwalthanwärtler/in (IX. F.E.); Rechtsanwalt/ anwältin (X. F.E.); Rechtsanwalt/ anwältin mit Koordinierungsaufgaben (XI. F.E.). |
| 2. Geologe/in             | 2. Geologe/in (IX. F.E.); Geologe/in mit Koordinierungsaufgaben (XI. F.E.)   |

- |               |   |
|---------------|---|
| 3. Architetto | 3. Architetto (IX q.f.);<br>architetto coordinato-<br>re/rice (XI q.f.) |
| 4. Ingegnere  | 4. Ingegnere (IX q.f.);<br>ingegnere coordinato-<br>re/rice (XI q.f.)   |

2. I dirigenti del ruolo amministrativo, tecnico e professionale attualmente inquadrati nel nono, decimo o undicesimo livello funzionale che non si avvalgono della facoltà di opzione di cui all'articolo 18 del presente contratto, rimangono inquadrati nel loro attuale livello funzionale e sono considerati profili professionali "ad esaurimento".

3. La tabella di corrispondenza di cui al comma 2 si applica anche in caso di riammissione in servizio.

#### Art. 2

##### *Inquadramento nei livelli retributivi*

1. Il personale di cui all'articolo 1 viene inquadrato, a decorrere dal 1° gennaio 2002, nei livelli retributivi della rispettiva qualifica funzionale di appartenenza, determinati all'articolo 69, comma 1 del contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2001-2004 del 1° agosto 2002.

2. L'inquadramento nel livello retributivo inferiore o superiore avviene nel rispetto del maturato economico formato:

- a) dallo stipendio mensile spettante per livello, classi e scatti, compresi l'indennità provinciale del 35 per cento, il salario di omogeneizzazione e la quota percentuale dell'ex-fondo "D" così determinata:
- 0% con meno di 3 anni di effettivo servizio
  - 50% da 3 a meno di 8 anni di effettivo servizio
  - 80% da 8 a meno di 16 anni di effettivo servizio
  - 100% da 16 o più anni di effettivo servizio

Per la determinazione dell'effettivo anno di servizio si tiene conto dei servizi prestati presso una delle aziende sanitarie della Provincia Autonoma di Bolzano.

- b) dall'indennità di incremento dell'utilizzazione delle strutture e degli impianti e della efficienza dei servizi di cui all'art. 50 del decreto del Presidente della Repubblica 28 novembre 1990, n. 384, se spettante;
- c) dall'indennità di incremento, della utilizzazione delle strutture e degli impianti, di cui all'articolo 57, comma 4 del decreto del Presidente della Repubblica 20 maggio 1987, n. 270, se spettante.

- |                 |   |
|-----------------|---|
| 3. Architekt/in | 3. Architekt/in (IX. F.E.);<br>Architekt/in mit Koordinierungsaufgaben (XI. F.E.) |
| 4. Ingenieur/in | 4. Ingenieur/in (IX. F.E.);<br>Ingenieur/in mit Koordinierungsaufgaben (XI. F.E.) |

3. Die Führungskräfte des Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Stellenplans, die derzeit in der neunten, zehnten oder elften Funktionsebene eingestuft sind und sich nicht des Optionsrechtes laut Artikel 18 des vorliegenden Vertrages bedienen, bleiben in ihrer derzeitigen Funktionsebene eingestuft und werden als „auslaufende“ Berufsbilder gehandelt.

4. Die in Absatz 2 genannte Übereinstimmungstabelle wird auch im Falle von Wiedereinstellung in den Dienst angewandt.

#### Art. 2

##### *Einstufung in die Besoldungsstufen*

1. Das im Artikel 1 genannte Personal wird mit Wirkung ab 1. Jänner 2002 in die im Absatz 1 des Artikels 69 des bereichsübergreifende Kollektivvertrages für den Zeitraum 2001-2004 vom 1. August 2002 festgelegten Besoldungsstufen der jeweiligen Zugehörigkeitsfunktionsebene eingestuft.

