



Bereichsabkommen für die Führungskräfte des Landes Südtirol betreffend den Zeitraum 2005 - 2008

unterzeichnet am 11. November 2009 (auf der Grundlage des Beschlusses der Landesregierung Nr. 1698 vom 22.06.2009)

Art. 1

Anwendungsbereich

1. Der vorliegende Bereichsvertrag kommt für die Führungskräfte des Bereiches des Personals der Landesverwaltung zur Anwendung, das die in der Anlage 1 zum vorliegenden Vertrag genannten Führungspositionen besetzt.

2. Die in diesem Vertrag enthaltene Regelung beinhaltet die Umsetzung der bereichsübergreifenden Kollektivverträge für die Führungskräfte vom 17. Juli 2000 und vom 5. Juli 2007.

Art. 2

Dauer und Wirksamkeit des Vertrages

1. Der rechtliche und wirtschaftliche Teil dieses Vertrages betrifft den Zeitraum 2005 – 2008. Er bleibt auf jeden Fall in Kraft, bis er nicht durch den nächsten bereichsübergreifenden Kollektivvertrag oder Bereichsvertrag ersetzt wird. Die rechtlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen sind ab den in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebenen Terminen und, in Ermangelung, ab dem ersten Tag des Monats nach Inkrafttreten dieses Vertrages wirksam.

Art. 3

Ausübung des Streikrechtes bei den unerlässlichen öffentlichen Diensten

1. Für die Ausübung des Streikrechtes gilt die im Bereichsvertrag des Landes geltende Regelung für das Personal ohne Führungsauftrag.

Art. 4

Contratto di comparto per il personale dirigenziale della Provincia autonoma di Bolzano relativo al periodo 2005 - 2008

sottoscritto in data 11 novembre 2009 (sulla base della deliberazione della Giunta provinciale nr. 1698 dd. 22.06.2009)

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo di comparto si applica al personale dirigenziale del comparto del personale dell'Amministrazione provinciale che ricopre le posizioni dirigenziali indicate nell'allegato 1 al presente contratto.

2. La disciplina contenuta nel presente contratto costituisce attuazione dei contratti collettivi intercompartimentali per il personale dirigenziale del 17 luglio 2000 e del 5 luglio 2007.

Art. 2

Durata e decorrenza del contratto

1. Il trattamento giuridico ed economico del presente contratto riguarda il periodo 2005 – 2008. Esso rimane comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo intercompartimentale o di comparto. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali ed, in mancanza, dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 3

Esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali

1. Per l'esercizio del diritto di sciopero trova applicazione la disciplina prevista nel contratto di comparto per il personale non dirigenziale della Provincia.

Art. 4

**Probezeit**

1. Die Erteilung eines jeden, neuen Führungsauftrages unterliegt einer Probezeit von sechs Monaten. Im Falle der Erteilung eines anderen Führungsauftrages für eine auf derselben Ebene liegenden Führungsstruktur kann die Probezeit im Einvernehmen zwischen den Vertragspartnern reduziert oder auch ausgeschlossen werden.

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

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

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

5. Dieser Artikel findet für die persönlichen Referenten der Regierungsmitglieder und für die Ressortdirektoren nicht Anwendung.

Art. 5
Auflösung des Führungsauftrages

1. Der Führungsauftrag endet:
- a) mit dem Ablauf des Führungsauftrages,
 - b) bei Erreichen der von der geltenden Landesregelung vorgesehenen Höchstaltersgrenze für die Versetzung von Amts wegen in den Ruhestand,
 - c) bei Rücktritt der Führungskraft vom Führungsauftrag,
 - d) bei Rücktritt der Führungskraft vom Arbeitsvertrag mit der Verwaltung,
 - e) bei Rücktritt der Verwaltung vom Führungsauftrag

