SIMBOL

16° anno, n° 2
Dicembre 2013
16. Jahrgang, Nr. 2
Dezember 2013

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER I DIPENDENTI PROVINCIALI
MITTEILUNGSBLATT FÜR DIE LANDESBEDIENSTETEN

Poste italiane s.p.a. - Spedizione in Abbonamento Postale - 70 % DCS Bolzano

PATTO GENERAZIONALE

È stato sottoscritto il contratto collettivo intercompartimentale

Obiettivo del patto generazionale

L'obiettivo del patto generazionale è di dare al personale provinciale, in procinto di essere collocato a riposo, la possibilità di ridurre il proprio orario di lavoro e, di conseguenza, creare dei posti di lavoro, per poter assumere nell'amministrazione pubblica giovani disoccupati/e, anche a tempo parziale.

Requisiti richiesti per la riduzione dell'orario di lavoro

a) età non inferiore a 60 anni o non più di tre anni mancanti per il collocamento a riposo
b) contratto di lavoro a tempo indeterminato
c) almeno 28 anni di servizio presso l'amministrazione provinciale

Modalità di attuazione e condizioni

L'orario di lavoro deve essere ridotto in misura non inferiore al 25 % e fino ad un massimo del 50 % dell'orario di lavoro a tempo pieno. Il lavoro a tempo parziale deve, quindi, corrispondere almeno al 50 % del lavoro a tempo pieno. Gli importi risparmiati sugli stipendi, in seguito alla riduzione dell'orario di lavoro del personale, vengono utilizzati per la copertura dei costi di pagamento dei contributi pensionistici e per la liquidazione. Chi, dunque, riduce il proprio orario di lavoro dal tempo pieno al 50 %, percepirà la metà dello stipendio lordo, considerando però che lo stipendio netto per il lavoro a tempo parziale è un po' più elevato rispetto alla metà dello stipendio netto per il lavoro a tempo pieno. L'amministrazione pagherà però i contributi sociali per la pensione e la liquidazione sullo stipendio per il lavoro a tempo pieno.
L'orario di lavoro ridotto verrà quindi coperto da nuove assunzioni, anche a tempo parziale, i cui stipendi iniziali saranno nettamente inferiori. Per le nuove assunzioni valgono i regolamenti in vigore per le assunzioni in servizio, senza che vi siano svantaggi per il personale già in servizio.

Per l'attuazione del patto generazionale è necessaria, inoltre, ancora una norma legislativa che verrà presentata al nuovo Consiglio provinciale nel gennaio 2014.

Ricorda se non riesci
a trovare il Natale
nel tuo cuore,
non potrai trovarlo sicuramente
sotto un albero.

Charlotte Carpenter

Auguriamo a tutto il personale
dell'amministrazione un sereno Natale!

L'IMPRENDITRICE NIEDERSTÄTTER CONSIGLIERA DEI DIRIGENTI PROVINCIALI

Valorizzare la cultura dirigenziale promuovendo il pensiero e l'agire economico e sviluppando competenze.

LPA/Pertl

Molteplici gli aspetti che l'imprenditrice altoatesina Maria Niederstätter ha illustrato alla settantina di partecipanti all'11° Forum Cafè organizzato dall'Ufficio Sviluppo personale per i dirigenti dell'amministrazione e della scuola tenutosi in ottobre a Bolzano.

L'imprenditrice altoatesina Maria Niederstätter è stata una relatrice d'eccezione all'11° Forum Café. La nota imprenditrice altoatesina nel settore edilizio ha raccontato la propria esperienza ai vertici dell'azienda "Niederstätter". Fondata una quarantina d'anni fa, conta attualmente 60 fra collaboratrici e collaboratori. L'impresa si trova in un momento delicato in cui è in atto un passaggio generazionale ai vertici.

Come ha riferito, è quando la situazione aziendale non è rosea che è necessaria una direzione, anche autoritaria, competente ed in grado di trasmettere il senso dell'operato aziendale. In questo il dirigente deve essere d'esempio perché solo chi conosce la strada può anche raggiungere la méta. Importanti sono per l'imprenditrice anche la gestione dei conflitti, la disponibilità al cambiamento, la trasmissione di informazioni e la gioia alla crescita. Una dirigente deve essere in grado di gestire se stessa e di gestire creando rete e contatti. Come ha fatto presente, la carenza di donne in posizioni dirigenziali, secondo lei, è da ricondurre alla mancanza di reti.

L'11° Forum Café è stato moderato come di consueto dal direttore della Ripartizione Personale Engelbert Schaller e dalla direttrice dell'Ufficio Sviluppo personale Manuela Pierotti che hanno fatto presente l'importanza di questi momenti di aggiornamento.

L'Ufficio Sviluppo personale organizza ogni anno una serie di incontri informali denominati "Forum Café", per favorire un dialogo di confronto destinato al personale dirigente sia dell'Amministrazione provinciale che della realtà scolastica. Si tratta di un'occasione dedicata al personale dirigente per scambiarsi esperienze, riflessioni, dubbi o perplessità riguardanti temi di attualità nel management pubblico.

LPA/Pertl

Benvenuta Greta

Alla direttrice neo-mamma Karin Egarter congratulazioni dalle "zie" e dallo "zio" dell'Ufficio Personale delle scuole e da tutte le colleghe ed i colleghi della Ripartizione Personale.

LEARN-CAFÈ: UNA NUOVA INIZIATIVA PER DIRIGENTI

Offrire a dirigenti e sostituti giovani e meno giovani una formazione flessibile e concisa: l'Ufficio Sviluppo personale organizza, in analogia al *Forum Café*, incontri di mezza giornata su tematiche attinenti le competenze dirigenziali.

Questi incontri non prevedono un mero scambio di informazioni, bensì viene lasciato molto spazio alle conoscenze ed alle esperienze delle persone partecipanti.

Le persone interessate possono partecipare anche solamente ad un singolo modulo; in questo modo anche i/le dirigenti esperti/e hanno la possibilità di approfondire e rinfrescare certe tematiche.

Durante gli incontri pomeridiani mensili vengono trattati diversi temi con cui il personale dirigente si confronta: dallo sviluppo del personale all'ordinamento disciplinare, dalla gestione dei processi e dei progetti alle tecniche organizzative, solo per nominarne alcuni.
La serie degli incontri è iniziata nel novembre 2013 e finirà nella primavera 2015.

Mentre il *Forum Café* si occupa di tematiche di interesse generale ed attuale, il Learn-Café è mirato ai diversi aspetti del lavoro dirigenziale.

Learn-Café – il ruolo del/la dirigente

La serie dei Learn-Cafés è stata aperta dal direttore della Ripartizione Personale Engelbert Schaller con la tematica "Il ruolo del/la dirigente". Il suo intervento è stato molto animato ed arricchito dalle numerose domande e dai contributi personali delle persone partecipanti.

Una gran parte dell'incontro è stata poi dedicata alla tematica "Il ruolo del/la dirigente". Di seguito riportiamo alcune significative citazioni.

"**Stimolare la collaborazione** – saldare insieme l'impresa a mo' di Comunità solidale" (Reinhard Sprenger) poiché "senza la qualità del team al giorno d'oggi non si raccolgono più allori" (Jacques Delors, Presidente della Commissione UE).

Ulteriori Learn-Café

12 dicembre 2013 e **16 gennaio 2014** (Gestione e sviluppo del personale)
29 gennaio 2014 (Mitarbeitergespräche)
20 febbraio 2014 (Personalordnung)
26 febbraio 2014 (Ethik im öffentlichen Dienst)
13 marzo 2014 (Disziplinarrecht)
20 marzo e **10 aprile 2014** (Projektmanagement)
17 aprile 2014 (Prozessmanagement)
8 maggio 2014 (Protezione e sicurezza dei dati)
22 maggio 2014 (Arbeitstechniken)

È necessario valutare con calma **la scelta dei/delle collaboratori/trici** ed il periodo di prova deve essere utilizzato per individuare il loro potenziale ed il loro impegno. Ciò vale anche per il personale con contratto a tempo determinato.

Il colloquio con i/le collaboratori/trici è uno strumento dirigenziale di primaria importanza, serve a concordare le prestazioni, i compiti e gli obiettivi. L'accordo sugli obiettivi ed il colloquio sono premesse indispensabili per la valutazione delle prestazioni, degli scatti di stipendio, dei premi di produttività e dell' aumento individuale dello stipendio. Dalla qualità del colloquio dipende anche l'accettazione della valutazione delle prestazioni da parte dei/lle collaboratori/trici. Il/La dirigente deve sempre ricordare che l'arte della comunicazione consiste più nell'ascoltare che nel parlare.

Orario di lavoro flessibile ed una migliore conciliazione lavoro-famiglia favoriscono un armonico inserimento del personale che soddisfa sia le esigenze dell'ufficio che quelle personali. Gli strumenti previsti dal contratto sull'orario di lavoro devono, quindi, essere maggiormente utilizzati. A questo riguardo nella ripartizione personale sono state fatte valide esperienze.

Va implementata la **cultura dell'errore**: gli errori sono una delle conseguenze inevitabili della vita, devono essere riconosciuti ed utilizzati per progredire. Se cerchiamo il colpevole, celiamo solamente l'errore e questo può portare a conseguenze negative. In questi casi il/la dirigente può dare il buon esempio e rispondere dei propri errori, può essere un chiaro invito ai/lle collaboratori/trici a fare altrettanto.

Altre tematiche introdotte riguardano il rapporto con le figure politiche, con i clienti, la cura dell'immagine, il confronto con la stampa e lo snellimento della burocrazia.

Il direttore Schaller ha terminato il suo intervento con la citazione **Tempora mutantur et nos mutamur in illis** (I tempi cambiano e noi con loro), ma soprattutto con le raccomandazioni di assecondare i cambiamenti, invece che opporvisi.

APERTURA INTERCULTURALE DELL'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE

L'Alto Adige è variopinto e ospita persone provenienti da 136 Paesi.
Per promuovere l'attività di integrazione, dentro e fuori l'amministrazione pubblica, è stato istituito il Servizio coordinamento immigrazione presso la Ripartizione Lavoro.

La pluralità di concittadini non riguarda tuttavia esclusivamente il servizio coordinamento, ma tutte le ripartizioni che hanno rapporti con il pubblico.

Grazie ai/alle nuovi/e utenti, per i dipendenti della Provincia che ad esempio operano agli sportelli, emergono una serie di quesiti che riguardano nello specifico questa utenza, come ad esempio tutta la materia sui permessi di soggiorno. L'amministrazioni provinciale dovrà porsi sempre più l'obiettivo di creare un'offerta di servizi interculturalmente aperta, che garantisca un accesso adeguato per tutte le persone che vivono sul territorio.

Per agevolare il flusso informativo sul tema dell'integrazione nelle e tra le ripartizioni e per facilitare la collaborazione, il servizio coordinamento immigrazione ha richiesto alle ripartizioni interessate di nominare delle persone referenti per l'integrazione. Queste sono diventate le persone di riferimento per l'attività d'integrazione nella ripartizione, vale a dire sia per le colleghe ed i colleghi della propria ripartizione, sia per il personale provinciale delle altre ripartizioni.

Nove ripartizioni e i tre dipartimenti istruzione e formazione possono ora contare su una referente o un referente per l'integrazione. Si accoglie con favore la nomina da parte di altre ripartizioni di ulteriori referenti per l'integrazione.

Le riunioni tra le persone referenti si svolgono regolarmente e sono utili per scambiarsi tutte le novità ed esperienze, per consultarsi e, in relazione alle esigenze, elaborare attività comuni.

La lista ed i contatti dei referenti e delle referenti per l'integrazione si trova sul sito del servizio coordinamento immigrazione, al link: http://www.provincia.bz.it/lavoro/1822.asp.

Per offrire a tutto il personale dell'amministrazione pubblica la possibilità di sviluppare competenze interculturali, che possano facilitare il loro lavoro, l'Ufficio Sviluppo personale offre attualmente due interventi formativi elaborati dal servizio coordinamento immigrazione in collaborazione con l'Accademia Cusanus.

