



An die Ressortdirektorinnen und -direktoren
 An die Abteilungsdirektorinnen und -direktoren
 An die Bereichsdirektorinnen und -direktoren
 An die Amtsdirektorinnen und -direktoren
 An die Schulämter
 An die Direktorinnen und Direktoren der
 Schulen staatlicher Art, der Berufsschulen,
 Fachschulen und Musikschulen des Landes
 An die Kindergarteninspektorinnen und
 Kindergarteninspektoren
 An die Kindertagendirektorinnen und
 Kindertagendirektoren
 An die Hilfskörperschaften des Landes

zur Kenntnis:

An die Prüfstelle des Landes
 An die Agentur für Kollektivvertrags-
 verhandlungen
 An die Kontrollorgane der Schulen
 An die Gewerkschaften des Landespersonals

an ihren Dienstsitzen – über E-Mail

Rundschreiben Nr. 8 vom 27.3.2013

Urlaubsanspruch – Ersatzvergütung

Inhaltsverzeichnis

1. Anwendungsbereich
2. Rechtsquellen und aktuelle Entwicklungen
3. Allgemeine Richtlinien und Klärungen
4. Unterrichtendes und diesem gleichgestelltes Personal
5. Verwaltungs- und Hilfspersonal der Schulen
6. Anträge um Ausbezahlung von nicht genossenem Urlaub
7. Informationen und Bezugspersonen

Alle Diretrici e ai Direttori di dipartimento
 Alle Diretrici e ai Direttori di ripartizione
 Alle direttrici e ai direttori d'area
 Alle Diretrici e ai Direttori d'ufficio
 Alle Intendenze scolastiche
 Alle direttrici e ai direttori delle scuole a
 carattere statale, professionali e di musica
 della Provincia
 Alle Ispettrici e agli Ispettori delle scuole per
 l'infanzia
 Alle direttrici e ai direttori delle scuole per
 l'infanzia
 Agli Enti strumentali provinciali

per conoscenza:

Al Nucleo di valutazione della Provincia
 All'Agencia per le contrattazioni collettive
 Agli Organi di controllo delle scuole
 Alle Organizzazioni sindacali del personale
 provinciale

loro sedi – tramite e-mail

Circolare n. 8 del 27.3.2013

Fruizione del congedo ordinario – trattamenti economici sostitutivi

Indice

1. Ambito di applicazione
2. Fonti normative e sviluppi attuali
3. Indicazioni generali e chiarimenti
4. Personale docente ed equiparato
5. Personale amministrativo ed ausiliario delle scuole
6. Richieste di erogazione del trattamento economico sostitutivo per congedo ordinario non fruito
7. Informazioni e persone di riferimento



1. Anwendungsbereich

1.1 Dieses Rundschreiben gilt für das gesamte vom Land bezahlte Personal, einschließlich Lehr- und Erziehungspersonal sowie Schulführungskräfte und Inspektorinnen und Inspektoren der Schulen staatlicher Art.

1.2 Für das Lehrpersonal der Schulen staatlicher Art findet dieses Rundschreiben ab 1. September 2013 Anwendung.

2. Rechtsquellen und aktuelle Entwicklungen

2.1 Die Regelung zum ordentlichen Urlaub ist in folgenden Rechtsquellen enthalten:

- für das Landespersonal: Artikel 23 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12.02.2008:

„(3) Der ordentliche Urlaub dient der psychophysischen Erholung des Personals und ist somit in angemessenen und mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbaren Abschnitten im Laufe des Jahres, während dem er anreift, zu beanspruchen. Dem Personal, das zu Beginn des Jahres den Urlaubsplan für die Beanspruchung des ordentlichen Urlaubes vorlegt, wird eine ordentliche Urlaubsperiode von nicht weniger als 10 aufeinander folgenden Arbeitstagen im Falle der 5-Tage-Woche und von 12 aufeinander folgenden Arbeitstagen im Falle der 6-Tage-Woche gewährleistet. Auf Bereichsebene vorgesehene, anders lautende Regelungen, bleiben aufrecht.

(4) Der im Laufe des Jahres angereifte und wegen unaufschiebbarer dienstlicher Erfordernisse oder besonderer persönlicher Gründe nicht beanspruchte Urlaub kann im Ausmaß von höchstens 50 Prozent des angereiften Urlaubes innerhalb September des unmittelbar darauf folgenden Jahres beansprucht werden. Auf Bereichsebene vorgesehene, anders lautende Regelungen, bleiben aufrecht.

