

STATO ATTUALE DELLE CONTRATTAZIONI

Relazione del dott. Anton Gaiser, Presidente dell'agenzia provinciale per le contrattazioni collettive

 L'agenzia provinciale per le contrattazioni collettive (abbreviato "agenzia per le contrattazioni collettive") è attiva da circa un anno e mezzo. Durante questo periodo sono stati aperti diversi tavoli per le trattative, hanno avuto luogo innumerevoli discussioni e tornate di trattative ma finora non sono stati redatti in forma definitiva molti contratti collettivi.

La seguente relazione permetterà alle/ai lettrici/lettori interessate/i di aggiornarsi sull'attività finora svolta dall'agenzia e sulla situazione attuale di diverse trattative per contratti collettivi.

Contratto collettivo intercompartimentale 2005 - 2008

Il precedente contratto dell'agosto 2002 è scaduto il 31 dicembre 2004. Le trattative per il nuovo contratto sono iniziate subito dopo l'insediamento dell'agenzia, nel gennaio 2006. L'ampiezza ed i contenuti della piattaforma complessiva delle richieste delle organizzazioni sindacali più rappresentative lasciavano giustamente supporre che le trattative per il contratto non sarebbero state semplici e non si sarebbero svolte rapidamente. Per questo motivo venne concordato tra le parti di condurre separatamente le trattative per la parte economica del biennio 2005 - 2006. Dopo un periodo relativamente breve di trattative venne siglato, nel giugno 2006, questa parte del CCI 2005 - 2008. Le trattative per la parte giuridica hanno richiesto e continuano a richiedere molto tempo, anche se adesso la conclusione sembra a portata di mano. Al momento le parti interessate sono concentrate sulla definizione dei nuovi stipen-

di per il periodo 2007 - 2008. Le posizioni di ambedue le parti - da un lato le organizzazioni sindacali e dall'altro la rappresentanza delle diverse amministrazioni pubbliche - non divergono fondamentalmente, per cui sembra possibile un accordo definitivo. Ancora prima dell'inizio delle ferie estive si dovrebbe rilevare se, anche per la parte giuridica, sarà trovato l'accordo. A riguardo molte difficoltà solleva la richiesta da parte dei sindacati di un nuovo inquadramento giuridico ed economico per il personale assistente nel servizio sanitario provinciale e nelle case di riposo.

Contratto di comparto sull'orario di lavoro del personale provinciale

Come è già noto, il contratto di comparto concordato tra le organizzazioni sindacali più rappresentative, l'Assessore al personale e la ripartizione personale non è stato approvato dalla Giunta provinciale. Dopo mesi di intense trattative tra le parti interessate sopracitate alcuni punti essenziali di questo contratto hanno incontrato l'approvazione della Giunta provinciale - p.es. la riduzione della pausa pranzo obbligatoria a 30 minuti - mentre altre parti dell'ipotesi di contratto - tra cui il venerdì pomeriggio libero - sono state respinte.

Dopo una pausa di riflessione la ripresa delle trattative è stata affidata all'agenzia per le contrattazioni collettive. Tenendo conto delle modifiche introdotte dalla decisione della Giunta provinciale, da alcune settimane sono in corso nuovi colloqui per un contratto sull'orario di lavoro. Sono stati portati in discussione anche i buoni pasto e, sollecitata dai politici, un riordinamento per l'utilizzo delle

abitazioni di servizio.

Le trattative proseguono rapidamente e se non sorgeranno, improvvisamente, profonde differenze d'opinione riguardo a questo o quel dettaglio - come per esempio l'importo del contributo provinciale per i buoni pasto - si potrà contare su di una rapida conclusione delle trattative.

Contratto transitorio per il personale insegnante delle scuole provinciali e negli istituti musicali

L'accordo di comparto di cui parliamo dovrà essere un contratto transitorio per il personale insegnante delle scuole professionali, delle scuole della Formazione professionale agricola, forestale e di economia domestica e degli istituti musicali, al fine di rispettare le esigenze delle scuole, le aspettative del personale dei settori considerati rispetto ai presupposti nel frattempo modificatesi anche in questi ambiti. Dopo una serie di trattative tra le rappresentanze sindacali competenti e la delegazione pubblica, che hanno avuto luogo ancora durante l'anno scorso, è stata elaborata, da parte della rappresentanza pubblica, una estesa piattaforma delle richieste, nella quale sono state considerate sia le esigenze del datore di lavoro che quelle del personale insegnante delle scuole provinciali e degli istituti musicali.

La presentazione di questa piattaforma alle organizzazioni sindacali e l'inizio delle conseguenti trattative è stato fissato per martedì, 12 giugno 2007.

Sorprendentemente tutte le organizzazioni sindacali, ad eccezione dell'"ASGB - comparto dipendenti provinciali", hanno disdet-

to la partecipazione. La motivazione della disdetta è che nel frattempo è stata presa in considerazione la stesura di un contratto unificato delle scuole che comprenderà anche il personale insegnante e gli educatori delle scuole statali.

L'apertura di questo nuovo comparto unificato di trattative – presupposto per l'inizio delle stesse – non ha ancora avuto luogo a causa di divergenze di opinione tra le organizzazioni sindacali e la rappresentanza pubblica.

L'inizio delle trattative per il contratto unificato delle scuole è pertanto differito così come la regolamentazione delle richieste giuridiche del personale insegnante delle scuole professionali, delle scuole della Formazione professionale agricola, forestale e di economia domestica e degli istituti musicali.

Ulteriori tavoli aperti delle trattative

- Contratto collettivo provinciale del personale dirigente scolastico
- Contratto collettivo provinciale per il personale ispettivo delle scuole statali

Ufficialmente non è ancora stato aperto il tavolo delle trattative per il contratto collet-

tivo intercompartimentale e di comparto per il personale medico del Servizio Sanitario Provinciale.

Nonostante le lunghe ed intense trattative del dipartimento provinciale della sanità con i sindacati di categoria dei primari, medici e veterinari del Servizio Sanitario Provinciale riguardo alle linee guida delle trattative, non è stato possibile trovare un denominatore comune. Poiché numerose proposte per un riordinamento dei rapporti di servizio dei medici non hanno trovato consenso, la Giunta provinciale ha ora indicato la direzione da seguire: applicazione del contratto collettivo nazionale più il compenso per l'obbligo del bilinguismo.

I preparativi per l'apertura di questo tavolo delle trattative sono imminenti; rimane da vedere come procederà l'elaborazione di questo contratto collettivo.

Ipotesi di contratto in fase di approvazione

Il risultato delle trattative contrattuali conclusesi positivamente viene riepilogato in un'ipotesi di contratto sottoscritta da tutte le parti interessate. Questa ipotesi di contratto viene sottoposta alla Giunta provinciale con un resoconto esplicativo, con il calcolo delle relative spese e con la bozza di delibera per l'approvazione e per l'addebito delle spese. La Giunta provinciale esamina l'elaborato e, qualora venga approvato, si passa alla firma del contratto definitivo. Il contratto collettivo entra in vigore con la pubblicazione nel Bollettino Ufficiale della Regione e diventa vincolante per tutti – erga omnes.

Al momento la seguente ipotesi di contratto è in questa fase:

Contratto collettivo di comparto per il personale della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale del Servizio Sanitario Provinciale – parte economica 01.01.2003 - 31.12.2004

Questo accordo prevede che, con effetto dal 1 luglio 2006, venga attribuito un certo numero di progressioni convenzionali in rapporto all'anzianità di servizio maturata al 31.12.2004.

Il seguente contratto è stato approvato e sottoscritto ancora nel giugno del corrente anno:

Contratto collettivo intercompartimentale

2005 - 2008 per il personale dirigente

Parti essenziali di questo contratto collettivo sono:

- Aumento del fondo per l'indennità di risultato dall'attuale 13 % al 20 % con decorrenza dall'anno 2007 (con prima applicazione a luglio 2008)
- Estensione dell'occupazione a tempo parziale per il personale con figli fino al compimento dei 17 anni (finora fino al compimento degli 8 anni)
- Possibilità di flessibilità dell'orario di lavoro del personale dirigente

Nuovo profilo professionale „collaboratore/collaboratrice all'integrazione di bambini ed alunni in situazione di handicap”

Il 29.05.2007 è stato pubblicato nel bollettino ufficiale della regione Trentino Alto Adige il nuovo profilo professionale di „collaboratore/collaboratrice all'integrazione di bambini ed alunni in situazione di handicap” approvato dalla Giunta provinciale con delibera del 23.04.2007, n. 1378.

Tale nuovo profilo professionale è stato elaborato d'intesa e con il coinvolgimento dei responsabili di comparto, gli interessati e le organizzazioni sindacali più rappresentative. Gli esami di idoneità sono programmati per l'anno scolastico 2007/2008. Sul profilo professionale ed il bando dell'esame di idoneità si informeranno gli interessati in sede delle conferenze di apertura nelle scuole a carattere statale, professionali e materne.

Infine anche il riferimento alla pagina internet dell'agenzia provinciale per le contrattazioni collettive (www.provincia.bz.it/agenzia-contrattazione).

Questa pagina contiene una serie di comunicazioni ed indicazioni sull'agenzia e sulle sue attuali attività.

ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE



All'inizio di luglio del corrente anno è stata inviata una nuova circolare.

I dipendenti, il cui reddito familiare provenga al 70 % da lavoro dipendente, possono chiedere gli assegni familiari. Il pagamento degli assegni familiari avviene dopo il disbrigo della nuova domanda e quindi la liquidazione avverrà con lo stipendio di settembre 2007.

Le domande possono essere presentate in ogni momento; il diritto agli assegni familiari cade in prescrizione solo dopo 5 anni. L'ammontare dell'importo degli assegni familiari dipende dal numero dei componenti della famiglia e dal reddito familiare.

La circolare e il modulo di richiesta si trovano nella relativa pagina Internet dell'ufficio personale competente.



dott. Anton Gaizer
Presidente dell'Agenzia per la contrattazione collettiva

ATTIVITÀ LUCRATIVE EXTRA SERVIZIO

Senza la necessaria autorizzazione dell'Amministrazione di appartenenza, si rischiano sanzioni severe fino al licenziamento.