Periodo di prova

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

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

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

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

5. Il presente articolo non si applica ai segretari particolari dei membri di Giunta ed ai direttori di dipartimento.

Art.5
Risoluzione del rapporto di incarico dirigenziale

1. Il rapporto di incarico dirigenziale termina:
- a) alla scadenza dell'incarico dirigenziale;
 - b) al raggiungimento dei limiti di età stabiliti dalla vigente normativa provinciale per il collocamento a riposo d'ufficio;
 - c) per recesso del personale dirigenziale dall'incarico dirigenziale;
 - d) per recesso del personale dirigenziale dal contratto di lavoro con l'amministrazione;



- infolge einer negativen Beurteilung über die Bewältigung der Führungsaufgaben im Laufe des Führungsauftrages laut dem von den Bestimmungen des Landes über die Führungskräfte vorgesehenen Verfahrens,
- f) im Falle der Entlassung der Führungskraft oder des Rücktritts der Verwaltung vom Führungsauftrag infolge eines Disziplinarverfahrens,
- g) im Falle des Rücktritts der Verwaltung vom Führungsauftrag im Zuge der Abschaffung oder Einverleibung der anvertrauten Führungsstruktur,
- h) wegen nachträglich aufgetretener Unvereinbarkeit, die laut geltenden Bestimmungen den Verfall vom Auftrag zur Folge hat,
- i) im Falle einer einvernehmlichen Auflösung des Führungsauftrages gegen Bezahlung einer Entschädigung, deren Ausmaß dem Gehalt bzw. der Funktionszulage für maximal acht Monate entspricht,
- j) im Todesfalle der Führungskraft.
- e) per recesso dell'amministrazione dall'incarico dirigenziale in seguito alla valutazione negativa sull'espletamento dei compiti dirigenziali nel corso del rapporto di incarico dirigenziale ai sensi della procedura prevista dalla normativa provinciale sulla dirigenza;
- f) per licenziamento del dirigente o per recesso dell'amministrazione dall'incarico dirigenziale in seguito ad un procedimento disciplinare;
- g) per recesso dell'amministrazione dall'incarico dirigenziale in caso di soppressione o incorporazione della struttura dirigenziale affidata;
- h) per incompatibilità sopravvenuta comportante la decadenza dall'incarico secondo la vigente normativa provinciale;
- i) per risoluzione consensuale dell'incarico dirigenziale previo corresponsione di un'indennità corrispondente allo stipendio rispettivamente all'indennità di funzione per un massimo di otto mesi;
- j) per il decesso del personale dirigenziale.

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

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

3. Unbeschadet bleibt die von den Bestimmungen des Landes über die Führungskräfte vorgesehene Sonderregelung für die Ressortdirektoren und für die persönlichen Referenten der Regierungsmitglieder.

3. Rimane salva la particolare disciplina prevista dalla normativa provinciale sulla dirigenza per i direttori di dipartimento e per i segretari particolari dei membri di Giunta.

Art. 6 **Kündigungsfristen und** **Kündigungsentschädigungen**

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

- a) bei Rücktritt der Verwaltung während des Führungsauftrages wegen negativer Beurteilung der Bewältigung der Führungsaufgaben,
- b) bei Rücktritt der Verwaltung am Ende des Führungsauftrages wegen negativer Beurteilung der Bewältigung der Führungsaufgaben,
- c) bei Rücktritt der Führungskraft. Diese Frist kann im gegenseitigen Einvernehmen verringert oder aufgehoben werden.

Art. 6 **Termini ed indennità di preavviso**

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

- a) recesso dell'amministrazione in base alla valutazione negativa sull'espletamento dei compiti dirigenziali nel corso dell'incarico dirigenziale;
- b) recesso dell'amministrazione in base alla valutazione negativa al termine dell'incarico dirigenziale;
- c) recesso del dirigente. Tale termine può essere ridotto o escluso d'intesa tra le parti.



2. Die Frist gemäß Absatz 1 wird auch im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Führungskraft oder durch die Verwaltung angewandt. Im gegenseitigen Einvernehmen kann die Frist verkürzt oder aufgehoben werden.

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

4. Die von den Landesbestimmungen über die Führungskräfte für die Ressortdirektoren und für die persönlichen Referenten der Regierungsmitglieder bestehende Sonderregelung bleibt aufrecht.