(5) Kann der ordentliche Urlaub wegen höherer Gewalt innerhalb der von diesem Artikel vorgesehenen Termine nicht beansprucht werden, so kann er innerhalb des darauf folgenden Jahres beansprucht werden.

(6) Das Lehr-, Erziehungs-, Betreuungs- und Aufsichtspersonal der Schulen, der Kindergärten, der Kinderkrippen, der Berufsausbildung, der Heime und der vergleichbaren Einrichtungen muss den ordentlichen Urlaub in der Zeit beanspruchen, in der keine Unterweisungs-, Erziehungs-, Betreuungs- oder Aufsichtstätigkeit erfolgt. Das restliche Personal dieser Dienste beansprucht den ordentlichen Urlaub in der Regel in der Zeit, in der

1. Ambito di applicazione

1.1 La presente circolare si applica a tutto il personale stipendiato dalla Provincia, compreso il personale docente ed educativo nonché il personale dirigente ed ispettivo delle scuole a carattere statale.

1.2 Per il personale docente delle scuole a carattere statale la presente circolare trova applicazione a decorrere dal 1° settembre 2013.

2. Fonti normative e sviluppi attuali

2.1 La disciplina relativa al congedo ordinario è contenuta nelle seguenti fonti normative:

- per il personale provinciale: articolo 23 del contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008:

“(3) Il congedo ordinario è finalizzato al recupero psico-fisico del personale ed è, pertanto, da fruire nel corso dell'anno di maturazione in adeguate soluzioni compatibili con le esigenze di servizio. Al personale che all'inizio dell'anno presenta il piano di fruizione del congedo ordinario è garantita la fruizione di un periodo di congedo prestabilito di durata comunque non inferiore a 10 giorni di lavoro consecutivi nel caso di un orario di servizio settimanale articolato su 5 giorni e di 12 giorni di lavoro consecutivi nel caso di un orario di servizio settimanale articolato su 6 giorni. Rimangono salve le diverse discipline previste a livello di comparto.

(4) Il congedo ordinario non goduto nel corso dell'anno di maturazione per indifferibili esigenze di servizio o per particolari ragioni personali può essere fruito, nella misura massima del 50 per cento del congedo maturato, entro il 30 settembre dell'anno immediatamente successivo. Rimangono salve le diverse discipline previste a livello di comparto.

(5) In caso di mancata fruizione del congedo ordinario per cause di forza maggiore entro i termini previsti nel presente articolo, la fruizione può avvenire entro la fine del secondo anno successivo a quello di maturazione.

(6) Il personale insegnante, educativo, assistente e di vigilanza delle scuole, delle scuole materne, degli asili nido, della formazione professionale, dei convitti e di servizi equiparabili deve fruire del congedo ordinario nei periodi di sospensione dell'attività didattica, educativa, assistenziale o di vigilanza. Il rimanente personale addetto ai relativi servizi fruisce, di regola, del congedo ordinario nei periodi di sospensione dell'attività dei servizi



die Tätigkeit der entsprechenden Dienststellen eingestellt ist, außer die dienstlichen Erfordernisse ermöglichen die Beanspruchung desurlaubes auch zu einer anderen Zeit des Jahres. Abweichend von Absatz 4 kann der Urlaub im Falle außerordentlicher dienstlicher Erfordernisse innerhalb des darauf folgenden Tätigkeitsjahres beansprucht werden."

- Für das Lehr- und Erziehungspersonal der Schulen staatlicher Art: Artikel 1 der Anlage 4 Abschnitt 1 des Einheitstextes der Landeskollektivverträge für das Lehrpersonal und die Erzieher/innen der Grund-, Mittel- und Oberschulen Südtirols vom 23.04.2003:

„Art. 1 (Ordentlicher Urlaub)

(1) Die Bediensteten mit Fünftagewoche haben Anspruch auf einen ordentlichen Urlaub von 30 Arbeitstagen.

(2) Die Bediensteten mit Sechstagewoche haben Anspruch auf einen ordentlichen Urlaub von 36 Arbeitstagen.

(3) Der ordentliche Urlaub ist im Laufe des entsprechenden Kalenderjahres zu beanspruchen, und zwar in Zeiträumen, die den dienstlichen Erfordernissen entsprechen. Im Falle besonderer dienstlicher Erfordernisse kann der ordentliche Urlaub entsprechend verteilt auch in der ersten Hälfte des Folgejahres beansprucht werden. Die Übertragung des Urlaubes auf die zweite Hälfte des Folgejahres ist nur dann möglich, wenn der Urlaub aus Gründen höherer Gewalt vorher nicht beansprucht werden konnte.