La Ripartizione personale ritiene importante informare tutti i/le dipendenti che lo svolgimento non autorizzato di attività lucrative extra servizio può costare molto caro. Anche il datore di lavoro rischia sanzioni salate da parte della Guardia di finanza che, negli ultimi tempi, ha intensificato i controlli. Da questi controlli sono emersi redditi per attività extra servizio non autorizzati, rendendo necessario l'avvio di procedimenti conclusi con l'irrogazione di sanzioni disciplinari a carico dei/delle dipendenti che non avevano rispettato le disposizioni. Redditi derivati da attività non autorizzata devono essere interamente, o per la parte eccedente i limiti consentiti, versati alla Provincia.

Allo scopo di evitare a tutti i/le dipendenti provinciali spiacevoli sanzioni disciplinari e costosi rimborsi, si ricorda di porre la dovuta attenzione alle sottoriportate disposizioni normative e contrattuali che disciplinano la materia delle "incompatibilità e cumulo di impiego", raccomandandone la scrupolosa osservanza da parte di coloro che avessero interesse a svolgere in futuro attività del genere, come anche di coloro che esercitassero già tale attività lucrativa senza la preventiva autorizzazione o, sebbene autorizzati, superassero i limiti consentiti.

Per quest'ultima categoria di personale il rimedio più immediato consiste nel cessare l'attività lucrativa illecitamente intrapresa, informando il diretto superiore e il Direttore della Ripartizione personale della natura dell'attività svolta, della sua durata, del ricavo economico conseguito annualmente, del datore di lavoro, del tempo utilizzato per il suo svolgimento, ecc..

Come comportarsi per evitare sanzioni?

Richiesta di autorizzazione

Precisato che l'attività per la quale si chiede l'autorizzazione non può costituire un secondo rapporto di lavoro (divieto di cumulo!), la richiesta di autorizzazione all'esercizio saltuario di attività lucrativa extra servizio e al di fuori dell'orario di servizio va rivolta al Direttore della Ripartizione personale tramite il diretto superiore che la trasmette alla Ripartizione personale con il suo parere.

La domanda deve contenere:

- la natura dell'attività
- il soggetto committente
- l'indicazione dell'orario settimanale in cui l'attività sarà svolta
- l'ammontare lordo del compenso mensile
- dichiarazione del/della richiedente che l'attività verrà svolta fuori dall'orario di lavoro e senza l'utilizzo delle strutture e mezzi dell'Amministrazione provinciale
- dichiarazione del/della richiedente in cui si impegna a comunicare mensilmente al proprio superiore l'orario impiegato settimanalmente e l'importo dei proventi percepiti
- dichiarazione del/della richiedente che tra la predetta attività saltuaria e la propria attività istituzionale non ci sono conflitti d'interesse e che non arreca disagio all'attività istituzionale.

Nel suo parere il superiore deve verificare che l'attività saltuaria sia conciliabile con i compiti istituzionali dell'ufficio e non rechi danno.

NOTA: in caso di violazione di una delle condizioni contenute nell'autorizzazione, questa sarà sospesa o revocata.

Fonti normative

Art. 14 della Legge provinciale n. 16 del 10 agosto 1995 (Incompatibilità e cumulo di impieghi):

(1) omissis

a) non è consentito l'esercizio del commercio, dell'industria e della professione o l'instaurazione di un rapporto di lavoro o di impiego alle dipendenze di privati o di enti pubblici;

b) non è consentito accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società cooperative non remunerate o di cariche in società o enti per le quali la nomina o la designazione è riservata alla Provincia; questi ultimi incarichi fanno parte degli obblighi di servizio;

c) è consentito, previa autorizzazione ed



escluso l'uso delle strutture e dei mezzi dell'ente, di esercitare saltuariamente, comunque al di fuori dell'orario di lavoro, attività lucrative, i cui proventi non superino comunque il trenta per cento dello stipendio in godimento;

d) è consentita, senza alcuna autorizzazione, l'assunzione di cariche in associazioni, comitati ed enti senza scopo di lucro;

e) è vietato esercitare attività che possono dar luogo a conflitti di interesse o possono pregiudicare il corretto adempimento dei compiti d'ufficio;

f) in caso di svolgimento di attività senza aver ottenuto l'autorizzazione prescritta, o in violazione dei relativi limiti, è da infliggere una sanzione disciplinare che può comportare in caso di recidiva o in casi particolarmente gravi anche il licenziamento;

g) sono comunque incompatibili le attività extraservizio che comportino un impegno settimanale superiore ad un quinto dell'orario di servizio settimanale. In caso di autorizzazione di un'attività consentita che influisca sull'attività di servizio l'autorizzazione è da revocare immediatamente;

h) non è consentito conferire incarichi a personale collocato in pensione anticipata di anzianità nel quinquennio successivo alla cessazione dal servizio.

(2) Il/la dipendente è tenuto/tenuta ad informare per iscritto il diretto superiore delle par-

tecipazioni azionarie e degli interessi finanziari o non finanziari nonché le successive modifiche che il/la dipendente o i suoi parenti o conviventi abbiano nelle attività o nelle decisioni inerenti all'ufficio o che possano porlo in conflitto di interessi con l'attività che svolge. Su motivata richiesta del diretto superiore e dell'amministrazione del personale, il/la dipendente fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

(3) Ai fini della compiuta attuazione dell'anagrafe delle prestazioni, i soggetti pubblici o privati che conferiscono un incarico al/alla dipendente pubblico/a sono tenuti a farne immediata comunicazione all'amministrazione di appartenenza. Sono altresì comunicati, in relazione a tali conferimenti di incarico in ragione d'anno, sia gli emolumenti conferiti e corrisposti, sia i successivi aggiornamenti inerenti l'espletamento dell'incarico.

(4) In casi particolari il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può essere autorizzato all'esercizio di prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività di istituto della stessa amministrazione e sempreché l'ente non offra entro un congruo termine un adeguato impiego a tempo pieno.

Fonti contrattuali

Art. 56 del C.C.I. del 1.08.2002 (Riduzione dello stipendio)

(1) La riduzione dello stipendio non può essere inferiore ad un decimo né superiore ad un quarto di una mensilità di stipendio di livello in godimento di cui all'articolo 68, lettera a), e non può avere durata superiore a sei mesi. In caso di ingiustificata assenza dal servizio o abbandono dello stesso, oltre alla sanzione disciplinare, il trattamento economico complessivo è ridotto in proporzione al periodo di assenza. In caso di riduzione dello stipendio gli oneri previdenziali e sociali sono computati sull'intera retribuzione.

(2) La riduzione dello stipendio è inflitta per: omissis

c) svolgimento di attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
d) svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro senza autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza o in violazione dei relativi limiti. In tale caso il corrispettivo netto percepito per la relativa attività spetta all'amministrazione di appartenenza. In caso di attività autorizzata i relativi proventi che superano il trenta per cento dello stipendio in godimento spettano all'amministrazione di appartenenza. Il mancato versamento di tali proventi all'amministrazione di appartenenza entro

il termine stabilito comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso, nel rispetto del procedimento di cui all'articolo 60.

Art. 58 del C.C.I. del 1.08.2002 (Licenziamento con preavviso)

(1) La sanzione disciplinare del licenziamento, nel rispetto del termine di preavviso di cui all'articolo 16, si applica per:

a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste nell'articolo 56, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una delle mancanze di cui all'articolo 57;

omissis

g) svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro senza autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza se recidivo. In tale caso il corrispettivo netto percepito per la relativa attività spetta all'amministrazione di appartenenza.

In caso di attività autorizzata i relativi proventi che superano il trenta per cento dello stipendio in godimento spettano all'amministrazione di appartenenza.

PREAVVISO



Forum Café:

L'ufficio sviluppo personale organizza nuovamente per i dirigenti dell'amministrazione provinciale un incontro di scambio ed esperienze vertente sulla tematica:

La riunione settimanale con il proprio personale

Quando: 23 ottobre 2007

Dalle ore 16:00 alle ore 18:00

Dove: Bolzano, Parkhotel Laurin



IMPULSI E IDEE NELL'AMBITO DEL SEMINARIO DACH A BOLZANO

Il mutamento demografico e gli effetti sulla politica del personale nel servizio pubblico

Con questo titolo si è tenuto dal 23 al 25 maggio a Bolzano il tradizionale convegno annuale tra i Paesi dell'area tedesca sulle tematiche del personale.

I lavori sono stati aperti dall'assessore provinciale al Personale Thomas Widmann, che ha ribadito l'importanza di simili incontri volti ad approfondire le tematiche inerenti al personale delle pubbliche amministrazioni e a favorire lo scambio di testimonianze ed esperienze nonché promuoverne il dialogo. „Questo scambio internazionale - ha detto Widmann - può fornire nuovi impulsi allo sviluppo del personale, impulsi che dovranno

poi trovare applicazione nella prassi quotidiana nei servizi competenti.“

Il convegno, ha visto, oltre ai rappresentanti dei Paesi membri, la presenza di relatori autorevoli dell'area locale e tedesca, quali prof.ssa dott.ssa Charlotte Höhn, la dirigente del “Bundesinstitut für Bevölkerungsfragen” di Wiesbaden, prof.ssa dott.ssa Marga Pöhl del Ministero degli Interni della Germania e dott. Werner Jäckering dell'Accademia per il servizio pubblico tedesco, Peter Thun dell'omonima azienda, prof. dott. Gerwald Wallnöfer della Libera Università di Bolzano e rappresentanti del settore “senior” del KVV.

Le sfide rappresentate dall'“invecchiamento” della società e del personale sono state il fulcro di una analisi puntuale e al contempo di una visione operativa. Tempi di lavoro sempre più allungati attraverso la riduzione o l'eliminazione del pensionamento precoce come lo snellimento delle organizzazioni attraverso il blocco del personale portano con sé un aumento costante dell'età media. E se consideriamo che il panorama professionale si modifica continuamente, il sapere si evolve in modo esponenziale e lo sviluppo delle tecniche di informazione e comunicazione porta a nuovi modi di porsi di fronte al lavoro, è comprensibile che si aprano nuove sfide per il settore del personale e per la classe dirigente.