Anche per i prossimi anni il servizio coordinamento intende riproporre corsi simili che possano accrescere le competenze trasversali nell'ottica dell'apertura interculturale.

Per informazioni sono a disposizione le collaboratrici del servizio coordinamento immigrazione, Sabine Hofer e Karin Girotto

telefono: 0471 41 85 90/96
coordinamento-immigrazione@provincia.bz.it

TONI NIEDERSTÄTTER IN PENSIONE

L'1 dicembre Toni Niederstätter – portiere del palazzo della Ripartizione Personale – ha cessato il servizio per godersi la ben meritata pensione.

Toni è entrato in servizio nel 1995 come portiere presso la Ripartizione Personale, dopo molti anni di lavoro presso la segheria Latemar.

Con il suo piacevole modo di porsi, unito alla sua forte personalità, ha svolto con grande professionalità il suo lavoro. Ha saputo fornire informazioni precise alle persone ed indirizzarle prontamente nell'ufficio giusto. Era sempre disponibile all'ascolto e, col suo modo di fare degno di fiducia, ha saputo ispirare confidenza. Ha aiutato gli uffici nelle pratiche amministrative. Grazie alla sua capacità manuale ha svolto anche volentieri compiti di custode.

Col suo pensionamento la Ripartizione Personale perde non solo un validissimo collaboratore ma soprattutto una persona molto stimata da tutto il personale.

Noi dirigenti, collaboratrici e collaboratori della Ripartizione Personale lo ringraziamo di cuore della collaborazione e gli auguriamo ogni bene per la sua vita futura.

FORUM CAFÉ: DONNE CHE DECIDONO

Una democrazia viva e dinamica ha bisogno della partecipazione e dell'impegno delle donne.
Una rete di coordinamento di donne in posizioni direttive

Il 13 dicembre scorso ha avuto luogo l'evento Forum Café organizzato dal Comitato per le pari opportunità per dipendenti provinciali, in collaborazione con l'Ufficio Sviluppo personale.

L'incontro era rivolto, per la prima volta, a tutte le dirigenti, sostitute e coordinatrici dell'amministrazione provinciale e voleva essere occasione di incontro e scambio di esperienze
Ulrike Oberhammer, presidente della Commissione provinciale per le pari opportunità, ha riferito sul tema "Una democrazia viva e dinamica ha bisogno della partecipazione e dell'impegno delle donne – Progetto Interreg "Donne che decidono". In particolare è stato presentato il progetto Interreg che ha dato vita ad una piattaforma elettronica www.donne-eu.net in cui scambiarsi conoscenze ed esperienze acquisite. Una banca dati rende visibili le competenze di ciascuna iscritta.
Il progetto, inoltre, intende promuovere reti di coordinamento, rafforzare la coesione fra le donne nelle imprese, nella pubblica amministrazione e nella politica e, di conseguenza, aumentare la percentuale delle donne che occupano posizioni importanti.

La partecipazione all'incontro è stata numerosa: le circa 40 donne presenti hanno discusso del progetto Interreg e di argomenti correlati, come la composizione delle commissioni e dei consigli d'amministrazione, le quote rosa e la conciliazione fra professione e famiglia. L'evento è stato un'occasione assai propizia per allacciare contatti e per dar vita ad uno scambio produttivo di idee ed esperienze.

FASCICOLO DIGITALE DEL PERSONALE

Deposito di comunicazioni

Durante il 2013 la Ripartizione Personale in collaborazione con la Ripartizione Informatica ha realizzato una parte evolutiva del progetto "Fascicolo digitale del personale". Si tratta del deposito – oltre che ai cedolini stipendiali e al modello CUD – di comunicazioni.

Da settembre 2013 i cosiddetti scatti biennali ovvero la progressione economica sono svolte attraverso una procedura automatizzata (workflow) nel programma di gestione del personale.

In caso di parere favorevole alla progressione economica espresso dal dirigente preposto, viene creata una comunicazione riassuntiva sulla nuova posizione economica del personale interessato.

La novità consiste nel fatto che al personale questa comunicazione non sarà più recapitata in forma cartacea per posta ordinaria, ma viene direttamente depositata nel fascicolo digitale del personale con la denominazione **"Wirtschaftlicher Aufstieg / Progressione economica mm-aaaa"**.

Qualora sia stata riconosciuta una progressione economica a partire da settembre 2013 o nei prossimi mesi, si avrà la possibilità di verificare il deposito della suddetta a comunicazione nel proprio fascicolo digitale.

Durante il 2014 saranno depositati nel fascicolo digitale altre comunicazioni con diversi contenuti. Sarà cura della Ripartizione Personale informare il personale sulle novità.

SGOMBERO DELLA NEVE NELLE SCUOLE

Le scuole si devono spesso confrontare con la convinzione che lo sgombero della neve rientri esclusivamente nei compiti dei custodi e che bidelli e bidelle non debbano svolgere tale attività.

A proposito dello sgombero neve nelle scuole si precisa quanto segue:

Lo sgombero della neve è un compito espressamente previsto nel profilo professionale del custode. Nel caso in cui in una scuola sia in servizio un custode, è lui che, in primo luogo, dovrà provvedere allo sgombero della neve. Nel caso in cui, invece, non vi sia alcun custode in servizio o qualora il dirigente scolastico/la dirigente scolastica ritenga opportuno che lo sgombero venga effettuato anche da un'altra persona, anche bidelli e bidelle possono, senz'altro, essere incaricati di sgomberare la neve, nonostante ciò non rientri tra le attività espressamente previste dal loro profilo professionale.

Ai sensi dell'articolo 2 del CC del 08.03.2006 ciascun dipendente/ciascuna dipendente è obbligato/obbligata all'esecuzione saltuaria di compiti e mansioni che rientrano in altri profili professionali.

Ciò vale particolarmente anche nel caso dello sgombero della neve da parte di bidelli e bidelle, anche perché si tratta di attività sporadiche. Il lavoro di sgombero della neve viene, inoltre, calcolato come orario di lavoro.
Per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro, non è previsto l'utilizzo di dispositivi di protezione individuali per i lavori di sgombero occasionale della neve; il personale addetto a questo compito deve, comunque, indossare abiti adeguati, usati generalmente dalle persone in questi casi, secondo le regole generali del buon senso. La scuola ha, in ogni caso, la possibilità di acquistare tutti gli strumenti di sostegno necessari ed utili, e metterli a disposizione.

IMPORTANTE!

Servizio donna: consulenza legale gratuita per donne

Ogni martedì pomeriggio presso il Servizio donna in Via Dante 11 a Bolzano consulenze legali gratuite.

Il Servizio donna e la Commissione provinciale per le pari opportunità offrono alle donne un servizio di informazioni legali riguardanti questioni femminili e familiari, dove, in via riservata e a titolo gratuito, si possono informare sui loro diritti.
Le consulenze hanno luogo ogni martedì pomeriggio presso il Servizio donna a Bolzano e ogni due mesi, sempre il martedì pomeriggio, a Merano, Bressanone, Brunico ed Egna.
Per prenotazioni ed eventuali domande è possibile rivolgersi a: Servizio donna, Via Dante 11, 39100 Bolzano, tel. 0471 41 69 51, fax 0471 41 69 59 - serviziodonna@provincia.bz.it

OTTO E CINQUE PER MILLE

Un'opportunità per decidere attivamente

Tramite la Sua dichiarazione dei redditi e con il mod. CUD Lei ha la possibilità di decidere come utilizzare una parte delle Sue imposte (IRPEF).

L'otto per mille dell'imposta che pagherà potrà essere destinato ad istituzioni religiose oppure a progetti in campo sociale.

Con un'altra firma può invece destinare un altro cinque per mille ad un'organizzazione di Suo gradimento e operante nei seguenti campi: volontariato, ricerca medica, università oppure iniziative sociali locali (p.e. un servizio di salvataggio,protezione civile, corpo dei vigili del fuoco, aggiornamento).

Questa Sua decisione non Le costerà un centesimo in più di quello che deve in ogni caso pagare! È sufficiente la Sua firma sul mod. CUD, sul mod. 730-1 o sull'UNICO. Per il cinque per mille è però necessario indicare anche il codice fiscale dell'organizzazione prescelta.
Gli elenchi dei soggetti ai quali può essere destinata la quota del cinque per mille dell'Irpef sono disponibili sul sito www.agenziaentrate.gov.it.

Chi non presenta la dichiarazione dei redditi, potrà in ogni modo compilare i campi appositi per l'assegnazione dell' otto per mille e cinque per mille sul mod. CUD e consegnarlo in busta chiusa in tutti gli uffici postali, al Caf o al professionista abilitato senza spese aggiuntive.
Faccia Sua questa forma di partecipazione civica!

CONGEDO ORDINARIO OBBLIGATORIO 2014 E FESTIVITÀ NELL'ANNO 2014

Elenchiamo di seguito i giorni per l'anno 2014 nei quali il personale provinciale è collocato d'ufficio in congedo ordinario per chiusura degli uffici.

Congedo ordinario obbligatorio 2014

Amministrazione in generale
per il personale con cinque giorni lavorativi settimanali
una mezza giornata il 18.04.2014
una giornata intera il 02.05.2014
una mezza giornata il 24.12.2014
una mezza giornata il 31.12.2014

per il personale con sei giorni lavorativi settimanali
una mezza giornata il 18.04.2014
una giornata intera il 19.04.2014
una mezza giornata il 24.12.2014
una mezza giornata il 31.12.2014

Amministrazione scolastica
per il personale con cinque o sei giorni lavorativi settimanali
una mezza giornata il 24.12.2014
una mezza giornata il 31.12.2014

Le mezze giornate si intendono al mattino.

Per esigenze di servizio si può derogare per determinate categorie di personale (p.es. cantonieri, servizi forestali periferici) ossia per servizi dalla regolamentazione di cui sopra. In tal caso il competente direttore individua i relativi servizi, informandone anche la Ripartizione Personale. Quando ne sono interessati solo parti di uffici è necessario comunicare anche i nomi dei dipendenti interessati dalla relativa deroga.
La predetta regolamentazione non trova applicazione nei settori con apposito calendario di attività (p.es. scuole materne, scuole professionali, scuole di musica).

Festività nell'anno 2014

Con l'occasione si rendono anche note le festività riconosciute tali per legge statale, nonché quelle determinate dall'art. 12 della L.P. 16.10.1992, n. 36:
01.01.2014 Capodanno
06.01.2014 Epifania
27.02.2014 giovedì grasso (pomeriggio)
04.03.2014 ultimo di carnevale (pomeriggio)
18.04.2014 Venerdì santo (pomeriggio)
21.04.2014 lunedì di Pasqua
25.04.2014 festa nazionale
01.05.2014 festa del lavoro
02.06.2014 festa nazionale
09.06.2014 lunedì di Pentecoste
15.08.2014 Ferragosto
01.11.2014 Tutti i Santi
08.12.2014 Immacolata Concezione
24.12.2014 Vigilia di Natale (pomeriggio)
25.12.2014 Natale
26.12.2014 S. Stefano
31.12.2014 S. Silvestro (pomeriggio)

IMPORTANTE

Formazione interna del personale provinciale
Calendario corsi primavera 2014

L'ufficio Sviluppo personale comunica a tutto il personale provinciale che il nuovo calendario corsi per il 1° semestre 2014sarà consultabile dalla fine di gennaio 2014 a questi indirizzi:
Intranet: http://intranet.prov.bz
Internet: http://www.provincia.bz.it/personale/0405

Per ulteriori richieste ed informazioni è possibile rivolgersi alle collaboratrici ed ai collaboratori dell'Ufficio Sviluppo personale: tel. 0471 41 21 52 oppure 0471 41 21 51, fax 0471 41 21 59 - sviluppopersonale@provincia.bz.it.