(4) Das Lehrpersonal und die Erzieher/innen müssen den ordentlichen Urlaub in der Zeit beanspruchen, in der keine Unterrichtstätigkeit stattfindet.

(5) Der in diesem Artikel geregelte ordentliche Urlaub ist allumfassend und beinhaltet auch die Ruhetage, die von bisher geltenden Bestimmungen vorgesehen waren.

(6) Das Recht auf den ordentlichen Urlaub wird wegen krankheitsbedingter Abwesenheiten nicht eingeschränkt, außer für jenen Teil, der innerhalb von zwei Jahren 12 Monate überschreitet, und kann auch nach den in Absatz 3 vorgesehenen Zeitspannen beansprucht werden.

(7) Der ordentliche Urlaub wird bei Einlieferung in ein Krankenhaus oder im Falle von Krankheit und Unfällen unterbrochen, vorausgesetzt, dass dies entsprechend belegt wird und die Verwaltung die Möglichkeit der konkreten Überprüfung hat."

- Für Schulführungskräfte sowie Inspektorinnen und Inspektoren der Schulen staatlicher Art kommen in Bezug auf den Urlaub die geltenden Bestimmungen des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal zur Anwendung (Artikel 17 des Kollektivvertrages für die Schulführungskräfte

medesimi, salvo che le esigenze di servizio ne consentano il godimento anche in altro periodo dell'anno. In deroga al comma 4 il congedo può essere fruito, in caso di particolari esigenze di servizi, entro la fine del successivo anno di attività."

- Per il personale insegnante ed educativo delle scuole a carattere statale: articolo 1 dell'allegato 4, capo 1, del Testo unico dei contratti collettivi provinciali per il personale docente e educativo delle scuole elementari e secondarie di primo e secondo grado della Provincia di Bolzano del 23.04.2003:

"Art. 1 (Congedo ordinario)

(1) Il personale con orario di servizio settimanale articolato su cinque giorni ha diritto a 30 giornate lavorative di congedo ordinario.

(2) Il personale con orario di servizio settimanale articolato in sei giorni ha diritto a 36 giornate lavorative di congedo ordinario.

(3) Il congedo ordinario è da fruito nel corso dello stesso anno solare ed in soluzioni corrispondenti anche alle esigenze di servizio. In caso di particolari esigenze di servizio il congedo ordinario può essere fruito, congruamente distribuito, anche nel primo semestre dell'anno successivo. Il rinvio del congedo al secondo semestre dell'anno successivo è ammesso solamente qualora il godimento non fosse possibile per cause di forza maggiore.

(4) Il personale docente ed educativo deve fruito del congedo ordinario nei periodi di sospensione dell'attività didattica ed educativa.

(5) Il congedo ordinario di cui al presente articolo è onnicomprensivo, anche delle giornate di riposo previste dalla normativa finora vigente.

(6) Il diritto al congedo ordinario non è riducibile a causa di assenze per malattia, salvo per la parte eccedente i 12 mesi nell'arco di un biennio, ed è fruito anche oltre i termini di cui al comma 3.

(7) Il godimento del congedo ordinario è interrotto nei casi di ricovero ospedaliero o di malattie ed infortuni debitamente documentati, a condizione che l'amministrazione sia stata posta in condizione di accertarli."

- Per il personale dirigenziale ed ispettivo delle scuole a carattere statale in riferimento al congedo ordinario trovano applicazione le vigenti disposizioni del contratto collettivo provinciale per il personale docente (articolo 17 del contratto collettivo per i dirigenti scolastici del 16.05.2003 ed articolo 9 del



vom 16.05.2003 und Artikel 9 des Kollektivvertrages für die Inspektorinnen/Inspektoren vom 03.10.2002).

2.2 Im Zuge der Bestimmungen zur Eindämmung der öffentlichen Ausgaben wurden letztthin auf Staatsebene restriktive Bestimmungen in Bezug auf die Möglichkeiten der Ausbezahlung von Ersatzvergütungen für nicht beanspruchten Urlaub erlassen (Artikel 5 Absatz 8 des Gesetzesdekrets Nr. 95 vom 06.07.2012, bestätigt mit Gesetz Nr. 135 vom 07.08.2012, sowie Gesetz Nr. 228 vom 24.12.2012); eventuelle günstigere Bestimmungen vertraglicher oder normativer Natur finden nicht mehr Anwendung.