Le idee e proposte nate nel corso dei lavori possono essere riassunte come segue:

Rilevare la situazione attuale e fare previsioni

Innanzitutto risulta importante, in base ai dati sul personale, rilevare da una parte come si è evoluto lo sviluppo per classi di età, e dall'altra elaborare ipotesi in considerazione dei vari scenari sociali (ulteriore riduzione di personale, allungamento dell'età pensionabile...).

Considerare nuovi percorsi professionali

L'allungamento della vita lavorativa e il suo costante sviluppo portano anche alla conseguenza che durante il proprio percorso di vita si possa più volte cambiare lavoro, cambiando peraltro anche il datore di lavoro. In tal caso l'analisi del potenziale, soprattutto per il personale con maggiore anzianità di servizio,

può essere un utile supporto.

L'importanza del benessere sul posto di lavoro

Affinché la persona mantenga la propria efficienza lungo tutto l'arco della propria vita professionale, è importante la sua salute fisica e psichica ed un buon clima lavorativo. Prevenzione, rilassamento ed una buona gestione dei conflitti diventano sempre più tematiche fondamentali per lo sviluppo del personale.

Dialogo intergenerazionale

Per ottimizzare il potenziale di tutte le età, il personale delle singole unità organizzative o dei vari gruppi di lavoro, dovrebbe avere età differenti, poiché le competenze ed i modi di vedere dei “giovani” e dei “meno giovani” sono diversi, e quando c'è la disponibilità ad imparare dall'altro, si crea un valore aggiunto sia per le persone che per il lavoro stesso. Se il personale più anziano dimostra normalmente più sicurezza, più attenzione nei conflitti e nelle situazioni di crisi, ed ha più esperienza e competenza sociale, quello più giovane porta spesso contenuti nuovi ed idee non convenzionali, accanto a flessibilità, spontaneità ed energia, in sostanza può risultare più aperto all'innovazione ed alle nuove tecnologie.

Soprattutto negli ultimi anni di lavoro le persone con maggiore anzianità di servizio dovrebbero essere utilizzate in un'attività di tutor e mentore, in primis perché così viene apprezzata l'esperienza professionale e personale, secondariamente per garantire che non vada perduta parte preziosa di sapere e

DEFINIZIONE



Che cosa significa “Seminario DACH”?

Anni fa istituti di formazione di amministrazioni pubbliche di paesi di lingua tedesca decisero di incontrarsi annualmente per scambiarsi idee ed esperienze in occasione di convegni e seminari. In base alla loro provenienza (Germania, Austria e Svizzera) si diedero la denominazione „DACH“ (corrispondente rispettivamente alle sigle della Germania, dell'Austria e della Svizzera). In seguito si sono aggiunte le strutture del Lussemburgo, dell'Alto Adige e della Comunità tedesca in Belgio.

conoscenze dell'amministrazione attraverso il pensionamento.

Percorso di accompagnamento alla pensione

Risulta opportuno oltre alle azioni menzionate, per il personale con particolare anzianità di servizio, potenziare l'attività d'informazione e di supporto per il pensionamento (normativa, trattamento economico...) oltre a favorire in modo “soft” il passaggio alla fase del pensionamento e dare il sostegno per nuove attività (soprattutto nel settore del volontariato).



FORMAZIONE DEL PERSONALE PROVINCIALE

Autunno 2007

L'ufficio sviluppo personale comunica a tutto il personale provinciale che il nuovo calendario corsi per il 2° semestre 2007 sarà consultabile dal 18 luglio 2007 sotto questo indirizzo:

<http://www.provincia.bz.it/personale/0405>

È possibile iscriversi online ai corsi e ai seminari tramite il menu dell'Intranet "Dipendenti



provinciali-formazione (<http://intranet.prov.bz>). Per ulteriori richieste ed informazioni è possibile rivolgersi alle collaboratrici ed ai collaboratori dell'ufficio sviluppo personale: tel. 0471 412152 oppure 0471 412151, e-mail: sviluppopersonale@provincia.bz.it.

CIRCOLI RICREATIVI PER DIPENDENTI PROVINCIALI

Si comunica che all'interno della rete intranet provinciale sono stati inseriti i collegamenti alle pagine internet dei circoli che ricevono contributi in base all'art. 22 del contratto di comparto per il personale provinciale del 04.07.2002 (incentivazione di circoli ricreativi, aventi fini culturali e sportivi o comunque affini, destinati ai dipendenti provinciali, mediante assegnazione di contri-

buti, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili). Per raggiungere le pagine internet è necessario seguire il seguente percorso:

"Informazioni generali-Dipendenti provinciali-Circoli ricreativi".

All'interno delle rispettive pagine è possibile trovare la lista delle attività organizzate a favore dei dipendenti provinciali oltre alle informazioni generali riguardanti il circolo

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:

Evi Christoforetti Geier e dott.ssa Manuela Pierotti

Sede della redazione:

39100 Bolzano – Ufficio sviluppo personale

Via Renon 13 - 1° piano

Tel. 0039 0471 412153, Fax 0039 0471 412159

E-Mail: Eva.Christoforetti@provinz.bz.it

Direttore responsabile:

dott. Paolo Ferrari - Ufficio stampa della Giunta
provinciale

Fotoservizi:

Ufficio sviluppo personale, Ufficio stampa,
Archivio Jung & C/Bolzano

Grafica:

Jung & C/Bolzano, www.jung.it

Stampa:

Karo Druck SAS, Frangarto

Autorizzazione:

Tribunale di Bolzano n° 1/98 del 20.02.1998

Anno X – n° 1 – luglio 2007

(la pagina internet del circolo „Activ“ è in elaborazione).

Si ricorda che le attività sono rivolte ai dipendenti provinciali in servizio ed ai dipendenti provinciali in pensione.

Per ulteriori informazioni rivolgersi all'ufficio sviluppo personale – rag. Cesare Marchiori – tel. 0471 412156.

PROGETTO PILOTA: PORTFOLIO DELLE COMPETENZE DURANTE LA MATERNITÀ

Il periodo della maternità è una fase durante la quale si perde il contatto con il mondo del lavoro? Oppure è un periodo durante il quale ci si arricchisce di nuove competenze, utili anche per il lavoro professionale?

Con l'intento di rispondere a questa domanda l'ufficio sviluppo personale ha organizzato un corso sperimentale, che si è rivolto a donne che rientravano in servizio dopo un'assenza per maternità. Il corso, in lingua tedesca, ha proposto i seguenti argomenti: biografia personale, rilevazione delle singole competenze nel settore professionale, familiare e sociale, consapevolezza delle ca-

pacità nei 4 settori delle competenze, sociale, personale, organizzativo e specifico, ecc... ed ha soddisfatto con entusiasmo le aspettative delle partecipanti.

Speriamo di offrire questa esperienza al più presto anche in lingua italiana, non appena si raggiungerà un numero sufficiente di iscrizioni.

Per ulteriori informazioni sul progetto "port-

folio delle competenze durante la maternità" può rivolgersi all'ufficio sviluppo personale - signora Claudia Castellitto - tel. 0471 412155.

Informazioni sul portfolio delle competenze (il sestante) si trovano sulla pagina della rete civica:

<http://www.provincia.bz.it/intendenza-scolastica/ilsestante/index.htm>

“GIOCHIAMO...LA SICUREZZA”: PREMIATI I PICCOLI ARTISTI

Si è svolta recentemente presso l'Ospedale di Bolzano la premiazione del concorso “Giochiamo ...la sicurezza” al quale hanno preso parte oltre 1000 alunni di 17 scuole materne di lingua italiana.

Hanno preso parte alla cerimonia gli assessori Luisa Gnechchi e Thomas Widmann, l'intendente scolastica, Bruna Rauzi Visintin, ed il direttore della Ripartizione personale della Provincia, Engelbert Schaller. Al centro del concorso “Giochiamo...la sicurezza”, indetto dal Servizio di prevenzione e protezione della Ripartizione personale della Provincia e dalla Sovrintendenza scolastica di lingua italiana, in particolare dalle scuole per l'infanzia del I e II Circolo didattico, vi era il tema della prevenzione degli incidenti e degli infortuni sul lavoro, a scuola e nella vita di tutti i giorni. Protagonisti di questo concorso/gioco sono stati oltre 1000 bambini di 17 scuole materne di lingua italiana della provincia che si sono impegnati sul tema ed hanno creato bellissimi disegni nei quali hanno espresso le loro sensazioni e le loro idee in materia di sicurezza e prevenzione.

Protagonisti di molti loro disegni i vigili urbani, i pompieri e la polizia stradale che sono stati celebrati anche con alcune canzoni nel corso della cerimonia presso l'Ospedale. Nel corso della piccola festa gli assessori Gnechchi e Widmann hanno espresso la loro soddisfazione per il lavoro svolto dai piccoli alunni e ringraziato tutti coloro che hanno contribuito alla realizzazione del concorso, dalle maestre alle assistenti, dai responsabili delle strutture scolastiche ai collaboratori della Ripartizione personale della Provincia. È stata inoltre sottolineata da tutti gli interventi l'importanza di avvicinare e sensibilizzare precocemente i piccoli alla tematica della sicurezza e della tutela della salute per poter contare, in futuro, su cittadini più attenti e responsabili. (Articolo tratto dalla rivista mensile “Provincia autonoma” a cura dell'Ufficio Stampa)



FESTEGGIAMENTO PER 26 DIRIGENTI

La riunione di fine anno della direzione della scuola materna di Rio Pusteria si è svolta sotto i migliori auspici con il conferimento dei diplomi relativi alla formazione delle dirigenti.

Questa volta la riunione di fine anno è stata particolare con l'invito da parte della direttrice Hilde Kofler del personale pedagogico nella casa Voitsberg a Varna. Dopo quasi 5 anni di formazione, in gran parte finanziata dall'ufficio sviluppo personale, 26 signore hanno potuto conseguire il diploma a conclusione di un brillante percorso formativo. Punti chiave della formazione erano soprattutto lo sviluppo dell'organizzazione e la gestione del personale. Durante il festeggiamento, la direttrice Hilde Kofler ha ringraziato tutte le dirigenti per l'impegno profuso nel portare a termine le 330 ore di formazione. Un ringraziamento particolare meritano anche le collaboratrici delle diplomande che hanno portato avanti il lavoro, durante la formazione, spesso an-

che senza sostituzione. La Signora Kofler ha ribadito che, solo se tutte contribuiscono al meglio, è possibile lo svolgimento di una tale formazione in gran parte durante l'apertura della scuola materna. L'ispettrice Christa Messner, nel suo discorso, ha messo in rilievo soprattutto alcuni passaggi tratti dai colloqui conclusivi che tutte hanno superato brillantemente; la frase: “Dirigere non è un metodo è un atteggiamento” rispecchia la sua opinione sullo sviluppo sia professionale ma anche personale di ogni singola dirigente. L'intendente scolastico dott. Peter Höllrigl ha evidenziato nel suo discorso come la competenza sia una ricetta per la felicità – competenza nel dirigere e gestire era uno dei punti chiave più importanti nell'ambito della formazione.