Missioni - Alto Adige PASS

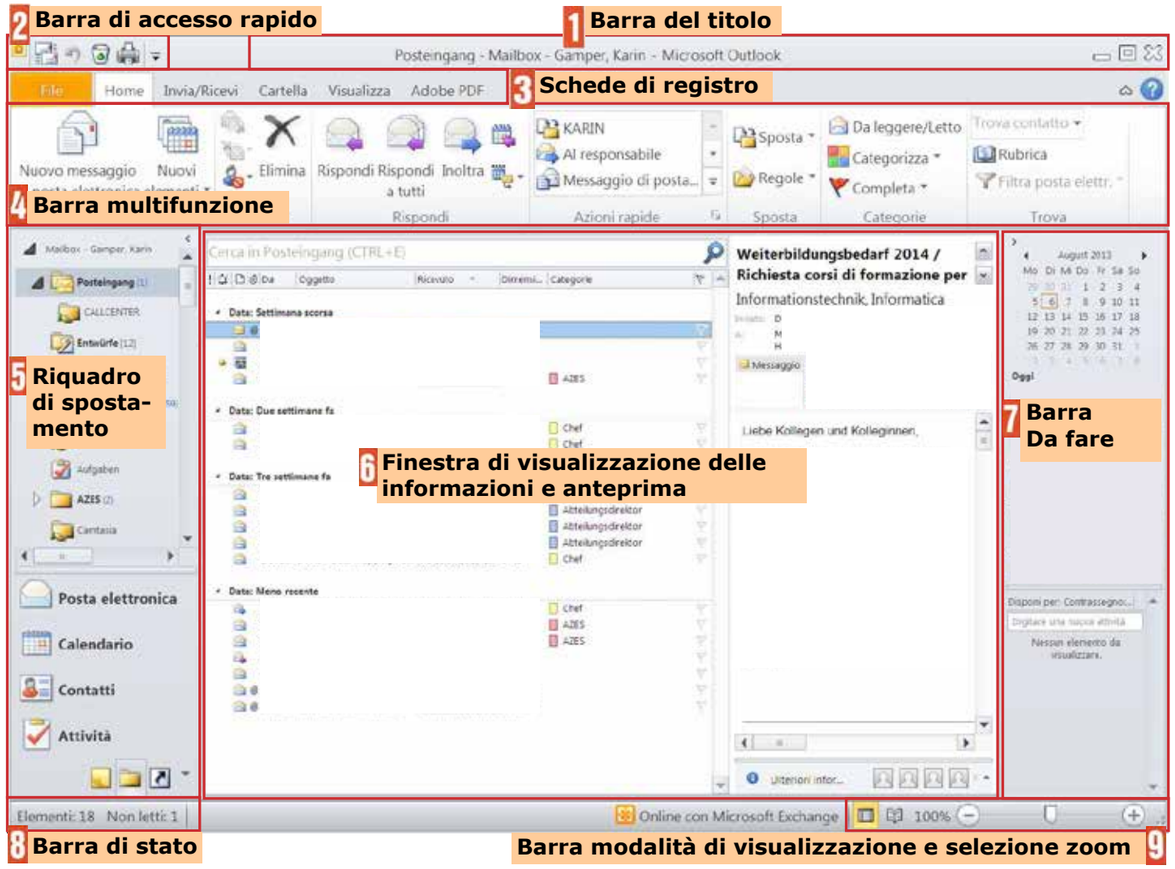
Si comunica che è possibile rimborsare i viaggi inerenti a missioni o uscite di servizio effettuati su mezzi di trasporto pubblico con l'utilizzo dell'Alto Adige PASS, poiché sul resoconto dettagliato dei viaggi appaiono anche i chilometri percorsi ed i rispettivi costi.

Vedasi comunicazione del 7 maggio 2012 www.provincia.bz.it/stipendio

DIE LANDMAUS

Con la sostituzione dei computer e notebook in tutte le postazioni di lavoro negli uffici provinciali e nelle segreterie scolastiche sarà sostituito l'Outlook attuale con Outlook 2010. Qui di seguito un'anteprima dell'interfaccia utente.

Interfaccia utente Outlook 2010



1 Barra del titolo:
visualizza il nome della cartella selezionata, il nome dell'account e del software.

2 Barra di accesso rapido:
contiene i comandi utilizzati più spesso. È anche possibile aggiungere altri comandi.

3 Schede di registro:
selezione di funzioni varie.

4 Barra multifunzione (ribbon):
comandi necessari per eseguire le operazioni.

5 Riquadro di spostamento:
consente di spostarsi tra le finestre Posta, Calendario, Contatti e Attività.

6 Finestra di visualizzazione delle informazioni e anteprima:
informazioni su Posta elettronica, Calendario, Contatti e Attività.

7 Barra Da fare:
visualizza la pianificazione giornaliera e l'elenco di attività da completare.

8 Barra di stato:
visualizza il numero di elementi e lo stato dei messaggi di posta inviati e ricevuti.

9 Barra modalità di visualizzazione e selezione zoom:
consente di passare dalla modalità di visualizzazione standard a quella browse e di cambiare

DETRAZIONI D'IMPOSTA PER CARICHI DI FAMIGLIA 2014

Le detrazioni d'imposta per carichi di famiglia 2014 verranno prolungate automaticamente in base all'ultima dichiarazione valida del 2013

I dipendenti che nel 2014 dichiarano per la prima volta familiari a carico possono scaricare il modulo dal sito internet dell'Ufficio Stipendi - ufficio 4.6 - alla pagina: www.provinz.bz.it/stipendio/ - Moduli.

Come vengono ripartite le detrazioni d'imposta per figli tra i genitori?

La detrazione è ripartita nella misura del 50 % tra i genitori non legalmente ed effettivamente separati, chiaramente solo se il relativo coniuge non risulti anch'esso a carico, ovvero, previo accordo tra gli stessi, il 100 % spetta al genitore che possiede un reddito complessivo di ammontare più elevato.
Nel dubbio Vi preghiamo di rivolgerVi ad un centro di assistenza fiscale (CAF, patronato, sindacato, etc.).

Cedolino stipendio e CUD – Dove controllare le detrazioni d'imposta?

Sul cedolino stipendio le detrazioni d'imposta sono riportate nel campo "CALCOLO IRPEF" (in alto a destra); nel CUD nel campo annotazioni sono elencanti tutti i familiari a carico.

Variazione della composizione del nucleo familiare

Nel caso di variazione della composizione del nucleo famigliare durante l'anno, per esempio nascita di un figlio, coniuge o figli non più a carico nel caso di superamento di 2.840,51 euro lordi di reddito annuo, (salvo modifiche), decesso di un familiare, matrimonio, separazione, tale modifica dovrà essere prontamente comunicata all'Ufficio Stipendi tramite una nuova richiesta. La rettifica delle detrazioni avrà effetto immediato.

Modulo sul sito Internet

Il modulo puó essere scaricato dal sito internet dell'Ufficio Stipendi alla pagina: www.provincia.bz.it/stipendio/ - Moduli

LEGGERE PUÒ CAMBIARE IL MONDO

Ausilii importanti per la formazione e l'aggiornamento, oltre ovviamente alla frequenza dei vari corsi di formazione, sono anche le offerte stampate, come libri e riviste, nonché mezzi audiovisivi in genere (ad es. CD o DVD).

Nella biblioteca dell'Ufficio Sviluppo personale è possibile trovare libri su diverse tematiche come p.es. gestione del personale, comunicazione, conflittualità, retorica, presentazione, project management, riunioni, time management…

Tra le varie categorie si trovano anche testi utili alla preparazione di concorsi.

Inoltre la biblioteca dispone anche di mensili quali Working@Office, Wirtschaft & Weiterbildung, Brandeins, Coaching Magazin, Riza psicosomatica e Conflitti.

I libri, riviste e DVD possono essere prestati per un periodo massimo di un mese e possono essere prestati, nello stesso periodo, al massimo tre volumi.

Il catalogo bibliotecario aggiornato è consultabile sul sito dell'Ufficio Sviluppo personale.

Alla biblioteca possono accedere solo dipendenti provinciali nei giorni lunedì, martedì, mercoledì e venerdì dalle ore 09:00 alle ore 12:00 e giovedì dalle ore 08:30 alle ore 13:00 e dalle ore 14:00 alle ore 17:30.

Per ulteriori informazioni si prega di volersi rivolgere all'Ufficio Sviluppo personale, Edeltraud Obkircher - tel. 0471 41 21 54 - edeltraud.obkircher@provincia.bz.it.

Una comunicazione di qualità con se stessi e con gli altri è oggi una delle competenze più preziose.

Attraverso un proesso di quattro punti *Marshall Rosenberg* ci mette a disposizione uno strumento molto semplice nei suoi principi, ma estremamente potente per migliorare radicalmente e rendere veramente autentica la nostra relazione con gli altri. Grazie a racconti, esempi, semplici dialoghi, questo libro ci insegna principalmente:

- a manifestare una comprensione rispettosa per i messaggi ricevuti,
- a modificare gli schemi di pensiero che portano alla collera e alla depressione,
- a dire ciò che desideriamo senza suscitare ostilità,
- a comunicare utilizzando il potere curativo dell'empatia.

IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ PER DIPENDENTI PROVINCIALI INFORMA

Pensione – Informativa per una scelta consapevole

Il comitato pari opportunità per dipendenti provinciali invita ad una riflessione che porti ad una pianificazione responsabile o per lo meno consapevole della vita dopo la conclusione del periodo lavorativo.

Si può dire che al giorno d'oggi molte sicurezze sociali sono cadute e la singola persona è costretta a tutelarsi, informandosi a dovere su ciò che riguarda il proprio futuro.

E se parliamo di futuro per chi lavora il pensiero va subito alla pensione.

Cenni sull'attuale riforma pensionistica (cosa è necessario sapere per non avere brutte sorprese)

È chiaro a tutti che l'ultima riforma pensionistica meglio conosciuta come "riforma Fornero", ha introdotto importanti modifiche alla normativa delle pensioni con notevole impatto sul futuro dei lavoratori ed ancor più, come approfondiremo poi, delle lavoratrici. Se la notizia che ha creato più malumori è l'aumento sia dell'età pensionabile sia dell'anzianità di servizio utile per l'accesso al trattamento di quiescenza, la novità più forte, ma forse più difficile da comprendere dai non addetti ai lavori, è l'estensione, a tutti i lavoratori e le lavoratrici, del sistema di calcolo contributivo sulla quota di pensione corrispondente alle anzianità di servizio maturate dopo l'01.01.2012.

La previdenza italiana si basa attualmente su due sistemi di calcolo che in alcuni casi si intrecciano fra loro per formarne un terzo.

1. Sistema retributivo: semplificando, il calcolo è basato essenzialmente sull'anzianità di servizio utile al momento della cessazione e sulla media delle retribuzioni maturate dalla persona negli ultimi dieci anni di servizio, è il sistema più vantaggioso per l'avente diritto sia perché solitamente gli stipendi a fine carriera sono più alti sia perché prevede dei sistemi di calcolo che diminuiscono la relazione fra retribuzioni percepite e importo della pensione (per esempio: nel caso di periodi di servizio a part-time viene preso in considerazione lo stipendio tabellare intero relativo al tempo pieno e solo il periodo prestato viene ridotto proporzionalmente ai fini della misura, cioè dell'importo della pensione che si percepirà).
Dall'01.01.2012 nessuno avrà più la pensione calcolata con il solo metodo retributivo.

2. Sistema contributivo: L'importo della pensione viene calcolato in base ai contributi effettivamente versati nel corso dell'intera vita lavorativa, pertanto se la retribuzione è ridotta al 50 % anche i contributi sono ridotti in percentuale. La somma dei contributi versati (= MONTANTE) viene rivalutata secondo un indice fornito dall'Istat e basato sulle variazioni del PIL (= prodotto interno lordo). Tale risultato viene poi moltiplicato per un coefficiente che dipende dall'età della persona al momento del pensionamento (maggiore è l'età, più alta risulterà la pensione).

3. Sistema misto: la pensione viene calcolata in parte con il sistema retributivo, in parte con il sistema contributivo. L'importo dell'assegno è quindi formato dalla somma di due quote.

Lo schema seguente illustra come si applicano i vari sistemi di calcolo in base all'inizio dell'attività lavorativa.