2.3 Mit Rundschreiben Nr. 8 vom 30.03.1992 wurde für das Landespersonal bereits darauf verwiesen, dass die Ausbezahlung der Ersatzvergütung für nicht beanspruchten Urlaub, abgesehen von ausdrücklich geregelten Ausnahmesituationen, grundsätzlich nicht gestattet ist.

2.4 Angesichts der neuen staatlichen Bestimmungen und unter Berücksichtigung der Zuständigkeiten des Landes wird mit diesem Rundschreiben an die besagten Einschränkungen erinnert und für einige Bereiche spezifische Richtlinien erteilt.

3. Allgemeine Richtlinien und Klärungen

3.1 Allgemeiner Grundsatz – Inanspruchnahme des Urlaubs während des Arbeitsverhältnisses

Der angereifte Urlaub ist grundsätzlich im Rahmen der Dauer des Arbeitsverhältnisses und gemäß den Bestimmungen der jeweiligen Personalordnung vollständig in Anspruch zu nehmen. Dies gilt auch bei Führungsaufträgen, befristeten Arbeitsverhältnissen, kurzfristigen Ersatzaufträgen und Saisonsarbeitern. Die Ausbezahlung von Ersatzvergütungen für nicht genossene Urlaubsguthaben ist während des jeweiligen laufenden Arbeitsverhältnisses nicht zulässig.

3.2 Notwendigkeit einer vorherigen schriftlichen Urlaubsplanung

Es liegt in der Zuständigkeit und Verantwortung der vorgesetzten Führungskraft, für die korrekte Umsetzung dieser Bestimmung Sorge zu tragen und durch eine vorherige detaillierte und

kontakt kollektiv per il personale ispettivo del 03.10.2002).

2.2 Nel quadro delle disposizioni di revisione della spesa pubblica sono state emanate di recente a livello statale norme restrittive in merito alla possibilità di corresponsione di trattamenti economici sostitutivi per congedo ordinario non fruito (articolo 5, comma 8, del Decreto Legge n. 95 del 06.07.2012, convertito con Legge n. 135 del 07.08.2012, e inoltre Legge n. 228 del 24.12.2012); cessano, pertanto, di trovare applicazione eventuali disposizioni più favorevoli di natura contrattuale o normativa.

2.3 Con circolare n. 8 del 30.03.1992 è stato già disposto che, in linea di principio, non è consentito il pagamento al personale provinciale del trattamento economico sostitutivo per congedo ordinario non fruito, salvo nei casi eccezionali espressamente previsti dalla normativa.

2.4 Alla luce delle nuove disposizioni statali e tenuto conto delle competenze della Provincia, con questa circolare si richiama l'attenzione sulle predette restrizioni e si forniscono direttive specifiche per alcuni settori.

3. Indicazioni generali e chiarimenti

3.1 Principio generale – fruizione del congedo ordinario durante il rapporto di lavoro

Il congedo ordinario maturato, di norma, è da fruire interamente nell'ambito della durata del rapporto di lavoro ed in conformità alle disposizioni del rispettivo ordinamento del personale. Ciò vale anche per incarichi dirigenziali, rapporti di lavoro a tempo determinato, sostituzioni temporanee e lavoratori stagionali. Non è consentita l'erogazione di trattamenti economici sostitutivi per congedo ordinario non fruito quando il relativo rapporto di lavoro è ancora in atto.

3.2 Necessità di una pianificazione scritta preventiva dei periodi di ferie

Rientra nelle competenze e responsabilità del superiore preposto assicurare la corretta applicazione di queste disposizioni e garantire, attraverso una pianificazione preventiva



fortlaufende Planung sicherzustellen, dass der gesamte Urlaub innerhalb der Dauer des Arbeitsverhältnisses aufgebraucht ist. Umgekehrt gilt auch, dass der/die Bedienstete somit in der Regel, vorbehaltlich neuer dienstlicher Erfordernisse, den Urlaub auch aufgrund der entsprechenden Planung beanspruchen kann; die rechtzeitige Planung liegt somit auch im eigenen Interesse und in der eigenen Verantwortung des Personals.