La signora Evelyn Überbacher ha allietato la riunione con una divertente parodia dei compiti di una dirigente. Anche il coro della direzione ha contribuito con il suo intervento canoro a festeggiare la consegna dei diplomi. Alla fine tutto il personale pedagogico ha potuto gustare il buffet preparato dalle cuoche delle scuole materne. Le signore hanno concluso i festeggiamenti con una cena nella scuola professionale per l'agricoltura ed economia domestica Salern apprezzando con molte risate tra l'altro anche il clown Lollo.



DIPENDENTI PROVINCIALI ALLA SOGLIA DEL PENSIONAMENTO

L'Ufficio Sviluppo personale ha condotto nel 2006, in collaborazione con una società di consulenza esterna, un'indagine di approfondimento sul fenomeno del pensionamento nell'Amministrazione provinciale.



Con lo studio si è voluto rilevare come vivono i dipendenti provinciali questa fase della vita, quali sono le loro incertezze e dubbi, quali attività vogliono intraprendere e quali desideri nutrono.

L'indagine è stata svolta su un campione rappresentativo di 200 dipendenti, che – in riferimento alla data dell'1 aprile 2006 – potevano andare in pensione nei tre anni successivi o erano andati in pensione nei due anni precedenti. Ad essi è stato somministrato un questionario, complessivamente 89 dei questionari restituiti sono stati considerati validi.

Il questionario consisteva in due sezioni di ricerca:

- con la prima si intendeva rilevare come viene percepito il pensionamento,
- con la seconda si sono voluti approfondi-

re i desideri e le aspettative di pensionandi e pensionati.

I risultati più importanti dell'indagine possono essere riassunti brevemente come di seguito:

- Le persone interpellate sono soddisfatte di andare in pensione, esse accettano le mutate condizioni e le vivono comunque in maniera positiva.
- Ritengono, in linea di massima, di non avere problemi di ordine economico e finanziario.
- Inoltre sono interessate e ben liete di poter svolgere delle attività coinvolgenti, mantenendosi attive e sane fisicamente ed intellettualmente.
- Sono fortemente motivate a trasmettere le competenze e le capacità acquisite in tanti anni di lavoro alle colleghe ed ai colleghi

giovani.

- Auspicano la possibilità di un'uscita dall'amministrazione „dolce“ mediante un orario flessibile di cui usufruire nel periodo antecedente alla pensione.
- Desiderano inoltre maggiore aiuto e sostegno da parte dell'amministrazione, soprattutto per quanto riguarda l'informazione.

Questi ed altri risultati della ricerca formeranno la base per un percorso che si potrà articolare da una parte in azioni concrete a favore dei nostri dipendenti "anziani", e dall'altra in una valorizzazione del know how di queste persone da parte dall'amministrazione.

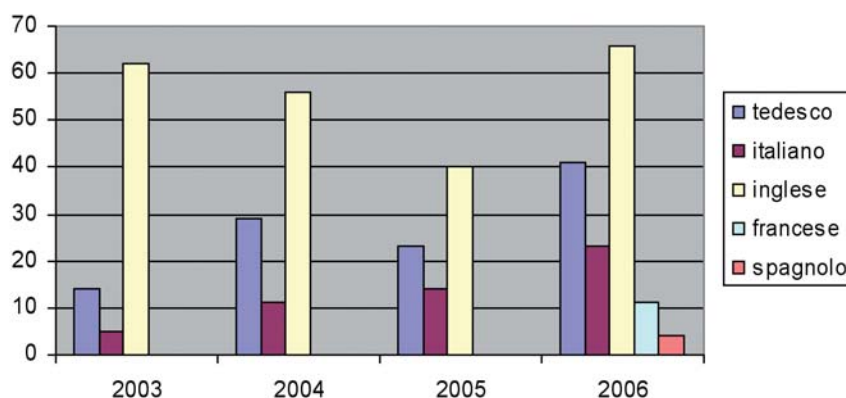
La relazione sulla ricerca „Personale provinciale alla soglia del pensionamento“ può essere scaricata dalla pagina della rete civica dell'ufficio sviluppo personale http://www.provincia.bz.it/personal/0405/index_i.asp.

CORSI DI LINGUA PER IL PERSONALE PROVINCIALE

Frequenza corsi al di fuori dell'orario di servizio

Per il personale provinciale è prevista la possibilità di frequentare diversi corsi della seconda lingua, d'inglese e anche, dal gennaio 2006, di spagnolo e di francese. Inoltre è possibile frequentare corsi d'inglese e di tedesco all'estero e corsi d'italiano al di fuori dell'Alto Adige, nel resto d'Italia. Tutti i corsi si svolgono al di fuori dell'orario di servizio e ogni persona interessata può scaricare dalla pagina internet dell'ufficio sviluppo personale (www.provincia.bz.it/personale/0405:modulistica) un buono oppure la domanda per il rimborso della quota di partecipazione di un corso all'estero.

Di seguito un panorama sui corsi di lingua negli ultimi 4 anni:



Rispetto all'anno precedente, nel 2006 quasi il doppio del personale ha approfittato della possibilità di migliorare le proprie conoscenze linguistiche.

Riempie di soddisfazione constatare come venga ampiamente utilizzata la possibilità

di aggiornarsi. Informazioni dettagliate sui singoli corsi di lingua sono contenute nella pagina internet sopracitata.

Per eventuali ulteriori informazioni è a disposizione la persona di riferimento dell'ufficio sviluppo personale, la Signora Angelika von Payr Prünster (tel. 0471 412498).

STAND DER VERTRAGSVERHANDLUNGEN

Bericht von Dr. Anton Gaiser, Präsident der Landesagentur für Kollektivvertragsverhandlungen

Die Landesagentur für Kollektivvertragsverhandlungen (kurz Agentur für Kollektivverträge) ist mittlerweile seit rund eineinhalb Jahren tätig. In dieser Zeit sind mehrere sog. Verhandlungstische aktiviert worden, es haben unzählige Besprechungen und Verhandlungsrunden stattgefunden, es sind in dieser Zeit bislang aber nicht sehr viele Kollektivverträge in endgültiger Form abgeschlossen worden. Nachfolgender Bericht soll den interessierten Leserinnen und Lesern von „Simbol“ Aufschluss geben über die bisherige Tätigkeit der Agentur bzw. über den derzeitigen Stand der verschiedenen Kollektivvertragsverhandlungen.

Bereichsübergreifender Kollektivvertrag 2005-2008 (BÜKV)

Der vorangegangene Vertrag vom August 2002 ist am 31. Dezember 2004 ausgelaufen. Die Verhandlungen für den neuen Vertrag haben sofort nach Einsetzung der Agentur im Jänner 2006 begonnen. Der Umfang und Inhalt der gemeinsamen Forderungsplattform der repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen ließ die nicht unberechtigte Vermutung entstehen, dass die folgenden Vertragsverhandlungen weder einfach sein noch rasch über die Bühne gehen werden. Aus dieser Erkenntnis heraus wurde von den Vertragsparteien vereinbart, die Verhandlungen für den besoldungsmäßigen Teil des Zweijahreszeitraumes 2005 – 2006 vorwegzunehmen. Nach verhältnismäßig kurzer Verhandlungszeit konnte dieser Teil des BÜKV 2005 – 2008 im Juni 2006 abgeschlossen werden. Zeitaufwendiger gestalteten und gestalten sich immer noch die Verhandlungen für den normativen Teil des BÜKV, auch wenn nun

ein Ende in greifbare Nähe gerückt scheint. Derzeit konzentrieren sich die Vertragsparteien auf die Neufestlegung der Gehälter für den Besoldungszeitraum 2007-2008. Die Positionen der beiden Vertragsparteien – Gewerkschaftsorganisationen auf der einen, die Vertretung der verschiedenen öffentlichen Verwaltungen auf der anderen Seite – weichen von einander nicht grundsätzlich ab und ein endgültiges Einvernehmen scheint durchaus möglich. Ob dies auch für den normativen Teil der Fall sein wird, sollte sich noch vor Beginn der Sommerferien herausstellen. Am schwierigsten scheint dabei eine Übereinstimmung hinsichtlich der von Gewerkschaftsseite geforderten rechtlichen und besoldungsmäßigen Neueinstufung des Pflegepersonals im Landesgesundheitsdienst und in den Altersheimen.

Bereichsvertrag über die Arbeitszeit der Landesbediensteten

Der zwischen den repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen der Landesbediensteten und dem Landesrat für Personal und der Personalabteilung vereinbarte Bereichsvertrag ist von der Landesregierung bekanntlich nicht genehmigt worden. Währenddem wesentliche Teile dieses Vertrags nach Monaten zähen Verhandeln zwischen vorgenannten Vertragsparteien von der Landesregierung gutgeheißen wurden – so z.B. die Verkürzung der obligatorischen Mittagspause auf 30 Minuten – sind andere Teile des Vertragsentwurfs – darunter der dienstfreie Freitagnachmittag – abgelehnt worden.

Nach einer Besinnungspause ist die Neuaufnahme der Vertragsverhandlungen nun der Agentur für Kollektivverträge überantwor-

tet worden. Auf Grundlage der im Sinne der Entscheidung der Landesregierung abgeänderten Verhandlungsplattform laufen nun seit einigen Wochen erneut Gespräche über einen Vertrag zur Regelung der Arbeitszeit. Neu aufgenommen wurden dabei die Themen über die Essensgutscheine und über die von der Politik angemahnte Neuregelung der Benützung von Dienstwohnungen.