Lavoratrice/ore con almeno 18 anni di contributi anche figurativi e/o da riscatto/ricongiunzione entro il 31.12.1995	Sistema misto	Calcolo retributivo fino al 31.12.2011 contributivo dall'01.01.2012
Lavoratrice/ore con contribuzione presente al 31.12.1995, ma che non raggiunge i 18 anni	Sistema misto	Calcolo retributivo fino al 31.12.1995 contributivo dall'01.01.1996
Lavoratrice/ore che al 31.12.1995 non vanta alcun tipo di contribuzione neanche figurativa o da riscatto/ricongiunzione	Sistema contributivo	Calcolo con sistema interamente contributivo

Ora, alla luce di queste considerazioni tecniche, va da sé che la prima conseguenza dell'estensione del sistema contributivo sarà una notevole differenza d'importo fra le pensioni che percepiranno le donne e quelle che percepiranno gli uomini a scapito, ovviamente, di quelle delle donne.

Il gap negativo che caratterizza la vita lavorativa femminile sarà acuito al momento del pensionamento, poiché retribuzioni più basse, lunghi periodi a part-time e frequenti interruzioni dovute a congedi e aspettative con contribuzione ridotta o assente fruiti sia in età giovanile per accudire i figli, sia in età matura per accudire i genitori, causeranno una netta flessione dell'assegno pensionistico.

Come Comitato pari opportunità per dipendenti provinciali, sapendo che due dipendenti su tre sono donne, che di queste il 53,5 % presta lavoro part-time e che i loro stipendi sono mediamente inferiori del 3,9 % rispetto a quelli dei dipendenti di sesso maschile, abbiamo sentito la necessità di invitare tutte le lavoratrici donne che prestano servizio all'interno dell'Amministrazione provinciale a soffermarsi su alcune considerazioni.

Part-time e congedi: da conquista a trappola?

L'importante è scegliere consapevolmente

Indubbiamente per molti anni il contratto part-time è stato considerato una conquista: si è lottato molto per ottenerlo e diffonderlo ed è ancora oggi un istituto importantissimo nell'ottica di una crescente volontà di conciliazione famiglia-lavoro. In molti casi la lavoratrice dopo la prima maternità rientra in servizio a part-time e mantiene questo tipo di contratto per la restante vita lavorativa o comunque per un lungo periodo.
Alla luce però delle novità normative a livello pensionistico è doveroso guardare al part-time sotto un'ottica diversa o perlomeno più consapevole.

Di seguito sono elencate alcune proposte per possibili soluzioni alternative:

Il part-time dovrebbe diventare uno strumento per affrontare solo brevi periodi della vita lavorativa, da lasciare al momento opportuno.
Ad un part-time con basso numero di ore si possono preferire percentuali orarie superiori al 75 % in modo da diminuire le riduzioni in termini contributivi.
Ove è possibile, sarebbe ottimale distribuire l'utilizzo del part-time all'interno della copia in senso temporale o quantitativo: in questo modo verrebbe distribuita anche la riduzione dei contributi e di conseguenza ridotta la differenza dell'assegno di pensione fra i due componenti della coppia.
Se anche i vari congedi senza contribuzione o con contribuzione ridotta fossero fruiti alternativamente o almeno in parte anche dai padri, la penalizzazione causata dai minori contributi versati sarebbe inferiore e la coppia "viaggerebbe" di pari passo per quanto riguarda la copertura previdenziale.

Forse è proprio questa la soluzione: spostare su un piano diverso il tentativo di conciliazione famiglia-lavoro, che non deve essere solo pensato al femminile, ma in senso più ampio.

Riferimenti normativi e fonti:
** Decreto Legge n. 201 del 06.12.2011 convertito con modificazioni dalla Legge n. 214 del 22.12.2011*
** Dati ASTAT riguardanti l'occupazione nell'Amministrazione provinciale al 31.12.2012 (con esclusione del personale docente delle scuole a carattere statale)*

Parliamoci in tedesco

Voluntariat per les llengües

Ricerca volontari

Su proposta ed in collaborazione con il Dipartimento Cultura Italiana e l'Ufficio Bilinguismo e Lingue straniere, l'Ufficio Sviluppo personale partecipa, gia dall'autunno 2012, al progetto "Parliamoci in tedesco".

Esiste un vivo interesse da parte degli apprendenti, ma ci mancano alcuni volontari per poter continuare con il progetto. Quindi siamo alla ricerca di volontari, che gratuitamente e fuori di orario di servizio vogliano diffondere una conoscenza interculturale e favorire rapporti interpersonali.
Naturalmente sono benvenuti anche ulteriori apprendenti.

Per ulteriori informazioni rivolgersi ad Martha Spornberger -
Ufficio Sviluppo personale - Tel. 0471 41 21 57 – martha.spornberger@provincia.bz.it

FONDO DI SOLIDARIETÀ DEI DIPENDENTI PROVINCIALI

Aiuto immediato per familiari, ecco le modalità di adesione

Il 19 marzo 1975 è stato costituito il fondo di solidarietà dei dipendenti provinciali. Da allora grazie al volontario impegno dei fiduciari è stato prestato in 142 casi un aiuto finanziario immediato e senza formalità nel caso di morte di dipendenti provinciali.

Per l'iscrizione al fondo di solidarietà viene detratto una volta l'importo di Euro 2,60 dallo stipendio.

In caso di morte di un socio, ai soci del fondo di solidarietà viene detratto l'importo di Euro 2,60 dallo stipendio del mese successivo.

Attualmente al fondo risultano iscritti 2.270 dipendenti provinciali.

Il fondo viene gestito gratuitamente da tre fiduciari (uno per gruppo linguistico), i quali provvedono personalmente alla consegna dell'importo tramite assegno circolare intestato al beneficiario in presenza di due testimoni. Inoltre esiste un collegio arbitrale, il quale decide in caso di controversie.

È oltremodo importante, in caso di disgrazia, dare ai familiari un aiuto immediato.

Richiamo per i dipendenti provinciali già iscritti al fondo:

I dipendenti provinciali già iscritti sono invitati a verificare se la persona indicata come beneficiario/a sia eventualmente da cambiare. Le variazioni sono da comunicare tramite nuova compilazione del modulo di dichiarazione di adesione con l'annotazione "Variazione".

Informazioni in merito ai beneficiari attuali si ricevono dal il signor Albert von Fioresi - Economato - tel. 0471 41 20 62.

SIMBOL

Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige
Ripartizione 4 - Personale
Periodico d'informazione per i dipendenti provinciali

Editrice: Giunta Provinciale

Direzione e redazione:
Info-Team della Ripartizione Personale dell'Amministrazione provinciale:
Manuela Pierotti e Evi Christoforetti Geier

Sede della redazione:
39100 Bolzano – Ufficio Sviluppo personale
Via Renon 13 – 1° piano
tel. +39 0471 41 21 53, fax +39 0471 41 21 59
Eva.Christoforetti@provincia.bz.it

Direttore responsabile:
Paolo Ferrari – Servizio Comunicazione

Fotoservizi:
Ufficio Sviluppo personale, Ufficio Stampa, Ripartizione Personale, Jung & C

Grafica:
Jung & C/Bolzano, www.jung.it

Stampa: Karo Druck KG/SAS, Frangarto

Autorizzazione:
Tribunale di Bolzano n° 1/98 del 20.02.1998

Anno XVI – n° 2 – dicembre 2013

DICHIARAZIONE DI ADESIONE

La/il sottoscritta/o dipendente provinciale ..... matr. n. .....

nata/o il ....., a ....., residente a .....

via ....., impiegata/o nella ripartizione .....

ufficio ..... con sede a .....,

dichiara con la presente la propria adesione al fondo di solidarietà dei dipendenti provinciali e acconsente che i contributi di **Euro 2,60** in caso di morte di un socio vengono detratti di volta in volta dallo stipendio del prossimo mese.

Nel caso proprio il contributo dovrà essere consegnato a: sig.ra/sig. .....,

nata/o il ....., a ....., e residente a .....

via .....

Titolare dei dati è il fondo di solidarietà dei dipendenti provinciali. I dati forniti verranno trattati anche in forma elettronica. Responsabile del trattamento sono i fiduciari.
Il conferimento dei dati è obbligatorio per lo svolgimento dei compiti amministrativi richiesti. In caso di rifiuto di conferimento dei dati richiesti non si potrà dare seguito alle richieste avanzate ed altre istanze inoltrate. In base agli articoli 7-10 del d. lgs. 196/2003 il/la richiedente ottiene con richiesta l'accesso ai propri dati, l'estrapolazione ed informazioni su di essi e potrà, ricorrendone gli estremi di legge, richiederne l'aggiornamento, la cancellazione, la trasformazione in forma anonima e in blocco.

....., il ..... (per favore scrittura leggibile) (firma) .....

da consegnare a Albert von Fioresi - Economato - Palazzo 1 - Bolzano - Piazza Silvius Magnago 1 - in caso di cambio di beneficiario, prego informare per iscritto al suddetto indirizzo!

SIMBOL

16. Jahrgang, Nr. 2
Dezember 2013
16° anno, n° 2
Dicembre 2013

MITTEILUNGSBLATT FÜR DIE LANDESBEDIENSTETEN
PERIODICO DI INFORMAZIONE PER I DIPENDENTI PROVINCIALI

Poste italiane - Versand im Postabbonement - 70 % - NE BZ

GENERATIONENPAKT

Bereichsübergreifender Kollektivvertrag unterzeichnet

Ziel des Generationenpaktes

Ziel des Generationenpaktes ist es, Bediensteten, die kurz vor der Pension stehen, die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und dafür arbeitslosen Jugendlichen früher die Aufnahme in den öffentlichen Dienst, auch in Teilzeit, zu ermöglichen.

Erforderliche Voraussetzung für die Reduzierung der Arbeitszeit

a) ein Mindestalter von 60 Jahren oder maximal drei Jahre bis zur Pensionierung
b) ein unbefristeter Arbeitsvertrag
c) mindestens 28 Dienstjahre in der öffentlichen Verwaltung

Umsetzungsmodus und Bedingungen

Die Arbeitszeit muss um nicht weniger als 25 und bis maximal 50 % der Vollzeitarbeit reduziert werden. Die Teilzeitarbeit muss somit mindestens 50 % der Vollzeitarbeit ausmachen.
Die eingesparten Gehaltskosten infolge der Reduzierung der Arbeitszeit von Bediensteten werden für die Deckung der Kosten zur Bezahlung der Pensions- und Abfertigungsbeiträge im bisherigen Ausmaß verwendet. Wer also die Arbeitszeit von Vollzeit auf 50 % reduziert, bezieht die Hälfte des Bruttogehaltes, wobei das Nettogehalt für Teilzeitarbeit einige Prozente mehr ausmacht als die Hälfte des Nettogehaltes für Vollzeitarbeit. Die Verwaltung zahlt aber die Sozialabgaben für die Pension und die Abfertigung auf das Vollzeitgehalt.

Die reduzierte Arbeitszeit wird gleichzeitig durch Neuaufnahmen, auch in Teilzeit, abgedeckt, deren Anfangsgehälter erheblich niedriger ausfallen. Für die Neuaufnahmen finden die geltenden Regelungen über die Aufnahme in den Dienst Anwendung, wobei das bereits im Dienst stehende Personal keine Benachteiligung erfährt.

Für die Umsetzung des Generationenpaktes bedarf es zusätzlich noch einer gesetzlichen Bestimmung, die im Jänner 2014 dem neuen Landtag vorgelegt wird.

Nach Hause kommen,
das ist es,
was das Kind von Bethlehem
allen schenken will,
die weinen, wachen und wandern
auf dieser Erde.

Friedrich von Bodelschwingh

Wir wünschen allen Leserinnen
und Lesern frohe Weihnachten und
viel Gutes für das neue Jahr.

FÜHRUNGSKRÄFTE INFORMIEREN SICH ÜBER FÜHRUNGSSTILE

Über Stile und den Generationenwechsel in der Führung haben sich an die siebzig Führungskräfte der Landes- und Schulverwaltung bei der elften Ausgabe des „Forum Café“ informiert und ausgetauscht.