3.3 Verbot der Ausbezahlung von Ersatzvergütungen bei vorhersehbarer Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder wenn diese vom Willen der Beteiligten abhängt

Die Auszahlung der Ersatzvergütung für nicht beanspruchten Urlaub am Ende eines Arbeitsverhältnisses ist zulässig, wenn es trotz einer vorherigen schriftlichen Urlaubsplanung nicht möglich war, den Urlaub in Anspruch zu nehmen, und zwar aus Gründen, die nicht im Ermessen des Bediensteten liegen. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann somit in der Regel ein verbliebenes Urlaubsguthaben nicht ausbezahlt werden, wenn das Ende des Arbeitsverhältnisses vorhersehbar war (z.B. Pensionierung) oder vom Willen bzw. Verhalten der Bediensteten abhängt (z.B. Kündigung; Entlassung in der Probezeit). Insbesondere bei einer Kündigung kann daher aufgrund der neuen Bestimmungen in der Regel keine Ersatzvergütung für nicht beanspruchten Urlaub ausbezahlt werden, weil in diesen Fällen sowohl die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als auch deren Zeitpunkt direkt vom Willen des Bediensteten abhängen. Dies gilt umso mehr, wenn das Arbeitsverhältnis im Einvernehmen ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst wird.

3.4 Sondersituationen

Die Ersatzvergütung für nicht genossenen Urlaub kann weiterhin bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt werden, wenn der Urlaub trotz nachweislicher vorheriger Urlaubsplanung aus einem der folgenden Gründe nicht genossen werden konnte: Todesfall, Krankheit, Unfall, Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen dauerhafter und vollständiger Nichteignung für den Dienst, Mutterschaftsurlaub und andere Abwesenheiten, die nicht vom Willen der Bediensteten abhängen. Ist die Abwesenheit vorhersehbar, muss der angereifte Urlaub auf jeden Fall im Vorfeld verplant werden.

detaigliata ed aggiornata, che il congedo ordinario venga interamente fruito nell'ambito della durata del rapporto di lavoro. Per contro, anche il/la dipendente acquisisce di norma, fatte salve eventuali nuove esigenze di servizio, il diritto di fruire del congedo ordinario in conformità alla pianificazione effettuata; una puntuale pianificazione rientra pertanto anche nell'interesse e nella responsabilità propria del personale.

3.3 Divieto di erogazione di trattamenti economici sostitutivi in caso di risoluzione programmata del rapporto di lavoro oppure dipendente da volontà delle parti

L'erogazione del trattamento economico sostitutivo per congedo ordinario non fruito al termine del rapporto di lavoro è consentita qualora, nonostante una pianificazione scritta preventiva, la fruizione del congedo ordinario non sia stata possibile per motivi non riconducibili alla discrezionalità del personale. Pertanto un eventuale residuo del congedo ordinario spettante, di regola, non può essere liquidato qualora la risoluzione del rapporto di lavoro risulti essere programmata (p.es. pensionamento) oppure dipendente dalla volontà o dalla condotta del/la dipendente (p.es. dimissioni, recesso durante il periodo di prova). Specialmente nel caso di dimissioni, per effetto delle nuove disposizioni, di norma non può essere erogato alcun trattamento economico sostitutivo per congedo ordinario non fruito, in quanto sia la risoluzione del rapporto di lavoro che la sua decorrenza sono diretta espressione della volontà del/la dipendente. Ciò vale a maggior ragione quando il rapporto di lavoro è risolto di comune accordo senza l'osservanza del periodo di preavviso.

3.4 Situazioni particolari

La corresponsione del trattamento economico sostitutivo per congedo ordinario non fruito può aver luogo, in seguito alla risoluzione del rapporto di lavoro, qualora, pur dimostrando una puntuale pianificazione, non sia stato possibile fruire del previsto periodo di congedo ordinario per uno dei seguenti motivi: decesso, malattia, infortunio, risoluzione del rapporto di lavoro per permanente e completa inidoneità al servizio, congedo obbligatorio per maternità e altre assenze non dipendenti dalla volontà del dipendente. Qualora l'assenza dal servizio sia programmata, deve essere in ogni caso preventivata la fruizione del congedo ordinario maturato.



4. Unterrichtendes und diesem gleichgestelltes Personal

4.1 Inanspruchnahme des Urlaubs während der unterweisungsfreien Zeit

Das unterrichtende und diesem gleichgestellte Personal nimmt den Urlaub in der unterweisungsfreien Zeit in Anspruch. Bei Personal mit kurzfristigen, gelegentlichen Ersatzaufträgen sowie mit befristetem Arbeitsvertrag bis zum Ende der Unterweisungszeit/didaktischen Tätigkeit erfolgt dies auch fortlaufend in der unterweisungsfreien Zeit während des Schuljahres. Die vorgesetzte Führungskraft sorgt dafür, dass der Urlaub vom Personal geplant und vollständig in Anspruch genommen wird; für den in unterweisungsfreien Zeiten nicht beanspruchten Urlaub kann auf jeden Fall keine Ersatzvergütung ausbezahlt werden.