Die Verhandlungen gehen zügig voran und wenn nicht überraschenderweise tief greifende Meinungsunterschiede hinsichtlich der einen oder anderen Detailregelung – wie dies beispielsweise hinsichtlich der Höhe des Landesbeitrages für die Essensgutscheine zutreffen könnte – dann kann mit einem baldigen Abschluss der Vertragsverhandlungen gerechnet werden.

Übergangsvertrag für die Lehrer der Berufsschulen und der Musikinstitute

Das gegenständliche Bereichsabkommen soll ein Übergangsvertrag für die Lehrer der Berufsschulen, der Fachschulen für Land- und Hauswirtschaft und der Lehrer an den Musikinstituten sein, um die Belange der Schule und die Erwartungen der Bediensteten in den genannten Bereichen, den zwischenzeitlich geänderten Voraussetzungen auch in diesem Bildungsbereich berücksichtigen zu können. Nach einer Reihe von Verhandlungen zwischen den einschlägigen Gewerkschaftsvertretungen und der öffentlichen Delegation, die allesamt noch im abgelaufenen Jahr stattgefunden haben, ist zwischenzeitlich von der öffentlichen Delegation eine umfangreiche Verhandlungsplattform erarbeitet worden, in der sowohl die Belange der Dienstgeber als auch weitgehendst jene der Lehrer der Be-

rufsschulen und der Musikinstitute Berücksichtigung finden.

Die Vorstellung dieser Plattform an die Gewerkschaftsorganisationen und die Aufnahme der entsprechenden Verhandlungen ist auf Dienstag, den 12. Juni 2007 angesetzt worden. Überraschenderweise haben, mit Ausnahme des „ASGB – Landesbedienstete“, alle anderen Gewerkschaftsorganisationen die Teilnahme abgesagt. Begründet wird diese Verhaltensweise mit dem Hinweis auf die mittlerweile in Aussicht genommene Abfassung eines einheitlichen Schulvertrages, der auch die Lehrer und Erzieher der Schulen staatlicher Art umfassen wird.

Die Einrichtung dieses neuen, einheitlichen Verhandlungsbereiches – Voraussetzung für die Aufnahme der Vertragsverhandlungen – ist aufgrund von Meinungsverschiedenheiten zwischen den Gewerkschaftsorganisationen und der öffentlichen Delegation bislang nicht erfolgt. Dadurch verzögert sich der Beginn der Verhandlungen für den einheitlichen Schulvertrag und damit verbunden auch die Regelung dienstrechtlicher Belange der Lehrer an den Landesberufsschulen, den Fachschulen für Land- und Hauswirtschaft und der Lehrer der Musikinstitute.

FAMILIENGELD



Zum Familiengeld wurde Anfang Juli d.J. ein neues Rundschreiben verschickt.

Um Familiengeld können jene Bediensteten ansuchen, deren Familieneinkommen sich zu 70 % aus lohnabhängiger Arbeit zusammensetzt.

Die Auszahlung des Familiengeldes erfolgt nach der Bearbeitung der neuen Gesuche, so dass mit der Auszahlung desselben mit dem Septembergehalt 2007 zu rechnen ist. Die Gesuche können laufend eingereicht werden; der Anspruch auf Familiengeld verjährt erst nach 5 Jahren. Das Ausmaß des Familiengeldes hängt von der Anzahl der Familienmitglieder und dem Familieneinkommen ab.

Das Rundschreiben und das Gesuchsmuster finden Sie auf der jeweiligen Internetseite des zuständigen Personalamtes.

Weitere derzeit aktive „Verhandlungstische“

- Landeskollektivvertrag für die Schulführungskräfte
- Landeskollektivvertrag für die Inspektorinnen und Inspektoren der Schulen staatlicher Art.

Noch nicht offiziell eröffnet ist der Verhandlungstisch für den bereichsübergreifenden und den Bereichsvertrag für die Ärzte des Landesgesundheitsdienstes.

Trotz langer und zäher Verhandlungen des Landesressorts für die Gesundheitsdienste mit den Fachgewerkschaften der Primäre, Ärzte und Tierärzte des Landesgesundheitsdienstes über die Verhandlungsrichtlinien konnte kein gemeinsamer Nenner gefunden werden. Angesichts des Umstandes, dass mehrere Konzepte über die Neuregelung des Dienstverhältnisses der Ärzte keinen Konsens gefunden haben, hat die Landesregierung nun die Marschrichtung vorgegeben: Anwendung des nationalen Kollektivvertrages zuzüglich der Vergütung für die Zweisprachigkeitspflicht.

Die vorbereitenden Verhandlungen für die Eröffnung dieses Verhandlungstisches stehen unmittelbar bevor; es bleibt abzuwarten, wie sich das Geschehen um diesen Kollektivvertrag entwickeln wird.

Vertragsentwürfe in der Genehmigungsphase

Das Ergebnis positiv abgeschlossener Vertragsverhandlungen wird in einem Vertragsentwurf zusammengefasst und von den Vertragsparteien unterschrieben. Dieser Vertragsentwurf wird mit einem erläuternden Bericht, den Berechnungen der damit verbundenen Ausgaben und dem Beschlussentwurf über die Genehmigung und die Ausgabenanlastung, der Landesregierung unterbreitet. Diese prüft das Elaborat und sofern dasselbe gutgeheißen wird, kann die Unterzeichnung des endgültigen Vertragswerkes erfolgen. Mit der Veröffentlichung im Amtsblatt der Region tritt der Kollektivvertrag in Kraft und wird allgemein – erga omnes – verbindlich. Derzeit befindet sich ein Vertragsentwurf in diesem Stadium und zwar der

Bereichskollektivvertrag für das Personal des leitenden Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches des Landesgesundheitsdienstes – wirtschaftlicher Teil
01.01.2003 – 31.12.2004.

Dieses Abkommen sieht vor, dass dem betroffenen Personal mit Wirkung ab 1. Juli

2006 eine gewisse Anzahl an konventionelle Vorrückungen im Verhältnis zu dem am 31.12.2004 angereiften Dienstalter als Führungskraft gewährt wird.

Genehmigt und noch im Juni d.J. unterzeichnet wurde folgender Vertrag:

Bereichübergreifender Kollektivvertrag 2005 – 2008 für die Führungskräfte

Wesentliche Teile dieses Kollektivvertrages sind:

- a) Erhöhung des Fonds für die Ergebniszulage von derzeit 13 % auf 20 % und zwar ab dem Jahr 2007 (mit erstmaliger Auszahlung im Juli 2008)
- b) Ausdehnung der Teilzeitbeschäftigung für Personen mit Kindern bis zum abgeschlossenen 16. Lebensjahr (bisher für Kinder unter 8 Jahren!)
- c) Möglichkeit der Flexibilisierung der Arbeitszeit der Führungskräfte

Neues Berufsbild „Mitarbeiter/in für die Integration von Kindern und Schülern/Schülerinnen mit Behinderung“

Am 29.05.2007 ist auf Grundlage des Beschlusses der Landesregierung Nr. 1378 vom 23.04.2007 das neue Berufsbild „Mitarbeiter/in für die Integration von Kindern und Schülern/Schülerinnen mit Behinderung“ im Amtsblatt der Region Trentino-Südtirol veröffentlicht worden.

Dieses neue Berufsbild ist nach Einbindung aller im Behindertenbereich Verantwortlichen, der Betroffenen und den repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen einvernehmlich erstellt worden.

Geplant ist, die Eignungsprüfungen im Schuljahr 2007/08 durchzuführen. Über das Berufsbild und die Ausschreibung werden die Betroffenen in den Eröffnungskonferenzen an den Schulen und Kindergärten informiert.

Abschließend noch der Hinweis auf die Internetseite der Landesagentur für Kollektivvertragsverhandlungen (www.provinz.bz.it/verhandlungsagentur), auf der Mitteilungen und Angaben über die Agentur und deren aktuelle Tätigkeit veröffentlicht werden.



*Dr. Anton Gaiser
Präsident der Landesagentur für
Kollektivvertragsverhandlungen*

BEZAHLTE NEBENTÄTIGKEIT

Ohne die erforderliche Ermächtigung der Zugehörigkeitskörperschaft drohen hohe Strafen bis hin zur Entlassung.

Die Personalabteilung bemüht sich immer wieder, die Bediensteten darüber zu informieren, dass ihnen das Ausüben von bezahlten Nebentätigkeiten ohne Ermächtigung teuer zu stehen kommen kann. Auch der Auftraggeber riskiert saftige Strafen von Seiten der Finanzbehörde.

Die Finanzbehörde hat in letzter Zeit die Kontrollen verschärft. Durch diese Kontrollen sind unerlaubte Einkünfte aus Nebentätigkeiten zum Vorschein gekommen. Aufgrund der daraufhin eingeleiteten Verfahren wurden zu Lasten jener Bediensteten, die die Bestimmungen nicht eingehalten hatten, Disziplinarstrafen verhängt. Die unberechtigten Einkünfte aus einer nicht ermächtigten Tätigkeit müssen zudem zur Gänze oder die das zulässige Ausmaß überschreiten, ans Land überwiesen werden.

Um unangenehme Disziplinarstrafen und teure Rückerstattungen zu vermeiden, müssen die Landesbediensteten die unten angeführten gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen über die „Unvereinbarkeit und Ämterhäufung“ beachten. Sowohl jenen, die daran interessiert sind, in Zukunft solche Nebentätigkeiten auszuüben, als auch jenen, die diese bezahlten Tätigkeiten bereits ohne Ermächtigung ausüben oder, auch wenn ermächtigt, das jeweils zulässige Ausmaß überschreiten, wird nahe gelegt, die Bestimmungen gewissenhaft zu befolgen. Für die letztgenannte Gruppe besteht die unmittelbare Abhilfe darin, die unrechtmäßig begonnene bezahlte Nebentätigkeit sofort zu beenden sowie den/die direkte/n Vorgesetzte/n und den Direktor der Personalabteilung über die Art der ausgeübten Tätigkeit, die Dauer, den jährlichen wirtschaftlichen Ertrag, den Arbeitgeber, den Zeitaufwand, usw. zu informieren.

Was ist zu tun, um Sanktionen zu vermeiden?

Ansuchen um die Ermächtigung

Zunächst muss klargestellt werden, dass die Tätigkeit, für welche man um Ermächtigung ansucht, kein zweites Arbeitsverhältnis (Verbot der Ämterhäufung!) darstellen darf.