LPA/Pertl

Bei diesen vom Amt für Personalentwicklung organisierten Treffen kommen Themen aus dem Management-Bereich zur Sprache.

„Es braucht“, unterstrich Maria Niederstätter in ihrem Impulsreferat, „situatives Führen: geht es dem Unternehmen gut, dann braucht es mich nicht; geht es ihm nicht gut, dann ist Führung nötig, auch autoritär“. Sie berichtete von ihren Erfahrungen als Leiterin eines seit 40 Jahre tätigen Betriebes mit 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, das Baumaschinen und Geräte vermietet und verkauft. Sie betonte die Bedeutung von Kernkompetenzen und die Vermittlung von Sinnhaftigkeit. Als Unternehmer oder Unternehmerin, führte sie aus, müsse man Vorbild sein, denn: „Nur wer den Weg kennt, kann das Ziel erreichen.“ Wichtig, wies sie hin, sind auch Konfliktmanagement und Veränderungsbereitschaft, das Weitergeben von Informationen und die Freude am Wachsen. Führungskräfte verglich sie mit Piloten in einem Cockpit, deren Aufmerksamkeit immer hoch sein muss, da jederzeit Turbulenzen aufkommen könnten. Bei einer jährlich abgehaltenen Strategieklausur im Unternehmen Niederstätter wird ausgelotet, was verbessert werden kann. „Werte wie Neugierde, Wir-Gefühl, Wertschätzung sind fundamental“, stellte die Unternehmerin fest, „aber sie zu leben ist nicht so einfach“. Eine Führungspersönlichkeit müsse sich selbst führen und managen, beziehungsfähig sein und Netzwerke aufbauen. Den Mangel an Frauen in Führungspositionen führte sie auf fehlende Netzwerke zurück. Derzeit wird in ihrer Firma ein Generationenwechsel mit mehreren Betreuern auf verschiedenen Ebenen vorbereitet.

Engelbert Schaller, Direktor der Abteilung Personal, und Manuela Pierotti, Direktorin des Amtes für Personalentwicklung, unterstrichen die Bedeutsamkeit dieser positiven Lerngelegenheit für alle Führungskräfte.

LPA/Pertl

Willkommen Greta

Herzliche Glückwünsche der Amtsdirektorin und frisch gebackenen Mutter Karin Egarter von den „Tanten“ und vom „Onkel“ des Amtes für Schulpersonal und von allen Kolleginnen und Kollegen der Personalabteilung.

LERN-CAFÉ: EINE NEUE INITIATIVE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Um den jungen Führungskräften, deren Stellvertreterinnen und Stellvertretern, und nicht nur diesen, eine flexible und kurzweilige Weiterbildung zu bieten, organisiert das Amt für Personalentwicklung in Analogie zum *Forum Café* halbtägige Veranstaltungen zum Themenbereich Führungskompetenzen.

Bei diesen Veranstaltungen handelt es sich nicht nur um reine Wissensvermittlung; vielmehr wird den Kenntnissen und Erfahrungen der Teilnehmenden großer Raum gegeben.

Interessierte können auch nur an einzelnen Modulen teilnehmen, so haben auch die erfahrenen Führungskräfte die Möglichkeit, bestimmte Themenbereiche zu vertiefen bzw. aufzufrischen.
In ungefähr zwei Nachmittagsveranstaltungen im Monat werden die verschiedensten Themen behandelt, mit denen die Führungskräfte konfrontiert sind: von der Personalentwicklung zum Disziplinarrecht, vom Prozess- und Projektmanagement zu Arbeitstechniken, um nur einige zu nennen.
Die Veranstaltungsreihe begann im November 2013 und endet im Frühjahr 2015.

Während das *Forum Café* allgemeine aktuelle Themen behandelt, befasst sich das Lern-Café gezielt mit den verschiedenen Aspekten der Führungsarbeit.

Lern-Café – Die Rolle der Führungskraft

Die Reihe der Lern-Cafés wurde von Engelbert Schaller mit dem Impulsvortrag „Die Rolle der Führungskraft“ eröffnet. Seine Ausführungen wurden durch zahlreiche Fragen sowie Erfahrungsbeiträge der Anwesenden belebt und bereichert.
Einleitend stellte Schaller die Frage in den Raum, ob die primäre Zuständigkeit des Landes im Bereich Personal in Gefahr sei.
Der Hauptteil der Ausführungen war dann dem Thema „Die Rolle der Führungskraft“ gewidmet; in der Folge werden einige wichtige Aussagen zitiert.

Zur wichtigsten Führungsaufgabe führte Engelbert Schaller zwei Zitate an: „*Zusammenarbeit organisieren – also das Unternehmen zu einer Art ‘Solidargemeinschaft‘ zusammen schweißen*“ (Reinhard Sprenger), denn „*Ohne die Tugend des Teams sind heute keine Lorbeeren mehr zu haben*“ (Jacques Delors, Präsident der EU-Kommission).

Bei der **Auswahl der Mitarbeitenden** solle genügend Zeit aufgebracht werden und die Probezeit solle benutzt werden, um Potentiale und Engagement zu erkennen. Und dies auch für das Personal mit befristetem Arbeitsvertrag, betonte Schaller.

Das Mitarbeitergespräch sei zentrales Führungsinstrument, diene es doch zur Vereinbarung von Leistungen, Aufgaben und Zielen. Die **Zielvereinbarung** und das Mitarbeitergespräch wirkten sich aus auf Leistungsbeurteilung, Gehaltsvorrückung, Leistungsprämien und individuelle Gehaltserhöhung. Von der Qualität des MA-Gespräches hänge dann auch die Akzeptanz der Leistungsbeurteilung ab, so der Personalchef des Landes. Für die Führungskraft sei zu beachten, dass die Kunst der Kommunikation weniger im Reden als vielmehr im Zuhören liege.

Flexible Arbeitszeiten und eine bessere Vereinbarung von Beruf und Familie könnten einen gut abgestimmten Einsatz der Mitarbeitenden ermöglichen, der sowohl den Bedürfnissen des Amtes als auch den Mitarbeitenden entgegenkomme. Die vom Zeitvertrag vorgesehenen Instrumente sollten deshalb vermehrt eingesetzt werden. In der Abteilung Personal seien diesbezüglich gute Erfahrungen gemacht worden, so Schaller.
Gepflegt werden solle die Fehlerkultur: Fehler seien ein unvermeidliches Nebenprodukt des Lebens, sie sollten zugegeben und genutzt werden, um zu lernen. „Suchen wir den Schuldigen, so werden Fehler kaschiert und dies kann zu schlimmen Folgen führen.“, betonte der Direktor. Hier könnten die Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen und auch ihre Fehler eingestehen, dies wäre ein klares Zeichen an die Mitarbeitenden, dass auch sie dies tun sollten.

Weitere angeschnittene Themen betrafen die Beziehung zur politischen Führung, der Umgang mit den Kunden, die Image-Pflege, das Verhältnis zur Presse und der Bürokratie-Abbau.

Schaller beendete seine Ausführungen mit dem Zitat, „**Tempora mutantur et nos mutamur in illis**“ (Die Zeiten ändern sich und wir uns mit ihnen.) und der Empfehlung, an den Veränderungen mitzuarbeiten, statt sich ihnen entgegenzustellen.

Weitere Lern-Cafés am

12. Dezember 2013 und **16. Jänner 2014** (Gestione e sviluppo del personale)
29. Jänner 2014 (Mitarbeitergespräche)
20. Februar 2014 (Personalordnung)
26. Februar 2014 (Ethik im öffentlichen Dienst)
13. März 2014 (Disziplinarrecht)
20. März und **10. April 2014** (Projektmanagement)
17. April 2014 (Prozessmanagement)
8. Mai 2014 (Protezione e sicurezza dei dati)
22. Mai 2014 (Arbeitstechniken)

INTERKULTURELLE ÖFFNUNG DER LANDESVERWALTUNG

Südtirol ist bunt, hier leben Menschen aus 136 Herkunftsländern. Um die Integrationsarbeit in- und außerhalb der Landesverwaltung zu fördern, wurde die Koordinierungsstelle für Einwanderung bei der Abteilung Arbeit eingerichtet.

Diese Vielfalt betrifft aber nicht nur die Koordinierungsstelle, sondern alle Abteilungen, die mit der Öffentlichkeit in Verbindung stehen.

Für die Landesangestellten im Schalterdienst ergeben sich durch die neuen Kundinnen und Kunden eine Reihe von Fragen, die nur diese betreffen, wie etwa in Bezug auf Aufenthaltsgenehmigungen. Für Landesangestellte in leitender Funktion oder mit Planungsaufgaben stellt sich die Frage, wie sie die sich ändernde Gesellschaft in Planungsprozessen berücksichtigen, wie eine interkulturelle Öffnung der Verwaltung umgesetzt werden kann, um allen hier lebenden Menschen den Zugang zu Diensten zu ermöglichen.

Um den Informationsfluss zum Thema Integration innerhalb und zwischen den Abteilungen zu vereinfachen und die Zusammenarbeit zu erleichtern, hat die Koordinierungsstelle für Einwanderung die interessierten Abteilungen darum gebeten, Integrationsbeauftragte zu benennen. Diese sind nun die ersten Ansprechpartner für die Integrationsarbeit der Abteilung, und zwar sowohl für die Kolleginnen und Kollegen der eigenen Abteilung, als auch für die Landesbediensteten der anderen Abteilungen. Neun Abteilungen sowie alle drei Bildungsressorts haben nun eine Integrationsbeauftragte oder einen Integrationsbeauftragten. Gerne können auch weitere Abteilungen Integrationsbeauftragte ernennen.

Regelmäßig finden Treffen der Integrationsbeauftragten statt, bei denen sich diese über aktuelle Neuerungen und gute Praxismodelle austauschen, sich gegenseitig beraten und bei Bedarf gemeinsame Aktivitäten ausarbeiten. Eine Liste der Integrationsbeauftragten mit ihren Kontaktdaten findet sich auf der Webseite der Koordinierungsstelle für Einwanderung und zwar unter:
http://www.provinz.bz.it/arbeit/1822.asp.

Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Landesdienst die Möglichkeit zu geben, interkulturelle Kompetenzen zu entwickeln, die ihnen ihre Arbeit erleichtern können, bietet das Amt für Personalentwicklung derzeit zwei Fortbildungen an, die von der Koordinierungsstelle für Einwanderung in Zusammenarbeit mit der Cusanus-Akademie ausgearbeitet wurden. Auch für die nächsten Jahre möchte die Koordinierungsstelle ähnliche Kurse anregen, die dazu dienen, Schlüsselqualifikationen für eine interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung zu vermitteln.

Für weitere Informationen stehen die Mitarbeiterinnen der Koordinierungsstelle für Einwanderung, Sabine Hofer und Karin Girotto, zur Verfügung: Tel. 0471 41 85 90/96 - koordinierung-einwanderung@provinz.bz.it.

TONI NIEDERSTÄTTER IN PENSION

Am 1. Dezember verließ Toni Niederstätter, Portier des Personallandhauses, den Landesdienst, um in den wohlverdienten Ruhestand zu treten.

Toni trat Ende 1995 nach langjähriger Arbeit im Sägewerk Latemar in der Personalabteilung den Dienst als Portier an.

Mit seiner angenehmen Art einerseits und seiner starken Persönlichkeit andererseits, übte er den Portierdienst sehr professionell aus. Er gab den Kunden verlässliche Auskünfte und verwies sie außerdem sicher an die gewünschten Stellen. Für jeden hatte er immer ein offenes Ohr und durch seine vertrauenswürdige Art wurde ihm so Manches anvertraut. Er unterstützte die Ämter bei Verwaltungsarbeiten. Dank seiner handwerklichen Geschicklichkeit übernahm Toni auch gerne Hausmeisteraufgaben.
Mit seinem Ausscheiden aus dem Landesdienst verliert die Personalabteilung einen wertvollen Mitarbeiter und besonderen Menschen, der von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr geschätzt worden ist.