2. Die Einstufung in die untere oder obere Besoldungsstufe erfolgt unter Berücksichtigung der zustehenden Bezüge, die sich aus folgenden Elementen zusammensetzen:

- a) aufgrund der Gehaltsstufe, der Klassen und Vorrückungen zustehendes Monatsgehalt, einschließlich der Landeszulage von 35 Prozent, des Homogenisierungsgehaltes und des, folgendermaßen bestimmten prozentuellen Anteiles des ex-"D" Fonds:
- bei weniger als 3 effektiven Dienstjahren: 0%
  - von 3 bis weniger als 8 effektiven Dienstjahren: 50%
  - von 8 bis weniger als 16 effektiven Dienstjahren: 80%
  - bei 16 oder mehr effektiven Dienstjahren: 100%

Für die Bestimmung des effektiven Dienstjahres werden die in einem Sanitätsbetrieb der Autonomen Provinz Bozen getätigten Dienste berücksichtigt.

- b) Zulage zur Förderung der Auslastung der Einrichtungen und Anlagen und der Wirtschaftlichkeit der Dienstes laut Artikel 50 des Dekretes des Präsidenten der Republik vom 28. November 1990, Nr. 384, wenn zustehend;
- c) Zulage zur Förderung der Auslastung der Einrichtungen und Anlagen laut Artikel 57 Absatz 4 des Dekretes des Präsidenten der Republik vom 20. Mai 1987, Nr. 270, wenn zustehend.

In caso di inquadramento in un livello retributivo cui corrisponda un'indennità integrativa speciale di importo inferiore a quella in godimento, la relativa differenza è aggiunta al maturato economico.

3. Qualora la differenza tra il maturato economico stabilito ai sensi dei commi 1 e 2 e lo stipendio di livello attribuito in sede di inquadramento superi il 50 per cento dell'importo corrispondente alla classe del rispettivo livello retributivo inferiore (3 per cento), tale maggiore importo viene detratto fino a concorrenza dal fondo-"D" di cui al comma 1, lettera a). Qualora la relativa differenza sia, invece, inferiore al 50 per cento dell'importo corrispondente alla classe medesima, il fondo-"D" di cui al comma 1, lettera a) viene aumentato per l'importo necessario per raggiungere il 50 per cento dell'importo corrispondente alla classe di cui sopra.

4. Ai fini del comma 3 l'ex fondo-"D" viene trasformato in assegno ad personam e viene ridotto in sede di attribuzione di ogni nuova posizione connessa con la progressione economica nel livello di appartenenza per il valore corrispondente al 50 per cento della maggiorazione economica derivante dall'attribuzione della nuova posizione di livello.

5. In sede di attribuzione del nuovo trattamento economico non vengono presi in considerazione i periodi di servizio che hanno già avuto riflessi sul trattamento economico presso gli enti di cui all'articolo 1 del contratto collettivo di intercomparto del 29 luglio 1999 con successive modifiche.

6. Il presente articolo si applica anche al personale dirigenziale assunto in servizio dopo il 1° gennaio 2002. Essi vengono inquadrati con la data della loro assunzione effettiva.

#### Art. 3

##### *Norma transitoria in generale*

1. Le parti convengono di concordare tempestivamente l'inquadramento dell'eventuale personale non elencato tra i profili professionali previsti dal presente contratto.

#### **Allegato 4**

##### **Retribuzione delle ore aggiuntive programmate del personale dirigenziale che non si avvale del diritto di opzione di cui all'articolo 19 e dei dirigenti di cui all'articolo 24:**

1. Dirigenti con meno di 9 anni di servizio effettivo:

9 <sup>a</sup> q.f.	10 <sup>a</sup> q.f.	11 <sup>a</sup> q.f.
60,00	80,00	110,00
<i>Euro/ora</i>	<i>Euro/ora</i>	<i>Euro/ora</i>

Im Falle der Einstufung in eine Besoldungsstufe mit einer niedrigeren Sonderergänzungszulage gegenüber der bisherigen wird der entsprechende Differenzbetrag zu den zustehenden Bezügen hinzugezählt.

3. Falls die Differenz zwischen den zustehenden Bezügen, die gemäß Absatz 1 und 2 festgesetzt sind und dem Gehalt, das der Funktion entspricht die bei der Einstufung zugeteilt wurde, um 50 Prozent höher ist als der Betrag, der entsprechenden unteren Besoldungsstufe (3 Prozent), wird jener höhere Betrag bis zur Erschöpfung des im Absatz 1 Buchstabe a) genannten Fonds-"D" abgezogen. Falls die betreffende Differenz jedoch um 50 Prozent niedriger ist als der Betrag der betreffenden Klasse, wird der im Absatz 1 Buchstabe a) genannte Fond "D" um den Betrag erhöht, der notwendig ist um die 50 Prozent des Betrages der obengenannten Klasse zu erreichen.