Das Ansuchen um Ermächtigung für die ge-

legentliche Ausübung einer bezahlten Nebentätigkeit außerhalb der Dienstzeit ist an den Direktor der Personalabteilung zu richten und zwar über den/die direkte/n Vorgesetzte/n, welche/r es, mit seiner/ihrer Stellungnahme versehen, an die Personalabteilung weiterleitet.

Das Ansuchen muss Folgendes beinhalten:

- die Art der Tätigkeit;
- den Auftraggeber;
- die Angabe des wöchentlichen Stundenplans;
- den Bruttobetrag der monatlichen Vergütung;
- Erklärung des/der Antragstellers/Antragstellerin, dass die Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit und ohne die Einrichtungen und Mittel des Landes zu verwenden ausgeübt wird;
- Erklärung des/der Antragstellers/Antragstellerin, in welche/r er/sie sich verpflichtet, seinem/ihrer Vorgesetzten monatlich den wöchentliche Stundenplan und den Betrag der bezogenen Erträge mitzuteilen;
- Erklärung des/der Antragstellers/Antragstellerin, dass die genannte Nebentätigkeit mit den institutionellen Aufgaben des Amtes vereinbar ist und diese nicht beeinträchtigt.

In seiner/ihrer Stellungnahme muss der/die Vorgesetzte prüfen, ob die Nebentätigkeit mit den institutionellen Aufgabe des Amtes vereinbar ist und diese nicht beeinträchtigt.

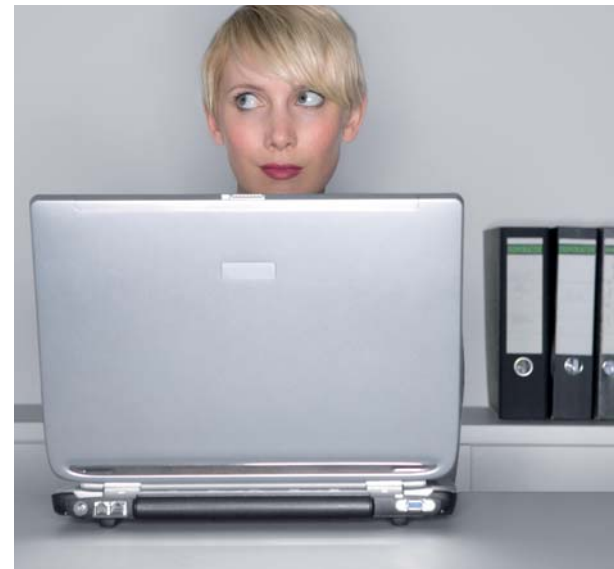
Bei Missachtung auch nur einer der in der Ermächtigung enthaltenen Bedingungen wird diese ausgesetzt oder widerrufen.

Normative Bestimmungen

Artikel 14 des Landesgesetzes Nr. 16 vom 10. August 1995 (Unvereinbarkeit und Ämterhäufung):

(1) omissis

- a) nicht zulässig ist die Ausübung des Handels, einer gewerblichen und freiberuflichen Tätigkeit oder der Eintritt in ein privates oder öffentliches Dienstverhältnis,
- b) nicht zulässig ist es, Mandate in Gesellschaften, die Gewinnabsichten verfolgen, zu übernehmen, es sei denn, es handelt sich um



ehrenamtliche Mandate in Genossenschaften oder um Mandate in Gesellschaften oder Körperschaften, wofür die Ernennung oder die Namhaftmachung durch das Land erfolgt; die letztgenannten Mandate gehören zu den Dienstpflichten,

c) zulässig ist es, aufgrund einer Ermächtigung und ohne die Einrichtungen und Mittel des Landes zu verwenden, außerhalb der Arbeitszeit gewinnbringende Tätigkeiten auszuüben, deren Erträge auf jeden Fall nicht mehr als dreißig Prozent des zustehenden Gehaltes überschreiten,

d) erlaubt ist, ohne dass eine Ermächtigung notwendig wäre, die Übernahme von Mandaten in Vereinen, Komitees und Körperschaften, die keine Gewinnabsichten verfolgen,

e) verboten ist die Ausübung von Tätigkeiten, die Interessenskonflikte bewirken oder die korrekte Ausübung der Aufgaben des Amtes beeinträchtigen können,

f) falls Tätigkeiten ohne die vorgeschriebene vorhergehende Ermächtigung ausgeübt werden, oder falls das jeweils zulässige Ausmaß überschritten wird, ist eine Disziplinarstrafe zu verhängen, die bei Rückfälligkeit oder in besonders schwerwiegenden Fällen auch die Entlassung aus dem Dienst zur Folge haben kann,

g) unvereinbar sind auf jeden Fall jene Nebentätigkeiten, die einen wöchentlichen Zeitaufwand von mehr als einem Fünftel des wöchentlichen Stundenplanes ausmachen. Im Falle einer ermächtigten Tätigkeit, die Auswirkungen auf die dienstliche Tätigkeit hat, ist die Ermächtigung sofort zu widerrufen,

h) nicht zulässig ist die Verleihung von Aufträgen innerhalb der ersten fünf Jahre nach der Versetzung in Frühpension.

(2) Der/die Bedienstete ist verpflichtet, den/ die Vorgesetzte/n schriftlich über die Aktienbeteiligungen und über finanzielle oder nicht finanzielle Interessen und nachträgliche Veränderungen zu informieren, die er/sie oder seine/ihre Verwandten oder die mit ihm/ihr zusammenlebenden Personen in Tätigkeiten oder Entscheidungen des Amtes haben oder die einen Interessenskonflikt mit der ausgeübten Tätigkeit bewirken können. Auf begründeten Antrag des/der vorgesetzten Direktors/Direktorin und der Personalverwaltung hat der/die Bedienstete weitere Informationen über die eigene Vermögens- und Steuersituation zu liefern.

(3) Um einen vollständigen Überblick über die zusätzlichen Tätigkeiten zu haben, sind die öffentlichen und die privaten Körperschaften und Unternehmen verpflichtet, der jeweiligen öffentlichen Verwaltung die Aufträge zu melden, die sie an eine/n Bedienstete/n derselben übertragen. Mitzuteilen sind in Zusammenhang mit diesen Aufträgen und deren Durchführung außerdem die pro Jahr vereinbarten Entgelte und bezahlten Beträge sowie die nachfolgenden Änderungen dazu.

(4) In besonderen Fällen kann das Personal in Teilzeit zur Ausübung von Tätigkeiten ermächtigt werden, die die Dienstverhältnisse nicht beeinträchtigen und zu den amtlichen Aufgaben bei der Verwaltung nicht in Wider-

spruch stehen, jedoch vorausgesetzt, dass die Verwaltung, der das Personal angehört, nicht innerhalb eines angemessenen Termins eine Vollzeitbeschäftigung anbietet.

Kollektivvertragliche Bestimmungen

Artikel 56 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002 (Gehaltskürzung):

(1) Die Gehaltskürzung kann nicht weniger als ein Zehntel und nicht mehr als ein Viertel des zustehenden Gehaltes laut Artikel 68, Buchstabe a), ausmachen und zwar für höchstens sechs Monate. Im Falle einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst oder Verlassen desselben wird die gesamte Besoldung, zusätzlich zur Disziplinarstrafe, im Verhältnis zur Zeit der Abwesenheit gekürzt. Die Sozialversicherungsabgaben werden im Falle der Gehaltskürzung auf den vollen Betrag des Gehaltes berechnet.

(2) Die Gehaltskürzung wird verhängt:

omissis

c) wenn im Kranken- oder Unfallstand Arbeitstätigkeiten ausgeführt werden;

d) wenn außerhalb der Dienstzeit gewinnbringende Tätigkeiten ausgeführt werden, die von der zugehörigen Verwaltung nicht ermächtigt oder deren Einschränkungen missachtet wurden. In diesem Fall steht das

Nettoentgelt für die entsprechende Tätigkeit der eigenen Verwaltung zu. Der eigenen Verwaltung stehen jene Einkünfte aus genehmigten Tätigkeiten zu, welche die dreißig Prozent des bezogenen Gehaltes überschreiten. Die Nichtüberweisung dieser Einkünfte innerhalb eines festgesetzten Termins an die eigene Verwaltung zieht die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung mit Kündigung unter Beachtung des Verfahrens laut Artikel 60, nach sich.

Artikel 58 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002 (Entlassung mit Kündigung):

(1) Die Disziplinarstrafe der Entlassung unter Einhaltung der in Artikel 16 angeführten Kündigungsfrist wird angewandt:

a) bei mehrfachem Rückfall, mindestens drei Mal pro Jahr, in eine Verfehlung lt. Art. 56, auch verschiedener Natur; bei Rückfall in eine Verfehlung lt. Art. 57 innerhalb des Zweijahreszeitraumes;

omissis

g) bei wiederholter, gewinnbringender Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit und ohne die Ermächtigung der eigenen Verwaltung.

In diesem Falle steht das Nettoentgelt für diese Tätigkeit der eigenen Verwaltung zu. Im Fall von ermächtigten Tätigkeiten stehen der zugehörigen Verwaltung jene Einkünfte zu, welche die dreißig Prozent des bezogenen Gehaltes überschreiten.

VORANKÜNDIGUNG



Forum Café:

Das Amt für Personalentwicklung organisiert wiederum für die Führungskräfte einen Gedanken- und Erfahrungsaustausch zum Thema:

Die wöchentliche Teambesprechung

Wann: 23. Oktober 2007

von 16:00 Uhr bis 18:00 Uhr

Wo: Bozen, Parkhotel Laurin



IMPULSE VOM DACH-SEMINAR IN BOZEN

Demografischer Wandel und dessen Bedeutung für die Personalpolitik des öffentlichen Dienstes

Unter diesem Motto stand das traditionelle Treffen der öffentlichen Weiterbildungsinstitutionen der deutschsprachigen Länder, das heuer in Bozen vom 23. bis 25. Mai stattfand.