4.2 Kurze Ersatzaufträge ohne die Möglichkeit, den Urlaub in unterweisungsfreien Zeiten in Anspruch zu nehmen

Während der didaktischen Tätigkeit kann der Urlaub vom unterrichtenden und diesem gleichgestellten Personal nicht in Anspruch genommen werden. Sollten sich im Laufe des Schuljahres kurze Ersatzaufträge ergeben, ohne die Möglichkeit den gesamten Urlaub in unterweisungsfreien Zeiten aufzubrauchen, wird der Urlaub vorläufig nicht ausbezahlt und in eventuelle neue Arbeitsverhältnisse übertragen. Falls der Urlaub innerhalb des Schuljahres nicht vollständig genossen werden konnte, wird der restliche Urlaub anschließend ausbezahlt.

4.3 Urlaubsanspruch von Ersatzpersonal – Zusammenhang mit der Genehmigung von Abwesenheiten des ersetzten Personals

Im Bildungsbereich ergeben sich öfters Situationen, in denen Bedienstete mit Beginn einer unterweisungsfreien Zeit aus einer Abwesenheit in den Dienst zurückkehren. Der Arbeitsvertrag des eingestellten Ersatzpersonals endet somit unter anderem ohne die Möglichkeit, den angereiften Urlaub aufzubrauchen, wodurch Mehrkosten für die Verwaltung entstehen können. Die vorgesetzten Führungskräfte sind daher angehalten, diesen Umstand nach Möglichkeit bei der Genehmigung von Abwesenheiten zu berücksichtigen.

4. Personale docente ed equiparato

4.1 Fruizione del congedo ordinario nei periodi di sospensione dell'attività didattica

Il personale docente ed equiparato deve fruire del congedo ordinario nei periodi di sospensione dell'attività didattica ed educativa. Per il personale con contratti di supplenza occasionali e di breve durata, come pure con contratti a tempo determinato fino al termine dell'attività didattica ed educativa, la fruizione del congedo ordinario deve avvenire progressivamente durante l'anno scolastico nei periodi di sospensione dell'attività didattica. Il/La dirigente preposto/a si assicura che i periodi di congedo ordinario siano programmati ed interamente fruiti dal personale; per il congedo ordinario non fruito nei periodi di sospensione dell'attività didattica non è consentita in ogni caso l'erogazione del trattamento economico sostitutivo.

4.2 Contratti di supplenza di breve durata senza possibilità di fruire del congedo ordinario nei periodi di sospensione dell'attività didattica

Durante i periodi di attività didattica il personale insegnante ed equiparato di norma non può fruire del congedo ordinario. Qualora nel corso dell'anno scolastico vengano posti in essere incarichi di supplenza di breve durata, senza possibilità di fruire dell'intero congedo ordinario nei periodi di sospensione dell'attività didattica, il congedo residuo temporaneamente non viene liquidato, ma riportato nell'eventuale nuovo rapporto di lavoro. Se il congedo ordinario maturato non potrà essere fruito interamente entro l'anno scolastico, sarà infine possibile liquidare la parte residua.

4.3 Fruizione del congedo ordinario da parte del personale supplente – Connessione con l'approvazione di assenze dal servizio del personale sostituito

Nel settore dell'istruzione e formazione si presentano spesso situazioni in cui dipendenti, dopo un periodo di assenza, rientrano in servizio all'inizio di un periodo di sospensione dell'attività didattica. Ne consegue l'immediata risoluzione del contratto di lavoro del personale supplente, tra l'altro senza possibilità di fruire del congedo ordinario maturato e con possibili costi aggiuntivi per l'Amministrazione. I dirigenti preposti sono esortati a tenere conto di tali circostanze, per quanto possibile, in fase di approvazione delle assenze.