5. In folgenden Fällen ist die Kündigungsfrist gemäß diesem Artikel nicht einzuhalten:

- a) bei Verfall vom Führungsauftrag,
- b) bei Entlassung in Folge eines Disziplinarverfahrens,
- c) bei Rücktritt der Verwaltung vom Führungsauftrag in Folge eines Disziplinarverfahrens,
- d) bei mangelnder Erneuerung des Führungsauftrages einer von außen berufenen Führungskraft.

6. Der Rücktritt muss schriftlich erfolgen. Die Kündigungsfrist läuft ab Erhalt oder ab Kenntnisnahme des Rücktritts. Bei mangelnder Erneuerung des Führungsauftrages am Ende desselben läuft die Kündigungsfrist ab Mitteilung der negativen Gesamtbeurteilung durch den Vorgesetzten oder durch das zuständige Regierungsmitglied im Sinne der Landesbestimmungen über die Führungsstruktur.

7. Die Partei, die ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, falls eine vorgeschrieben, vom Führungsauftrag zurücktritt, schuldet der anderen Vertragspartei eine Kündigungsentschädigung, die der Dauer des nicht eingehaltenen Kündigungszeitraumes entspricht.

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

9. Für das Personal, welches nicht aus dem Dienst scheidet, wird die Kündigungsentschädigung monatlich ausbezahlt und zwar für den des nicht beachteten Kündigungszeitraum. Wird im Laufe dieser

2. Il termine di preavviso di cui al comma 1 si applica anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte del dirigente o da parte dell'amministrazione. D'intesa tra le parti, il termine può essere ridotto o escluso.

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

4. Rimane salva la particolare disciplina prevista dalla normativa provinciale sulla dirigenza per i direttori di dipartimento e per i segretari particolari dei membri di Giunta.

5. Non è da rispettare il termine di preavviso di cui al presente articolo in caso di:

- a) decadenza dall'incarico;
- b) licenziamento in seguito a procedimento disciplinare;
- c) recesso dell'amministrazione dall'incarico dirigenziale in seguito a procedimento disciplinare,
- d) mancato rinnovo dell'incarico dirigenziale di un dirigente chiamato dall'esterno.

6. Il recesso va presentato per iscritto. Il termine di preavviso decorre dal ricevimento o dalla data di presa conoscenza del recesso. In caso di mancato rinnovo dell'incarico dirigenziale alla scadenza dello stesso, il termine di preavviso decorre dalla data di comunicazione del giudizio complessivo negativo da parte del preposto o dell'organo di governo competente ai sensi della normativa provinciale sulla struttura dirigenziale.

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

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

9. Per il personale che non cessa dal servizio l'indennità di mancato preavviso viene corrisposta mensilmente per il periodo corrispondente al mancato preavviso. In caso di offerta, nel corso del rispettivo



Frist eine andere gleichwertige Führungsstruktur angeboten, so wird die Bezahlung der genannten Entschädigung nach Ablauf von 30 Tagen ab dem Angebot eingestellt. Die Bezahlung wird auf jedem Fall sowohl mit der Annahme des neuen Führungsauftrages als auch mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses eingestellt.

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

11. Bei Festlegung der gemäß diesem Artikel zustehenden Kündigungsentschädigung wird die mit dem bekleideten Führungsauftrag verbundene Funktionszulage berücksichtigt, vermindert um das Ausmaß der persönlichen Zulage laut Artikel 10.

Art. 7

Allgemeine Kriterien über die Beurteilung der Führungskräfte

1. Das Beurteilungssystem der Führungskräfte muss folgende allgemeine Kriterien berücksichtigen:

- a) die jährliche Beurteilung der Leistungen erfolgt aufgrund von im Vorhinein mit den Führungskräften vereinbarten Zielen und Ergebnissen,
- b) Gegenstand der Beurteilung sind die Ergebnisse der Verwaltungstätigkeit sowie die Bewältigung der Führungsaufgaben aufgrund eines vorausgehenden Gespräches mit der jeweiligen Führungskraft,
- c) Beurteilungskriterien der Ergebnisse sind im Vorhinein mit der einzelnen Führungskraft, gemeinsam mit den Qualitätsstandards, zu bestimmen.