In seiner Eröffnungsrede hob Landesrat Widmann die Bedeutung eines solchen Austausches hervor. „Gerade der Austausch über die Grenzen hinweg kann wichtige Impulse für die Personalentwicklung geben“, so der Landesrat. Dabei sei entscheidend, dass man sich auf den Austausch einlasse und daraus Lehren für die tägliche Arbeit ziehe. „Die Impulse bei einem solchen gemeinsamen Lern-

prozess können vielfältig sein“, so Widmann. „Sie können den bereits eingeschlagenen Weg bestätigen aber auch Motivation für allfällige Kurskorrekturen bieten.“

Als Referentinnen und Referenten konnten Prof. Dr. Charlotte Höhn, Leiterin des Bundesinstitutes für Bevölkerungsforschung, Prof. Dr. Marga Pröhl und Dr. Werner Jäckering, Führungskräfte aus dem Bundesministerium des Inneren bzw. der Bundesakademie für den öffentlichen Dienst, Prof. Dr. Gerwald Wallnöfer von der Freien Universität Bozen, Peter Thun vom gleichnamigen Bozner Unternehmen, und Vertreterinnen des Bereichs

Altenarbeit im KVV gewonnen werden.

Die Herausforderungen in Zusammenhang mit der Veralterung der Gesellschaft sowie des Personals wurden einer genaueren Untersuchung unterzogen und gemeinsam wurden Handlungsmöglichkeiten ermittelt. Längere Lebensarbeitszeiten durch Reduzierung bzw. Abschaffung der Frühverrentung sowie die Verschlankeung der Organisationen durch Personalabbau bringt ein stetiges Anwachsen des Durchschnittsalters mit sich. Nimmt man dann noch dazu, dass die berufliche Landschaft sich ständig wandelt, Wissen sprunghaft ansteigt und die stetige Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnik zu neuem Arbeitsverhalten führt, ist es verständlich, dass auf die Personalarbeit und auf die Führungskräfte große Herausforderungen zukommen.

Die im Rahmen der Arbeiten entwickelten Ideen und Vorschläge können zu folgenden Schwerpunkten zusammengefasst werden:

Ist-Situation erheben und Prognosen erstellen

Zunächst kommt es darauf an, anhand vorhandener Personaldaten die Altersstruktur des Personals derzeit und die letzten Jahre herauf zu ermitteln, sowie Prognosen anhand von verschiedenen Szenarien (weitere Personalreduzierung, zu erwartende Pensionierungen usw.) zu erarbeiten.

Neue Arbeitsbiografien berücksichtigen

Aufgrund der längeren Arbeitslebenszeit und des ständigen Wandels stellt sich auch die Herausforderung, dass in einem Arbeitsleben mehrmals Berufe gewechselt werden, und dass Bedienstete vermehrt auch Arbeitsplätze und –organisationen wechseln werden. Hierfür können Potentialanalysen, vor allem für

den Einsatz älterer Bediensteter von großer Hilfe sein.

Auf lebensbegleitendes Lernen setzen

Neben neuen Angeboten zur Fortbildung wird sicherlich auch eine Art Verpflichtung zur Fortbildung kommen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Lernen nicht nur im Seminarraum stattfindet, sondern „on the job“, mittels Einsatz neuer Medien (eLearning usw.) erfolgen kann. Attraktive Lernarrangements sollen dabei auch jene Bedienstete gewinnen, die sich dafür nicht sonderlich angefreundet hatten.

Besondere Lerntrainings sollten vor allem ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ans Lernen führen, sowohl für die Arbeitstätigkeit als auch für die Zeit nach dem Erwerbsleben. Dabei sollten Angebote privater Bildungsträger mitberücksichtigt werden.

Für Wohlbefinden am Arbeitsplatz sorgen

Damit die Bediensteten während ihres gesamten Arbeitslebens leistungsfähig bleiben, ist es wichtig, dass sie körperlich und geistig gesund bleiben, und dass sie sich in einem guten Arbeitsklima bewegen. Gesundheitsprävention, Stressbewältigung und Umgang mit Konflikten sind diesbezüglich die Kernthemen, mit denen sich die Personalentwicklung befassen muss.

Generationen-Dialog

Um das Potential aller Altersstufen nutzen zu können, sollte das Personal der einzelnen Organisationseinheiten sowie Arbeitsteams altersgemischt sein. Jüngere und ältere Bedienstete haben z.T. verschiedene Kompetenzen und Sichtweisen, und wenn die Bereitschaft entsteht, diese zu nutzen und voneinander zu lernen, ist dies ein für beide Teile und für das Arbeitsergebnis fruchtbares

DEFINITION



Was ist das DACH-Seminar?

Vor Jahren trafen sich Weiterbildungsinstitutionen der öffentlichen Verwaltungen aus deutschsprachigen Ländern Europas und beschlossen, sich jährlich über Kurzseminare und Gespräche, Ideen und Erfahrungen auszutauschen. Ihrer Herkunft entsprechend (Deutschland, Österreich und Schweiz) gaben sie diesen Veranstaltungen den Namen DACH-Seminar. Der Name DACH setzt sich aus den Kennzeichen der einzelnen Staaten zusammen. Später kamen dann auch noch Luxemburg, Südtirol und die deutschsprachige Gemeinschaft Belgien dazu.

Unterfangen. Ältere Mitarbeiter zeigen mehr Sicherheit, mehr Überblick in Konflikt- und Krisensituationen, sie verfügen über größere soziale Kompetenz und über ein großes Erfahrungswissen. Jüngere Mitarbeiter bringen neue fachliche Inhalte und unkonventionelle Ideen mit, sie haben mehr Energie und zeigen größere Flexibilität und Spontaneität, stehen Innovationen aufgeschlossener gegenüber und pflegen einen guten Umgang mit neuen Technologien.

Vor allem in ihren letzten Arbeitsjahren sollten ältere Mitarbeiter für Tutoren- und Mentorentätigkeiten eingesetzt werden: einmal wird dabei ihre große Arbeits- und Lebenserfahrung gewürdigt, und zweitens kann so gewährleistet werden, dass ein Großteil dieses reichen Wissensbestandes der Verwaltung durch Pensionierungen nicht verloren geht.

Begleitung älterer Bediensteter in die Pensionierung

Abgesehen von den bereits vorher angesprochenen Maßnahmen für ältere Bedienstete ist der Ausbau der Informationstätigkeit zur Pensionierung (gesetzliche Bestimmungen, wirtschaftliche Behandlung usw.) vorzunehmen. Das Schaffen weicher Übergänge in die Pensionierung sowie Unterstützung bei der Ermittlung möglicher neuer Aktivitäten (vor allem im Freiwilligenbereich) sind weitere Möglichkeiten, die dort, wo sie bereits bestehen, vermehrt in Anspruch genommen werden.



WEITERBILDUNG FÜR LANDES- BEDIENTESTE

Herbst 2007

Das Amt für Personalentwicklung teilt allen Landesbediensteten mit, dass der neue Kurskalender für das 2. Halbjahr 2007 ab 18. Juli 2007 auf der Homepage des Amtes veröffentlicht wird (<http://www.provinz.bz.it/personal/0405>).

Die online-Einschreibung zu den einzelnen Kursen/Seminaren erfolgt über das Intranet-



Menu „Landesbedienstete-Weiterbildung“ (<http://intranet.prov.bz>)
Für weitere Fragen und Informationen wenden Sie sich bitte an die Mitarbeiter/innen des Amtes für Personalentwicklung:
Tel. 0471 412152 oder 0471 412151,
E-Mail: personalentwicklung@provinz.bz.it.

FREIZEITVEREINE FÜR LANDESBEDIENTESTE

Wir informieren, dass im Intranet der Landesverwaltung die Links zu den Internetseiten der Freizeitvereine aufscheinen, die Beiträge gemäß Art. 22 des Bereichsvertrages für die Landesbediensteten vom 04.07.2002 erhalten (Unterstützung von Freizeitvereine, die kulturelle, sportliche oder ähnliche Ziele verfolgen).

Zu den Links gelangen Sie über folgenden Weg: „Allgemeine Informationen-Landesbedienstete-Freizeitvereine.“
Auf den entsprechenden Seiten können Sie die Aufstellung der für die Landesbediensteten organisierten Tätigkeiten sowie allgemeine Informationen des jeweiligen Freizeitvereins finden (die Internetseite des Freizeitvereins

Autonome Provinz Bozen-Südtirol

Abteilung 4 - Personal

Mitteilungsblatt für die Landesbediensteten

Herausgeber:

Südtiroler Landesregierung

Schriftleitung und Redaktion:

Info-Team der Personalabteilung:

Evi Christoforetti Geier und Dr. Manuela Pierotti

Sitz der Redaktion:

39100 Bozen - Amt für Personalentwicklung

Rittner Straße 13 - 1. Stock

Tel. 0039 0471 412153, Fax 0039 0471 412159

E-Mail: Eva.Christoforetti@provinz.bz.it

Verantwortlicher Schriftleiter:

Dr. Paolo Ferrari - Landespresseamt

Fotos:

Personalabteilung, Presseamt, Archiv Jung & C/BZ

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 X - Nr. 1 - Juli 2007

PILOTPROJEKT: KOMPETENZPASS FÜR FRAUEN IN MUTTERSCHAFT BZW. IN ELTERNURLAUB

Ist die Zeit der Mutterschaft eine Phase, in der man den Anschluss an die Arbeitswelt verliert?
Oder gewinnt man in dieser Zeit neue Fähigkeiten, die auch am Arbeitsplatz interessant sind?

Unter diesem Motto wurde vom Amt für Personalentwicklung ein Pilotkurs durchgeführt, der sich an Frauen richtete, die aus der Mutterschaft wieder in die Arbeitswelt eintreten. Der Kurs in deutscher Sprache hat sich v.a. mit folgenden Themenkreisen auseinandergesetzt: Lebenspanorama, Erfassung der Kompetenzen im beruflichen Bereich, in den Bereichen Familie und soziale Beziehungen, Herausarbeitung der Fertigkeiten

nach den vier Kompetenzbereichen (soziale, persönliche, organisatorische und fachliche Kompetenz) und hat für alle Teilnehmerinnen die Erwartungen erfüllt.

Da sich für einen Kurs in italienischer Sprache leider nicht genügend Teilnehmerinnen angemeldet haben, hoffen wir, dass so bald wie möglich diese Erfahrung auch in italienischer Sprache angeboten werden kann.

Für weitere Informationen zum Projekt „Kompetenzpass für Frauen in Mutterschaft bzw. in Elternschaft“ wenden Sie sich an das Amt für Personalentwicklung – Frau Claudia Castellitto – Tel. 0471 412155.