Die Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalabteilung bedanken sich herzlich für die Zusammenarbeit und wünschen Toni für seinen nächsten Lebensabschnitt alles Gute!

FORUM CAFÉ: FRAUEN ENTSCHEIDEN

Eine lebendige und aktive Demokratie braucht die Beteiligung und das Engagement von Frauen. Vernetzung von Frauen in Entscheidungspositionen

Am 13. November 2013 hat die vom Landesbeirat für Chancengleichheit der Landesbediensteten in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personalentwicklung organisierte Veranstaltung Forum Café stattgefunden.

Die Veranstaltung richtete sich zum ersten Mal an weibliche Führungskräfte, Stellvertreterinnen und Koordinatorinnen und sollte eine Gelegenheit für Frauen in Führungspositionen innerhalb der Landesverwaltung sein, sich zu treffen und gegenseitig auszutauschen.

Die Präsidentin des Landesbeirates für Chancengleichheit, Ulrike Oberhammer, referierte zum Thema: „Frauen entscheiden – Eine lebendige und aktive Demokratie braucht die Beteiligung und das Engagement von Frauen!“. Im Besonderen wurde die im Rahmen des gleichnamigen Interreg-Projektes realisierte E-Plattform www.frauen-eu.net, das grenzüberschreitende Netzwerk für Frauen in Führungspositionen, vorgestellt. Ziel des Projektes ist, dass Frauen über die E-Plattform gegenseitig vom Expertinnenwissen lernen und in einer Kompetenzdatenbank sichtbar werden. Der Zusammenhalt unter den Frauen soll in Wirtschaft, Verwaltung und Politik gestärkt und so der Anteil an Frauen in den wirklich wichtigen Positionen erhöht werden.
Zur Veranstaltung im Hotel Laurin erschienen zahlreiche Teilnehmerinnen: Zirka 40 weibliche Führungskräfte diskutierten über das Interreg-Projekt und zu Themen wie die Zusammensetzung von Kommissionen und Verwaltungsräten, die Frauenquote und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Veranstaltung bot für Frauen eine ideale Gelegenheit, Netzwerke aufzubauen und sich konstruktiv auszutauschen.

DIGITALE PERSONALAKTE

Ablage von Mitteilungen

Die Abteilung Personal hat im Jahr 2013 in Zusammenarbeit mit der Abteilung Informationstechnik eine Weiterentwicklung des Projektes „Digitale Personalakte“ umsetzten können und zwar handelt es sich – neben den Lohnstreifen und der Einkommenserklärung (Mod. CUD) – um die Ablage von Mitteilungen.

Seit September 2013 werden die sog. zweijährigen Gehaltsvorrückungen bzw. der wirtschaftliche Aufstieg über einen automatisierten Ablauf (Workflow) über das Personalverwaltungsprogramm abgewickelt. Mit diesem Programm wird auch eine zusammenfassende Aufstellung für das betroffene Personal erstellt.

Neu ist, dass diese Mitteilung dem Personal nun nicht mehr in Papierform auf dem Postweg zugestellt, sondern in der digitalen Personalakte mit dem Namen „**Wirtschaftlicher Aufstieg / Progressione economica MM-JJJJ**“ hinterlegt wird.

Unter der Voraussetzung, dass Ihnen ab September 2013 die zweijährige Gehaltsvorrückung vom zuständigen Vorgesetzten zuerkannt wurde oder Ihnen diese in den nächsten Monaten gewährt wird, können Sie beim Einstieg in Ihre digitale Personalakte die Ablage der genannten Mitteilung prüfen und so in das Dokument einsehen.

Im Jahr 2014 werden weitere Mitteilungen mit anderen Inhalten in der digitalen Personalakte hinterlegt werden. Die Abteilung Personal wird Sie laufend über die Neuerungen informieren.

SCHNEERÄUMUNG AN DEN SCHULEN

Schulen sehen sich immer wieder mit der Behauptung konfrontiert, dass die Schneeräumung ausschließlich in den Aufgabenbereich der Hausmeister falle und Schulwartinnen und Schulwarte keine Schneeräumungsarbeiten leisten müssten.

Diesbezüglich wird Folgendes festgehalten:

Die Schneeräumung ist ausdrücklich im Berufsbild der Hausmeister vorgesehen. Falls an der Schule ein Hausmeister im Dienst ist, muss folglich primär dieser für die Schneeräumung Sorge tragen. Falls hingegen kein Hausmeister im Dienst ist oder es die Schulführungskraft für notwendig hält, diesen bei der Schneeräumung durch andere Personen zu unterstützen, so können sehr wohl auch Schulwartinnen und Schulwarte mit der Schneeräumung beauftragt werden, und zwar auch, wenn diese Tätigkeit im Berufsbild nicht ausdrücklich vorgesehen ist.

Laut Artikel 2 des Bereichsvertrages vom 08.03.2006 ist jeder Bedienstete/jede Bedienstete zur gelegentlichen Durchführung von Arbeiten und Aufgaben, die in den Tätigkeitsbereich von anderen Berufsbildern fallen, verpflichtet. Dies gilt insbesondere auch im Falle der Schneeräumung durch Schulwartinnen und Schulwarte, zumal es sich um nur gelegentlich anfallende Tätigkeiten handelt. Die Schneeräumung wird zudem als Teil der Arbeitszeit vergütet.

Was die Arbeitssicherheit anbelangt, ist bei der gelegentlichen Durchführung von Schneeräumungsarbeiten das Tragen persönlicher Schutzausrüstungen nicht vorgesehen; sehr wohl muss das Personal für diese Arbeiten aber eine von der Allgemeinheit in diesem Falle verwendete und geeignete Kleidung tragen. Die Schule hat jedenfalls die Möglichkeit, alle notwendigen und sinnvollen Hilfsmittel anzukaufen und zur Verfügung zu stellen.

WICHTIG!

Kostenlose Rechtsberatung für Frauen

Das Frauenbüro und der Landesbeirat für Chancengleichheit bieten für Frauen einen vertraulichen und kostenlosen Rechtsinformationsdienst zu familien- und frauenspezifischen Rechtsfragen an.

Die Sprechstunden werden jeden Dienstagnachmittag im Frauenbüro in Bozen sowie alle zwei Monate am Dienstagnachmittag in Meran, Brixen, Bruneck und Neumarkt angeboten.

Weitere Auskünfte sind im Frauenbüro in der Dantestraße 11 in Bozen erhältlich:
Tel. 0471 41 69 51
Fax 0471 41 69 59
frauenbuero@provinz.bz.it

Dort werden auch Anmeldungen entgegengenommen.

ACHT UND FÜNF PROMILLE

Eine Möglichkeit, aktiv mitzubestimmen

Mittels Ihrer Steuererklärung bzw. dem Mod. CUD können Sie entscheiden, wie ein Teil Ihrer Einkommenssteuer (IRPEF) zweckgebunden verwendet werden soll.

Acht Promille Ihres Steueraufkommens können Sie mit Ihrer Unterschrift religiösen Einrichtungen oder sozialen Hilfsprojekten zukommen lassen.

Weitere fünf Promille können Sie mit einer zweiten Unterschrift einer Organisation Ihrer Wahl aus den Bereichen Volontariat, Forschung im Sanitätsbereich, Universität oder einer lokalen sozialen Initiative (wie z.B. Rettungswesen, Zivilschutz, Brandschutz, Weiterbildung) zuweisen.

Mit der Zweckbindung entstehen für Sie keine Mehrkosten! Es reicht Ihre Unterschrift auf dem Mod. CUD, Mod. 730-1 oder Mod. UNICO. Für die fünf Promille müssen Sie allerdings die Steuernummer der gewählten Organisation anführen.
Das Verzeichnis der Subjekte, denen der Anteil von fünf Promille der IRPEF zugewiesen werden kann, ist auf der Webseite www.agenziaentrate.gov.it veröffentlicht.

Wer keine Steuererklärung einreicht, kann die Zuweisung auf den dafür vorgesehenen Feldern auf dem Mod. CUD vornehmen und dieses im geschlossenen Umschlag bei allen Postämtern, beim Caf oder beim befähigten Freiberufler kostenlos abgeben.
Nutzen Sie diese Form der Bürgerbeteiligung!

PFLICHTURLAUBSTAGE 2014 UND FEIERTAGE IM JAHR 2014

Nachstehend werden die Tage angeführt, an denen das Landespersonal im Jahr 2014 wegen Schließung der Ämter von Amts wegen in den Urlaub versetzt ist.

Pflichturlaubstage 2014

Verwaltung im Allgemeinen
Landesbedienstete mit Fünftagewoche
ein halber Tag am 18.04.2014
ein ganzer Tag am 02.05.2014
ein halber Tag am 24.12.2014
ein halber Tag am 31.12.2014

Landesbedienstete mit Sechstagewoche
ein halber Tag am 18.04.2014
ein ganzer Tag am 19.04.2014
ein halber Tag am 24.12.2014
ein halber Tag am 31.12.2014

Schulverwaltung
Landesbedienstete mit Fünf- bzw. Sechstagewoche
ein halber Tag am 24.12.2014
ein halber Tag am 31.12.2014

Die halben Tage beziehen sich auf den jeweiligen Vormittag.

Für bestimmte Kategorien von Landesbediensteten (z.B. Straßenwärter, periphere Forstdienste) bzw. Dienststellen kann bei dienstlichen Erfordernissen von obiger Regelung abgewichen werden. In einem solchen Fall legt der zuständige Direktor die entsprechenden Dienste fest und setzt davon auch die Personalabteilung in Kenntnis. Wenn es sich nur um Teile von Ämtern handelt, ist es notwendig, auch die Namen der betroffenen Bediensteten mitzuteilen.
Obige Regelung gilt nicht für Bereiche mit einem eigenen Tätigkeitskalender (z.B. Kindergärten, Berufsschulen, Musikschulen).

Feiertage im Jahr 2014

Bei dieser Gelegenheit werden auch die gesetzlichen Feiertage und die vom Art. 12 des L.G. vom 16.10.1992, Nr. 36, vorgesehenen Feiertage bekannt gegeben:

01.01.2014 Neujahrstag
06.01.2014 Dreikönigstag
27.02.2014 Unsinniger Donnerstag (Nachmittag)
04.03.2014 Faschingsdienstag (Nachmittag)
18.04.2014 Karfreitag (Nachmittag)
21.04.2014 Ostermontag
25.04.2014 Staatsfeiertag
01.05.2014 Tag der Arbeit
02.06.2014 Staatsfeiertag
09.06.2014 Pfingstmontag
15.08.2014 Maria Himmelfahrt
01.11.2014 Allerheiligen
08.12.2014 Maria Empfängnis
24.12.2014 Heiliger Abend (Nachmittag)
25.12.2014 Weihnachtstag
26.12.2014 Stephanstag
31.12.2014 Silvester (Nachmittag)

WICHTIG!