4. In Anwendung des Absatzes 3 wird der ehemalige Fond-"D" in eine persönliche Zulage umgewandelt und wird bei der Zuteilung jeder neuen Besoldungsstufe, die mit einer beruflichen Entwicklung verbunden ist, um den Wert der 50 Prozent der besoldungsmäßigen Erhöhung entspricht, die von der Zuteilung einer neuen Besoldungsstufe herrührt, vermindert.

5. Bei Anwendung der neuen wirtschaftlichen Behandlung werden die Dienstzeiten, die sich bereits auf die wirtschaftliche Behandlung bei den im Artikel 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29. Juli 1999, in geltender Fassung, genannten Körperschaften ausgewirkt haben, nicht berücksichtigt.

5. Der liegende Artikel gilt auch für die Führungskräfte, die nach 1. Jänner 2002 in den Dienst aufgenommen worden sind. Diese werden mit dem Datum der effektiven Anstellung eingestuft.

#### Art. 3

##### *Allgemeine Übergangsbestimmung*

2. Die Vertragsparteien einigen sich darauf, unverzüglich die Einstufung des möglicherweise nicht in den Berufsbildern des vorliegenden Vertrages aufgelisteten Personals vorzunehmen.

#### **Anlage 4**

##### **Entlohnung der programmierten Zusatzstunden der Führungskräfte, die nicht vom Optionsrecht gemäß Artikel 19 Gebrauch machen und für die Führungskräfte des Artikels 24:**

1. Führungskräfte mit weniger als 9 effektiven Dienstjahren:

9. F.E.	10. F.E.	11. F.E.
60,00	80,00	110,00
<i>Euro/Stunde</i>	<i>Euro/Stunde</i>	<i>Euro/Stunde</i>

2. Dirigenti che hanno da 9 a meno di 20 anni di servizio effettivo:

9 <sup>a</sup> q.f.	10 <sup>a</sup> q.f.	11 <sup>a</sup> q.f.
65,00	85,00	115,00
Euro/ora	Euro/ora	Euro/ora

3. Dirigenti che hanno 20 o più anni di servizio effettivo:

9 <sup>a</sup> q.f.	10 <sup>a</sup> q.f.	11 <sup>a</sup> q.f.
70,00	90,00	120,00
Euro/ora	Euro/ora	Euro/ora

2. Führungskräfte die von 9 bis weniger als 20 effektive Dienstjahre haben:

9. F.E.	10. F.E.	11. F.E.
65,00	85,00	115,00
Euro/Stunde	Euro/Stunde	Euro/Stunde

3. Führungskräfte die 20 oder mehr effektive Dienstjahre haben:

9. F.E.	10. F.E.	11. F.E.
70,00	90,00	120,00
Euro/Stunde	Euro/Stunde	Euro/Stunde

L'ASSESSORE AL PERSONALE ED ALLA SANITÀ  
O. SAURER

IL DIRETTORE DI DIPARTIMENTO  
G. ANDERGASSEN

IL DIRETTORE GENERALE DELL'AZIENDA SANITARIA DI MERANO  
A. FABI

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO DELL'AZIENDA SANITARIA DI BOLZANO  
E. DEFLORIAN

LA DIRETTRICE D'UFFICIO  
L. FIOCCA

ASGB  
J. EGGER  
G. RONER

AGB  
A. AZZOLINI

SINAFO  
P. PALUSELLI

SNABI / SDS  
E. MORODER

AUPI  
M. MAZZOLDI

CIDA / SIDIRSS  
E. WEGHER  
G. SEBASTIANI

FPS / ÖDV  
A. HARTUNG VON HARTUNGEN

DER LANDESRAT FÜR PERSONAL UND GESUNDHEITSWESEN  
O. SAURER

DER RESSORTDIREKTOR  
G. ANDERGASSEN

DER GENERALDIREKTOR DES SANITÄTSBETRIEBES  
MERAN  
A. FABI

DER VERWALTUNGSDIREKTOR DES  
SANITÄTSBETRIEBES BOZEN  
E. DEFLORIAN

DIE AMTSDIREKTORIN  
L. FIOCCA

ASGB  
J. EGGER  
G. RONER

CGIL  
A. AZZOLINI

SINAFO  
P. PALUSELLI

SNABI / SDS  
E. MORODER

AUPI  
M. MAZZOLDI

CIDA / SIDIRSS  
E. WEGHER  
G. SEBASTIANI

ÖDV / FPS  
A. HARTUNG VON HARTUNGEN