4.4 Sommerkindergarten

Dem eigens für die kurze Dauer des Sommerkindertagens zeitlich befristet eingestellten Personal kann der Urlaub am Ende der Tätigkeit für jenen Teil ausbezahlt werden, der nicht in Anspruch genommen werden konnte; diesbezüglich ist eine entsprechende schriftliche Erklärung der zuständigen Organisationseinheit erforderlich. Sollte dieses Personal im darauf folgenden Schuljahr einen Jahresvertrag im Kindergarten erhalten, wird der Urlaub übertragen und in der unterweisungsfreien Zeit des folgenden Schuljahres genossen. Unbefristetes Personal oder Personal mit einem Jahresauftrag kann hingegen im Sommerkindergarten lediglich soweit eingesetzt werden, dass die ordnungsgemäße Inanspruchnahme des Urlaubs des jeweiligen Schuljahres bis 31. August gewährleistet ist.

5. **Verwaltungs- und Hilfspersonal der Schulen**

5.1 Allgemeiner Grundsatz – Inanspruchnahme des Urlaubs während des Arbeitsverhältnisses

Auch im Falle des Verwaltungs- und Hilfspersonals der Schulen muss der Urlaub grundsätzlich im Rahmen des Arbeitsverhältnisses genossen werden. Die Schulführungskraft ist daher verpflichtet, durch organisatorische Maßnahmen dafür zu sorgen, dass der Urlaub aufgrund einer entsprechenden vorherigen Planung innerhalb des jeweiligen Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommen wird.

5.2 Kurze gelegentliche Ersatzaufträge und Aufträge bis zum Ende der Unterweisungszeit/außerschulischen Tätigkeit

Kann der Urlaub bei kurzen, gelegentlichen Ersatzaufträgen des Verwaltungs- und Hilfspersonals laut schriftlicher Erklärung des direkten Vorgesetzten in begründeten Fällen nicht genossen werden, erfolgt vorläufig keine Auszahlung der Ersatzvergütung, sondern ein Übertrag in ein eventuelles neues Arbeitsverhältnis. Falls der Urlaub innerhalb des Schuljahres (31.08) nicht vollständig genossen werden konnte, wird der restliche Urlaub anschließend auf begründeten Antrag ausbezahlt. Bei befristeten Arbeitsverträgen bis zum Ende der Unterweisungszeit/für die Dauer

4.4 Scuola estiva dell'infanzia

Al personale a tempo determinato, assunto appositamente per la breve durata della scuola estiva dell'infanzia, al termine dell'attività può essere erogato il trattamento economico sostitutivo per la parte di congedo ordinario che non è stato possibile fruire; è necessaria una dichiarazione scritta in tal senso da parte dell'unità organizzativa competente. Qualora tale personale ottenga un contratto annuale nella scuola dell'infanzia per l'anno scolastico successivo, il congedo ordinario è riportato al nuovo anno scolastico e fruito nei relativi periodi di sospensione dell'attività didattica. Il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con incarico annuale può essere, invece, impiegato nella scuola estiva dell'infanzia nella misura in cui venga garantita la corretta fruizione entro il 31 agosto del congedo ordinario maturato nel rispettivo anno scolastico.

5. **Personale amministrativo ed ausiliario delle scuole**

5.1 Principio generale – Fruizione del congedo ordinario durante il rapporto di lavoro

Anche per quanto riguarda il personale amministrativo ed ausiliario delle scuole in linea di principio il congedo ordinario maturato deve essere fruito entro la durata del rapporto di lavoro. Il/La dirigente scolastico/a è tenuto pertanto ad assicurare con opportuni provvedimenti che i periodi di congedo ordinario, sulla base di una pianificazione preventiva, siano interamente fruiti dal personale entro la durata del rispettivo rapporto di lavoro.

5.2 Contratti di supplenza di breve durata e contratti fino al termine del periodo di attività didattica/extrascolastica

Qualora in presenza di contratti di supplenza di breve durata, in casi particolari e motivati con dichiarazione scritta del superiore preposto, il personale amministrativo ed ausiliario delle scuole non possa fruire del congedo ordinario, questo temporaneamente non viene liquidato ma riportato in un eventuale nuovo rapporto di lavoro. Se il congedo ordinario non potrà essere fruito interamente entro l'anno scolastico (31/08) sarà infine possibile, dietro richiesta motivata, liquidare la parte residua. In presenza di contratti a tempo determinato fino al termine del periodo di attività didattica/per la durata dell'attività



der außerschulischen Tätigkeit, laut Belegungsplan der Räumlichkeiten, kann der Urlaub unmittelbar nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses für jenen Teil ausbezahlt werden, der trotz der vorgesehenen Planung aus nachweislich dienstlichen Erfordernissen nicht genossen werden konnte.