Interne Weiterbildung für Landesbedienstete

Der Kurskalender für das erste Halbjahr 2014 wird ab Ende Jänner 2014 auf der Homepage des Amtes für Personalentwicklung veröffentlicht.
Intranet: http://intranet.prov.bz
Internet: http://www.provinz.bz.it/personalentwicklung

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Amtes für Personalentwicklung: Tel. 0471 41 21 51
Fax 0471 41 21 59
personalentwicklung@provinz.bz.it

AUSSENDIENSTE – SÜDTIROL PASS

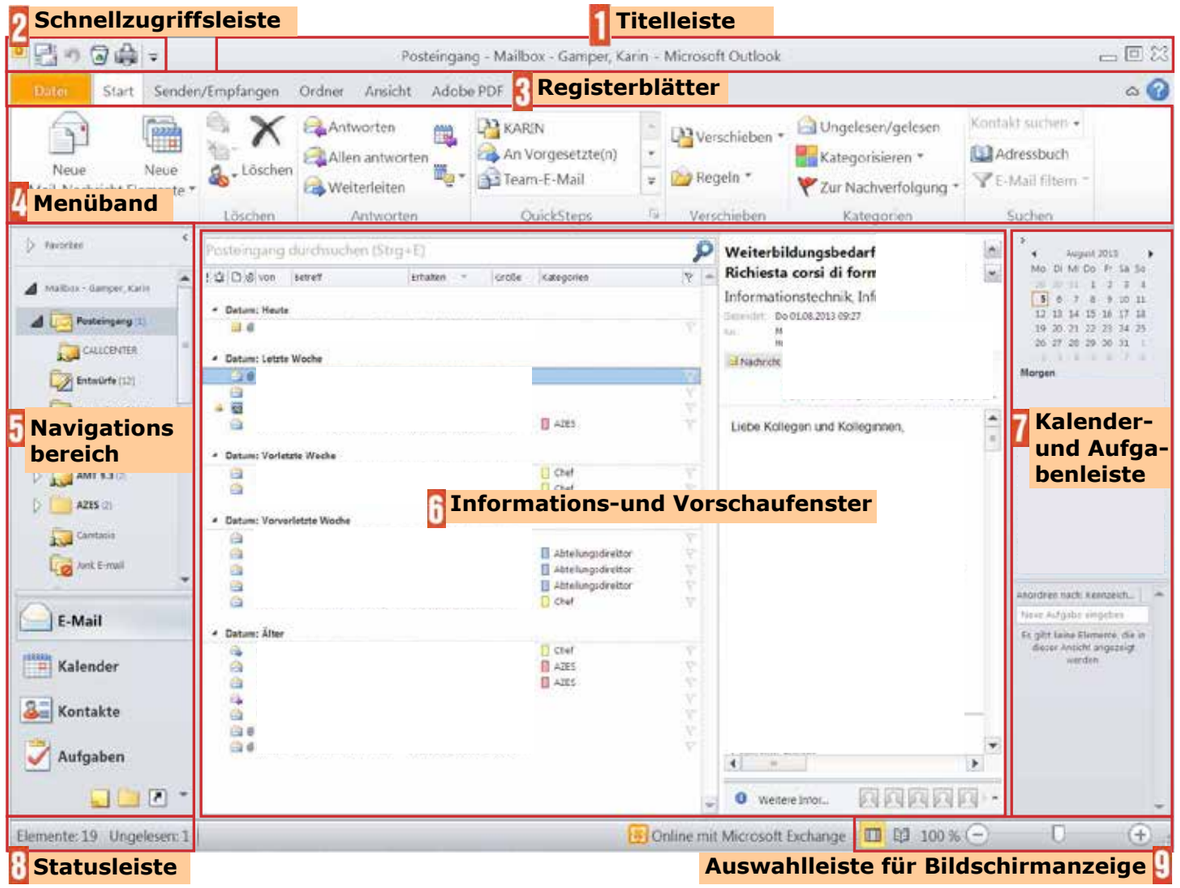
Die Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln, welche im Rahmen eines Außendienstes oder Dienstganges mit dem Südtirol PASS durchgeführt werden, können wie folgt abgerechnet werden.

Der Abrechnung ist der **Auszug** beizulegen, aus dem die entsprechenden Daten hervorgehen: Strecke, Datum, Uhrzeit, Fahrtpreis und Kilometer.
Siehe dazu Mitteilung vom 7. Mai 2012 www.provinz.bz.it/gehalt

DIE LANDMAUS

Mit dem Austausch der Computer und Notebooks auf allen Arbeitsplätzen der Landes- und Schulverwaltung wird das heutige Outlook mit Outlook 2010 ersetzt. Hier eine Vorschau, wie die neue Benutzeroberfläche aussieht.

Benutzeroberfläche Outlook 2010



1 **Titelleiste:**
zeigt den Namen des ausgewählten Ordners, den Kontonamen und den Namen der Software an.

2 **Schnellzugriffsleiste:**
enthält häufig verwendete Befehle und kann beliebig erweitert werden

3 **Registerblätter:**
Auswahl der verschiedenen Funktionen.

4 **Menüband (Multifunktionsleiste):**
Befehle, die sich je nach Auswahl der Registerblätter ändern.

5 **Navigationsbereich:**
Hier kann zwischen E-Mail, Kalender, Kontakte und Aufgaben gewechselt werden.

6 **Informations- und Vorschaufenster:**
Informationen zu E-Mail-Nachrichten, Kalender, Kontakte und Aufgaben.

7 **Kalender- und Aufgabenleiste:**
zeigt den Terminplan für den Tag und die Liste von Aufgaben an.

8 **Statuszeile:**
Anzahl der Elemente und Status von E-Mail-Nachrichten.

9 **Auswahlleiste für Bildschirmanzeige:**
schaltet den Bildschirm zwischen Standard- und Durchsuchenmodus um und ermöglicht das Ändern des Zoomfaktors.

STEUERABZÜGE FÜR ZU LASTEN LEBENDE FAMILIENMITGLIEDER 2014

Die Steuerabzüge für zu Lasten lebende Familienmitglieder 2014 werden automatisch verlängert, und zwar gemäß der letzten gültigen Erklärung für das Jahr 2013.

Bedienstete, welche im Jahr 2014 erstmals Familienangehörige zu Lasten erklären, finden den Vordruck auf der Internetseite des Gehaltsamtes: www.provinz.bz.it/Gehalt/ - Formulare

Wie werden die Steuerabzüge zwischen den Eltern aufgeteilt?

Der Steuerabzug steht jedem der beiden nicht gesetzlich und effektiv getrennten Elternteile im Ausmaß von 50 % zu, sofern der andere Elternteil nicht steuerlich zu Lasten, oder nach Vereinbarung nur einem der beiden Elternteile, und zwar demjenigen, der das höhere Gesamteinkommen bezieht.

Im Zweifelsfall wird geraten, sich an ein Steuerbeistandszentrum (CAF, Patronat, Gewerkschaft usw.) zu wenden.

Lohnstreifen und CUD – Wo sehe ich die Steuerabzüge?

Auf dem Lohnstreifen sind im Feld „Einkommenssteuerberechnung“ (rechts oben) die Steuerabzüge ersichtlich; im CUD sind im Feld „Anmerkungen“ die zu Lasten lebenden Familienmitglieder angeführt.

Änderung der Familiensituation

Ändert sich die Familiensituation im Laufe des Jahres (u.a. Geburt eines Kindes, Ehepartner oder Kinder nicht mehr zu Lasten, d.h. mit einem Jahresbruttoeinkommen über 2.840,51 Euro (Änderungen vorbehalten), Tod eines Familienmitgliedes, Heirat, Trennung), so ist dies dem Gehaltsamt unverzüglich durch einen neuen Antrag mitzuteilen. Die Richtigstellung der Steuerabzüge erfolgt unmittelbar

Wo finde ich den Vordruck?

Der Vordruck kann über die Internetseite des Gehaltsamtes - Amt 4.6 heruntergeladen werden: www.provinz.bz.it/Gehalt - Formulare

LESEN KANN DIE WELT VERÄNDERN

Wichtige Quellen der Aus- und Weiterbildung sind, neben dem Besuch von Veranstaltungen unterschiedlichster Art, auch Druckmedien (wie Bücher, Zeitschriften, Arbeitshilfen) und audiovisuelle Medien (wie z.B. CDs, DVDs).

Sie finden in der Bibliothek des Amtes für Personalentwicklung eine Anzahl von Büchern zu unterschiedlichen Themenbereichen wie z.B. Personalführung, Kommunikation, Rhetorik, Moderation, Präsentation, Projektmanagement, Kundengewinnung, Unternehmensführung, Sitzungen, Arbeitsplatzorganisation, Zeit- und Selbstmanagement, Literatur (Lektüre) und vieles mehr.

Unter den verschiedenen Kategorien sind auch Bücher zur Vorbereitung auf Wettbewerbe vorhanden.
Weiters können Sie in der Bibliothek auch Zeitschriften wie z.B. Working@Office, Brandeins, Wirtschaft & Weiterbildung, Coaching Magazin, Riza psicosomatica und Conflitti ausleihen.

Die Bücher, Zeitschriften, Videos können bis zu einem Monat ausgeliehen werden, wobei max. drei Stück pro Ausleihe ausgehändigt werden.

Die Bibliothek ist nur für Landesbedienstete zugänglich, und zwar Montag, Dienstag, Mittwoch und Freitag von 09:00 Uhr bis 12:00 Uhr, sowie am Donnerstag von 08:30 Uhr bis 13:00 Uhr und von 14:00 Uhr bis 17:30 Uhr.

Für weitere Auskünfte wenden Sie sich an die zuständige Sachbearbeiterin im Amt für Personalentwicklung, Edeltraud Obkircher - Tel. 0471 41 21 54.

Angeordnet von der Personalabteilung sind Mitarbeitergespräche häufig eine Pflichtübung, mit der Führungskräfte und Mitarbeiter zu kämpfen haben. Viele empfinden sie als Anachronismus zu modernen Führungsstilen. Das ein Mal jährlich durchgeführte Zielvereinbarungsgespräch verkommt oftmals zur wirkungslosen Farce. Doch bei aller Kritik wird auch zukünftige Personal- und Teamentwicklung nicht ohne Mitarbeitergespräche auskommen.
In ihrem neuen Buch vermittelt Miriam Gross ein erfrischend neues Bild von Mitarbeitergesprächen, die zum heutigen Verständnis moderner und vertrauensorientierte Führung passen. Moderne Führungskräfte machen aus den einstigen – meist wirkungslosen – Zielvereinbarungsgesprächen kleine, anlassbezogene Gespräche, mit denen sie ihre Teams und Abteilungen entwickeln.
Dieses Buch liefert einen Fundus an Ideen, wie aus dem miteinander Reden auch ein miteinander Vorangehen wird – der Grundgedanke des neuen Mitarbeitergespräches.

DER BEIRAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT DER LANDESBEDIENSTETEN INFORMIERT

Rente: Informationsschreiben für eine bewusste Wahl

Der Beirat für Chancengleichheit der Landesbediensteten lädt ein, Überlegungen hinsichtlich einer verantwortungsbewussten oder zumindest bewussten Lebensplanung im Hinblick auf die Erreichung des Ruhestandsalters anzustellen.

Man kann sagen, dass heute mehrere soziale Sicherheiten aufgehoben wurden, womit es jedem selbst obliegt, Informationen bezüglich seiner Zukunft einzuholen.

Wenn wir über Zukunft sprechen, so denkt **jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer sofort an das Rentenalter.**

Kurze Hinweise über die derzeitige Rentenreform (was wir wissen müssen, um unerfreuliche Überraschungen zu vermeiden)

Es ist allgemein bekannt, dass die letzte Rentenreform, besser bekannt unter dem Namen „Reform Fornero“, wichtige Neuerungen eingeführt hat, die beachtliche Auswirkungen auf die Zukunft der Arbeitnehmer und mehr noch auf die Zukunft der Arbeitnehmerinnen haben.

Die Erhöhung des Rentenalters und der Dienstzeit, die notwendig sind, um in den Genuss der Ruhestandsbehandlung zu kommen, hat für den meisten Unmut gesorgt. Die folgenreichste und vielleicht am schwersten zu verstehende Neuerung ist jedoch jene der Anwendung des Beitragssystems für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, was die Rentenquote anbelangt, die dem Dienstalter entspricht, das nach dem 1. Jänner 2012 angereift wird.

Die Altersfürsorge in Italien sieht zur Zeit zwei Berechnungssysteme vor, die sich in einigen Fällen ineinander verflechten und ein drittes Berechnungssystem schaffen.

1. Die gehaltsbezogene Berechnungsart der Rente: diese Berechnung stützt sich auf die Dienstzeit zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Berufsleben und auf den Mittelwert der Entlohnungen, die in den letzten zehn Arbeitsjahren angereift sind.
Diese Berechnungsart ist am vorteilhaftesten, da normalerweise die Entlohnungen am Ende der Dienstzeit am höchsten sind und diese Berechnung den Unterschied zwischen Entlohnung und Pensionsbeitrag verringert. (z.B. im Falle von Teilzeitarbeit wird die volle Entlohnung laut Gehaltstabelle herangezogen und nur die effektiv geleistete Dienstzeit wird im Hinblick auf den Pensionsbeitrag verhältnismäßig reduziert).
Ab dem 1. Jänner 2012 wird der Rentenbeitrag nicht mehr ausschließlich mit besagter Berechnungsart festgelegt.