Zusätzliche Informationen über den Kompetenzpass erhalten Sie auch auf der Bürgernetzseite: <http://www.provinz.bz.it/berufsbildung/kompass/index.htm>

WETTBEWERB FÜR ITALIENISCHE KINDERGARTENKINDER

Am 9. Mai 2007 wurde ein Wettbewerb für italienische Kindergartenkinder des Landes erfolgreich abgeschlossen.

Unter dem Motto „Giochiamo...mit rund 1000 Kindern in diesem Kindergartenjahr mit dem Thema „Sicherheit und Unfallverhütung“ befasst.

Der Wettbewerb, organisiert von der Dienststelle für Arbeitsschutz in der Personalabteilung in Zusammenarbeit mit den italienischen Kindergartenleitungen, hatte als Ziel die großen Bemühungen der Kindergärten im Bereich Sicherheit aufzuzeigen.

Durch eine gelungene Ausstellung im Eingangsbereich des Landeskrankenhauses in Bozen wurde der hohe Stellenwert der Thematik in den Kindergärten ersichtlich. Mit Zeichnungen, Fotografien, Plakaten und

anderen plastischen Darstellungen zeigten die Kindergärten wie Notfallmanagement, Brandschutzerziehung und Verkehrserziehung im Kindergarten gelebt wird.

Über 100 Kindergartenkinder belebten die Eröffnung der Ausstellung im Eingangsbereich des Krankenhauses. Im Rahmen einer kleinen Feier überreichten Personallandesrat Thomas Widmann und Arbeitslandesrätin Luisa Gnecci den Kindern die Preise. Von allen Anwesenden wurde die Wichtigkeit des Sicherheitsdenkens schon im Kleinkindesalter unterstrichen um den Weg zu einer Sicherheitskultur frühzeitig zu beginnen.

Eine rundum gelungene Initiative!



FEIERSTUNDE FÜR 26 LEITERINNEN

Das Abschlusskollegium der Kindergartenleitung Mühlbach stand im Zeichen der Diplomverleihung im Rahmen der Leiterinnenschulung. Den Abschluss schafften insgesamt 26 Leiterinnen und Kindergärtnerinnen der Kindergartenleitung.

Ein ganz besonderes Abschlusskollegium sollte es diesmal werden, als Direktorin Hilde Kofler das Kollegium der pädagogischen Fachkräfte ins Haus Voitsberg nach Vahrn lud. Nach nunmehr fast 5-jähriger Ausbildung, die zu einem großen Teil vom Amt für Personalentwicklung finanziert wurde, konnten 26 Frauen das Diplom für den erfolgreichen Abschluss der Schulung in den Händen halten. Schwerpunkte der Schulung waren vor allem die Organisationsentwicklung und Personalführung.

Im Rahmen der Feier dankte Direktorin Kofler allen teilnehmenden Leiterinnen für die Bereitschaft diese 330 Stunden Ausbildung zu absolvieren. Ein besonderer Dank galt aber auch den Mitarbeiterinnen der Absolventinnen, die in der Zeit der Schulung die Arbeit vor Ort, manchmal auch ohne Ersatz, weitergeführt haben. Nur wenn alle an einem

Strang ziehen, kann eine solche Ausbildung zum größten Teil während des Kindergartenjahres stattfinden, betonte Frau Kofler.

Inspektorin Dr. Christa Messner hob in ihrer Ansprache vor allem einige Worte aus dem Abschlusskolloquium, das alle erfolgreich bestanden hatten, hervor. Vor allem der Satz: „Leitung ist keine Methode, sondern eine Haltung“, spiegelt ihrer Meinung nach die Entwicklung auf professioneller, aber auch persönlicher Ebene, der einzelnen Frauen wieder.

Schulungsleiter Dr. Peter Höllrigl betonte in seiner Rede, dass Kompetenz ein Rezept für Glück bedeuten würde - Kompetenz auf Führungs- und Leitungsebene war einer der wichtigsten Schwerpunkte der Auseinandersetzung im Lehrgang.

Evelyn Überbacher sorgte für die nötige Auflockerung, indem sie eine Parodie zu den

Aufgaben einer Leiterin zum Besten gab. Auch der Direktionschor wertete mit seiner Gesangeinlage den feierlichen Moment der Diplomübergabe noch zusätzlich auf.

Im Anschluss konnten sich alle pädagogischen Fachkräfte bei einem Buffet, das die Kindergartenköchinnen vorbereitet hatten, stärken. Den Abend ließen die Frauen noch bei einem Abendessen in der Fachschule für Land- und Hauswirtschaft in Salern ausklingen, wo unter anderem noch Clown Lollo viele Lacher auf seiner Seite hatte.



LANDESBEDIENSTETE AN DER SCHWELLE ZUR PENSIONIERUNG

Das Amt für Personalentwicklung hat im Laufe des Jahres 2006 in Zusammenarbeit mit einer externen Beraterfirma eine Studie durchgeführt, um die Phase der Pensionierung in der Landesverwaltung zu untersuchen.



Die Untersuchung will erheben, wie die Landesbediensteten diese Lebensphase erleben, welche Unsicherheiten und Zweifel sie dabei haben, welche Aktivitäten sie im Ruhestand vornehmen werden und welche Wünsche und Erwartungen sie haben.

Für die Untersuchung wurde eine repräsentative Stichprobe von 200 Bediensteten ausgewählt, die – bezogen auf das Stichdatum 1. April 2006 – innerhalb der drei nachfolgenden Jahren in Pension gehen könnten bzw. innerhalb der zwei vorhergehenden Jahren in Pension gegangen sind. Ihnen wurde ein Fragebogen zugesandt; 89 der zurückgesandten Fragebögen konnten ausgewertet werden. Der Fragebogen bestand aus 2 Hauptteilen:

- mit dem ersten Teil wollte man ermitteln, wie die Pensionierung wahrgenommen wird,
- mit dem zweiten Teil wollte man die Erwartungen und Wünsche in Zusammen-

hang mit der Pensionierung erfassen.

Die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung können wie folgt kurz zusammengefasst werden:

- Die befragten Personen sind mit der Pensionierung zufrieden; die veränderten Umstände werden akzeptiert und auch gut gelebt.
- Sie nehmen an, im Großen und Ganzen keine wirtschaftlichen und finanziellen Probleme zu haben.
- Weiters begrüßen sie, im Ruhestand interessante Aktivitäten vornehmen zu können und dabei körperlich und geistig aktiv und gesund zu bleiben.
- Sie sind interessiert und würden sich freuen, ihre im Laufe der Jahre erworbenen Fähigkeiten an jüngere Kollegen und Kolleginnen in der Zeit vor der Pensionierung weitergeben zu können.
- Sie wünschen, dass gegen Ende ihres

Arbeitslebens hin durch flexiblere Zeiten die Möglichkeit eines „weicheeren Austritts“ aus der Landesverwaltung geschaffen wird.

- Sie wünschen sich mehr Hilfestellungen seitens der Verwaltung, vor allem hinsichtlich der Information.

Diese und weitere Erkenntnisse aus der Untersuchung bilden die Grundlage für ein entsprechendes Personalentwicklungskonzept, das einerseits konkrete Maßnahmen für unsere „älteren“ Bediensteten vorsieht, andererseits sicherstellt, dass das Wissen und die Erfahrungen dieser Personen an jüngere Bedienstete weitergegeben wird und so für die Verwaltung auch weiterhin nutzbar ist.

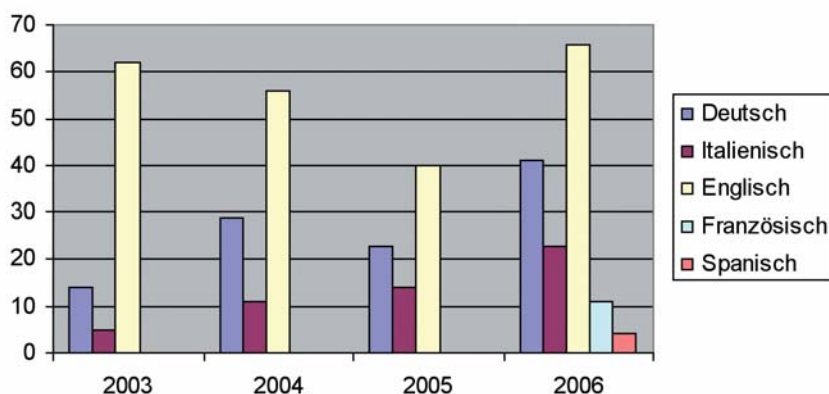
Der Bericht zur Untersuchung „Landespersonal an der Schwelle zur Pensionierung“ kann auf der Bürgernetzseite des Amtes für Personalentwicklung „www.provinz.bz.it/personal/0405/index_d.asp“ heruntergeladen werden.

SPRACHKURSE FÜR DAS LANDESPERSONAL

Kurse außerhalb der Dienstzeit

Die Landesbediensteten haben die Möglichkeit verschiedene Kurse in der zweiten Landessprache, in Englisch und - seit Jänner 2006 - auch in Spanisch und Französisch zu besuchen. Weiters können sie auch Englisch- und Deutschkurse im Ausland und Italienischkurse im restlichen Staatsgebiet belegen. Sämtliche Sprachkurse finden außerhalb der Dienstzeit statt. Jeder/jede Interessierte kann sich dafür einen Gutschein oder das Ansuchen für die Rückerstattung der Kursgebühr bei Auslandskursen von der Homepage des Amtes für Personalentwicklung (www.provinz.bz.it/personal/0405: Formularkatalog) herunterladen.

Nachstehend eine Übersicht zur Sprachentwicklung der letzten 4 Jahre:



Im Jahre 2006 haben fast doppelt so viele Bedienstete als im Vorjahr, die Möglichkeiten, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern, in Anspruch genommen.

Es ist erfreulich festzustellen, dass die Chance sich weiterzubilden, so zahlreich genutzt wird.

Detaillierte Informationen zu den einzelnen Sprachkursen finden Sie auf der oben genannten Homepage. Auch steht Ihnen die zuständige Sachbearbeiterin im Amt für Personalentwicklung, Frau Angelika von Payr Prünster (Tel. 0471 412498), für weitere Informationen zur Verfügung.