6. Anträge um Ausbezahlung der Ersatzvergütung für nicht genossenen Urlaub

6.1 Anträge um Ausbezahlung der Ersatzvergütung für nicht genossenen Urlaub werden für das Landespersonal von Fall zu Fall von den zuständigen Ämtern der Personalabteilung überprüft. In den begründeten Anträgen muss auch ein Nachweis über die erfolgte Urlaubsplanung erbracht werden. Im Falle der Lehrpersonen der Schulen staatlicher Art wird die Bewertung von jener Schule vorgenommen, in welcher der letzte Auftrag des jeweiligen Schuljahres geleistet wurde.

7. Informationen und Bezugspersonen

Dieses Rundschreiben ist dem Personal durch die direkten Vorgesetzten auf angemessene Art und Weise zur Kenntnis zu bringen. Es ist auch im Internet auf der Homepage der Personalabteilung und der Schulämter sowie im Intranet im Bereich „MeinIntranet“ verfügbar.

Für Informationen stehen folgende Personen der Personalabteilung und der Schulämter zur Verfügung:

für das Verwaltungspersonal (Amt 4.2)
Marina Penner ☎ 0471 41 21 29
marina.penner@provinz.bz.it

für das Schulpersonal (Amt 4.3)
Elfriede Mittermair ☎ 0471 41 21 61
elfriede.mittermair@provinz.bz.it

für das vom Amt für Kindergartenpersonal verwaltete Personal (Amt 4.4)
Stefania Stramacchia ☎ 0471 41 21 41
stefania.stramacchia@provinz.bz.it

extrascolastica secondo il piano di occupazione dei locali, il congedo ordinario può essere liquidato immediatamente dopo la risoluzione del rapporto di lavoro limitatamente alla parte che, nonostante la pianificazione preventiva, non è stato possibile fruire a causa di comprovate esigenze di servizio.

6. Richieste di erogazione del trattamento economico sostitutivo per congedo ordinario non fruito

6.1 Le richieste di erogazione del trattamento economico sostitutivo per congedo ordinario non fruito per il personale provinciale vengono valutate caso per caso dai competenti uffici della Ripartizione Personale. Nelle richieste adeguatamente motivate deve essere anche comprovata l'avvenuta pianificazione delle ferie. Per il personale docente delle scuole a carattere statale la valutazione viene effettuata dalla scuola presso la quale è stato prestato l'ultimo incarico del relativo anno scolastico.

7. Informazioni e persone di riferimento

La presente circolare deve essere portata a conoscenza del personale in modo adeguato attraverso i diretti superiori. La circolare è disponibile anche in Internet nei siti della Ripartizione Personale e delle Intendenze scolastiche nonché in Intranet nel settore "MiaIntranet".

Per informazioni sono disponibili le seguenti persone della Ripartizione Personale e delle Intendenze scolastiche:

per il personale amministrativo (Ufficio 4.2)
Giusy Gravina ☎ 0471 41 21 93
giusy.gravina@provincia.bz.it

per il personale delle scuole (Ufficio 4.3)
Marco Battistella ☎ 0471 41 21 67
marco.battistella@provincia.bz.it

per il personale amministrato dall'Ufficio Scuole materne (Ufficio 4.4)
Stefania Stramacchia ☎ 0471 41 21 41
stefania.stramacchia@provincia.bz.it



für das deutsche Schulamt

Doris Fleischmann ☎ 0471 41 75 93
doris.fleischmann@provinz.bz.it

für das italienische Schulamt

Giorgio Danieli ☎ 0471 41 13 81
giorgio.danieli@provincia.bz.it

für das ladinische Schulamt

Veronika Prossliner ☎ 0471 41 70 15
veronika.prossliner@provinz.bz.it

per l'Intendenza scolastica tedesca

Karin Obexer ☎ 0471 41 75 94
karin.obexer@provinz.bz.it

Per l'Intendenza scolastica italiana

Giorgio Danieli ☎ 0471 41 13 81
giorgio.danieli@provincia.bz.it

per l'Intendenza scolastica ladina

Elisabetta Rindler ☎ 0471 41 70 18
elisabetta.rindler@provinz.bz.it

DER GENERALDIREKTOR

IL DIRETTORE GENERALE

Dr. Hermann Berger

DIE SCHULAMTSLEITER

GLI INTENDENTI SCOLASTICI

Dr. Peter Höllrigl

Dr. Nicoletta Minnei

Dr. Roland Verra