2. Die beitragsbezogene Berechnungsart der Rente: Für die Berechnung werden alle im Arbeitsleben eingezahlten Versicherungsbeiträge herangezogen, was bedeutet, dass im Falle einer Entlohnung von 50 % auch die Beiträge im Verhältnis reduziert werden. Die Summe der eingezahlten Versicherungsbeiträge (Rentenbarwertfaktor) wird auf der Grundlage eines vom ISTAT gelieferten Kodex aufgewertet und stützt sich auf die Schwankungen des Bruttoinlandsprodukts. Die Summe, die daraus entsteht, wird mit einem Koeffizienten multipliziert, der vom Alter der Person zum Zeitpunkt der Pensionierung abhängt (je älter die Person desto höher der Rentenbeitrag).

3. Die gemischte Berechnungsart der Rente: der Rentenbeitrag wird zum Teil nach dem gehaltsbezogenen und zum Teil nach dem beitragsbezogenen System berechnet. Der Betrag ergibt sich aus der Summe der beiden Quoten.
Nachstehend ein Raster, aus dem die verschiedenen Berechnungsarten ersichtlich sind.

Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer mit mindestens 18 Beitragsjahren innerhalb 31.12.1995 figurative Beiträge und/oder Rückkäufe und Zusammenlegungen inbegriffen	Gemischtes System	gehaltsbezogene Berechnung bis zum 31.12.2011 beitragsbezogene Berechnung ab 01.01.2012
Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer mit Beitragsleistungen bis zum 31.12.1995, wobei zum 31.12.1995 die 18 Beitragsjahre noch nicht erreicht wurden	Gemischtes System	gehaltsbezogene Berechnung bis zum 31.12.1995 beitragsbezogene Berechnung ab 01.01.1996
Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer ohne Beitragsleistung bis zum 31.12.1995, auch nicht figurative Beiträge, Rückkäufe oder Zusammenlegungen	Beitragsbezogenes System	ausschließlich beitragsbezogene Berechnung

Angesichts dieser technischen Ausführungen versteht es sich von selbst, dass die Ausweitung der beitragsbezogenen Berechnungsart einen relevanten Unterschied zwischen dem Rentenbeitrag der Männer und jenem der Frauen mit sich bringt, natürlich zum Nachteil der Frauen.

Die negative Kluft zwischen dem Arbeitsleben der Frauen und jenem der Männer klafft zum Zeitpunkt der Pensionierung auseinander. Niederere Entlohnungen, lang andauernde Teilzeitarbeit, häufige Unterbrechungen auf Grund von Wartestänten mit reduzierter oder fehlender Entlohnung, sowohl wegen Kinderbetreuung, als auch wegen Betreuung der Eltern, haben eine deutliche Herabsetzung des Rentenbeitrages zur Folge.

In Anbetracht der Tatsache, dass zwei Landesbedienstete auf drei Frauen sind, dass 53,5 % von ihnen ein Teilzeitarbeitsverhältnis haben und, dass ihre Entlohnung im Durchschnitt 3,9 % niedriger ist als jene der männlichen Kollegen, haben wir als Beirat für Chancengleichheit der Landesbediensteten das Bedürfnis verspürt, alle Kolleginnen innerhalb der Landesverwaltung einzuladen, über einige wesentliche Punkte nachzudenken.

Teilzeitarbeit und Wartestände: vom Sieg zur Falle?

Wichtig ist eine bewusste Wahl

Zweifelsohne wurde das Teilzeitarbeitsverhältnis jahrelang als Sieg gefeiert. Frau hat lange dafür gekämpft und es verteidigt und auch heute noch stellt dieses Arbeitsverhältnis einen wesentlichen Bestandteil im Hinblick auf die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. In den meisten Fällen kehrt die Bedienstete nach der Mutterschaft in ein Teilzeitarbeitsverhältnis (meist zu 50 Prozent) zurück und behält diese Vertragsart für die gesamte Dauer ihres Arbeitslebens oder zumindest für eine sehr lange Dauer bei.

Angesichts der Neuerungen im Rentenwesen ist es unerlässlich, das Teilzeitarbeitsverhältnis aus einem anderen Blickwinkel zu durchleuchten.

Im folgenden einige Vorschläge:

Vielleicht sollte ein Teilzeitarbeitsverhältnis nur für eine kurze Zeitdauer gewählt bzw. langsam aufgestockt werden.
Einem Teilzeitarbeitsverhältnis, welches sich durch wenige Stunden kennzeichnet, könnte eine Teilzeit von mehr als 75 % vorgezogen werden, um so die Reduzierung der Versicherungsbeiträge zu unterbinden.

Wo möglich, sollte die Teilzeit von beiden Lebenspartnern/Elternteilen in Anspruch genommen werden: so wäre auch die Reduzierung der Versicherungsbeiträge gerechter aufgeteilt und der Unterschied zwischen den Rentenbeiträgen wäre weniger ausgeprägt.

Wenn die Väter gleichermaßen - oder auch nur zum Teil - noch die verschiedenen Wartestände mit reduzierter oder fehlender Entlohnung beanspruchen würden, wäre der Nachteil der reduzierten Versicherungsbeiträge für die Frauen geringer und eine Gleichberechtigung in diesem Sinne wäre gewährleistet.

Vielleicht ist gerade das die Lösung: die Vereinbarkeit von Familie und Beruf darf nicht nur die Frau als Hauptakteurin sehen, sondern muss gesamtheitlich angedacht werden.

Quellen:
**Gesetzesdekret Nr. 201 vom 6.12.2011, mit Änderungen umgewandelt in Gesetz Nr. 214 vom 22.12.2011*
**ASTAT- Daten bezüglich der Beschäftigung im Landesdienst zum 31.12.2012 (ausgenommen Lehrpersonal in staatlichen Schulen)*

Ich gebe mein Deutsch weiter

Voluntariat per les llengües

Sprachgeberinnen und Sprachgeber gesucht

Auf Anfrage und in Zusammenarbeit mit dem Ressort für italienische Kultur und dem Amt für Zweisprachigkeit und Fremdsprachen beteiligt sich das Amt für Personalentwicklung seit Herbst 2012 am Projekt „Ich gebe mein Deutsch weiter“.

Es besteht weiterhin reges Interesse von Seiten der Sprachnehmer/innen, allerdings fehlen uns noch etliche Sprachgeber/innen um mit dem Projekt fortfahren zu können. Daher suchen wir noch freiwillige Sprachgeber/innen, welche außerhalb der Arbeitszeit ihr kulturelles Bewusstsein und ihre zwischenmenschliche Beziehungen fördern möchten. Natürlich sind auch weitere Sprachnehmer/innen herzlich willkommen.

Weitere Informationen zum Projekt erteilt die Sachbearbeiterin im Amt für Personalentwicklung, Martha Spornberger - Tel. 0471 41 21 57 martha.spornberger@provinz.bz.it.

SOLIDARITÄTSFONDS DER LANDESANGESTELLTEN

Sofortige Hilfe für Hinterbliebene

Am 19. März 1975 wurde der Solidaritätsfonds der Landesangestellten errichtet. Seitdem konnten Dank des freiwilligen Einsatzes der Treuhänder in 142 Fällen rasch und unbürokratisch finanzielle Hilfe bei Todesfällen von Landesbediensteten geleistet werden.

Bei Einschreibung in den Solidaritätsfonds wird ein einmaliger Mitgliedsbeitrag von 2,60 Euro vom Gehalt abgezogen.

Im Falle des Todes eines Mitgliedes wird den Mitgliedern des Solidaritätsfonds der Betrag von 2,60 Euro am darauf folgenden Monat vom Gehalt abgezogen.
Derzeit zählt der Solidaritätsfonds 2.270 eingeschriebene Landesbedienstete. Der Fonds wird von drei Treuhändern (einem pro Sprachgruppe) eidesstattlich und unentgeltlich verwaltet, welche auch persönlich die Auszahlungen mittels Zirkularscheck ausgestellt auf den/die Begünstigten im Beisein von zwei Zeugen vornehmen. Weiters besteht ein Schiedsgericht, welches bei eventuellen Streitfällen entscheidet.

Es ist äußerst wichtig, im Unglücksfall den Hinterbliebenen eine sofortige Hilfe zukommen zu lassen.

Hinweis für bereits dem Fonds beigetretene Landesbedienstete

Die bereits eingeschriebenen Landesbediensteten sind angehalten zu überprüfen, wen sie als Begünstigten für die Übergabe des Solidaritätsbeitrages angegeben haben und ob eventuell ein Wechsel des Begünstigen notwendig sei. Änderungen sind mittels neu ausgefüllter Beitrittserklärung mit dem Hinweis „Änderung“ in Original einzureichen.

Auskünfte bezüglich der derzeit Begünstigten erteilt Albert von Fioresi - Ökonomat - Tel. 0471 41 20 62.

SIMBOL

Autonome Provinz Bozen-Südtirol
Abteilung 4 - Personal
Mitteilungsblatt für die Landesbediensteten

Herausgeber: Südtiroler Landesregierung

Schriftleitung und Redaktion:
Info-Team der Abteilung Personal:
Manuela Pierotti und Evi Christoforetti Geier

Sitz der Redaktion:
39100 Bozen - Amt für Personalentwicklung
Rittner Straße 13 - 1. Stock
Tel. +39 0471 41 21 53, Fax +39 0471 41 21 59
Eva.Christoforetti@provinz.bz.it

Verantwortlicher Schriftleiter:
Paolo Ferrari - Dienststelle für Kommunikation

Fotos:
Amt für Personalentwicklung, Personalabteilung, Archiv Jung & C, Landespresseamt

Graphische Gestaltung und Layout:
Jung & C/Bozen, www.jung.it

Druck: Karo Druck KG/SAS, Frangart

Genehmigung:
Eingetragen beim Landesgericht Bozen unter Nr. 1/98 vom 20.02.1998
Jahrgang XVI – Nr. 2 – Dezember 2013

BEITRITTSERKLÄRUNG

Die/der unterfertigte Landesangestellte ..... Matr. Nr. .....

geboren am ....., in .....,

wohnhaft in ..... Straße .....,

beschäftigt in der Abteilung .....

Amt ..... mit Sitz in .....,

erklärt hiermit ihren/seinen Beitritt zum Solidaritätsfond der Landesangestellten, und ist einverstanden, dass der Betrag von **2,60 Euro** für den Fall des Todes eines Mitgliedes jeweils vom Gehalt des folgenden Monats abgezogen wird.

In ihrem/seinen Fall soll der Solidaritätsbeitrag übergeben werden an Frau/Herrn .....,

geboren am ....., in .....,

wohnhaft in ..... Straße .....

Rechtsinhaber der Daten ist der Solidaritätsfond der Landesangestellten. Die übermittelten Daten werden auch in elektronischer Form verarbeitet.
Verantwortlich für die Verarbeitung sind die Treuhänder. Die Daten müssen bereitgestellt werden, um die angeforderten Verwaltungsaufgaben abwickeln zu können. Bei Verweigerung der erforderlichen Daten können die vorgebrachten Anforderungen oder Anträge nicht bearbeitet werden. Die Antragstellenden erhalten auf Anfrage gemäß Artikel 7-10 des LegD. Nr. 196/2003 Zugang zu ihren Daten, Auszüge und Auskunft darüber und können deren Aktualisierung, Löschung, Anonymisierung oder Sperrung, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, verlangen.

....., den ..... (bitte leserlich schreiben) (Unterschrift) .....

Zu übergeben an Albert von Fioresi – Ökonomat – Landhaus 1 – Silvius-Magnago-Platz 1 – 39100 Bozen.
Bitte teilen Sie eventuelle Änderungen der/des Begünstigten schriftlich an obgenannte Anschrift mit!