2. Das im Absatz 1 vorgesehene Beurteilungssystem findet auch für die Erneuerung und für die Auflösung des Führungsauftrages im Sinne der entsprechenden Bestimmungen des Landes über die Führungskräfte Anwendung. Für die Ressortdirektoren bleibt weiterhin die von diesen Bestimmungen vorgesehene Sonderregelung aufrecht. Das entsprechende Beurteilungssystem wirkt sich auch auf die im bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für die Allgemeinheit des Personals vorgesehene Gehaltsentwicklung aus.

Art. 8

periodo, di un'altra struttura dirigenziale equivalente, cessa, decorsi 30 giorni dall'offerta, la corresponsione della predetta indennità. La corresponsione cessa comunque sia con l'accettazione del nuovo incarico dirigenziale sia in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

11. Ai fini della determinazione dell'indennità di mancato preavviso spettante ai sensi del presente articolo viene presa in considerazione l'indennità di funzione connessa con l'incarico dirigenziale ricoperto, diminuita nella misura corrispondente all'assegno personale di cui all'articolo 10.

Art. 7

Criteri generali sulla valutazione del personale dirigenziale

1. Il sistema di valutazione del personale dirigenziale deve rispettare i seguenti criteri generali:

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

2. Il sistema di valutazione di cui al comma 1 trova applicazione anche ai fini del rinnovo e della risoluzione del rapporto di incarico dirigenziale ai sensi della relativa norma provinciale sulla dirigenza, salva la particolare disciplina di tale normativa per i direttori di dipartimento. Il relativo sistema di valutazione ha effetto anche sulla progressione economica prevista dal contratto collettivo intercompartimentale per la generalità del personale.

Art. 8

Indennità di risultato



Ergebniszulage

1. Die Höhe der Ergebniszulage wird vom zuständigen Vorgesetzten aufgrund der Kriterien bestimmt, die gemäß Artikel 7 des vorliegenden Vertrages im Beurteilungssystem festgelegt werden. Bei der Bestimmung der Ergebniszulage werden folgende Kriterien berücksichtigt:

- a) die Ergebniszulage steht im Ausmaß von nicht weniger als 70 Prozent zu, falls die für das jeweilige Jahr vereinbarten Ziele oder Ergebnisse erreicht wurden,
- b) die bei der Führung der zur Verfügung stehenden personellen und strukturellen Ressourcen gezeigte berufliche Kompetenz,
- c) die Komplexität der anvertrauten Führungsstruktur im Rahmen der Führungsstruktur der Verwaltung,
- d) die allgemeine Funktionalität des Dienstes und die Zufriedenheit der Kundschaft,
- e) die Ausübung zusätzlicher Aufgaben.

2. Im Beurteilungssystem werden die Bedingungen angegeben aufgrund derer die Ergebniszulage verweigert werden kann.

3. Die Ermächtigung zur Leistung von Überstunden erfolgt unter Bezugnahme auf die für das jeweilige Jahr vereinbarten Ziele und Ergebnisse.

Art. 9

Kriterien für die Festsetzung der Funktionszulage

1. Aufgrund der in der Anlage 2 zu diesem Vertrag bestimmten Kriterien legt die Verwaltung, nach Rücksprache mit den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen, die Parameter für die Festsetzung der Funktionszulage für die einzelnen Führungsstrukturen fest.

2. Die Verwaltung nimmt die Festsetzung der Funktionszulage für die einzelnen Führungsstrukturen nach Rücksprache mit den Vorgesetzten der Führungskräfte, die den jeweiligen Strukturen vorstehen, sowie nach Anhören der Vorgesetzten der betroffenen Struktur selbst vor, wobei auch die Ernennung als Verwahrer von Liegenschaften zu berücksichtigen ist. Falls die Aufgaben der Führungsstruktur sich ändern, erfolgt eine Neufestsetzung der Funktionszulage.

3. Die im bereichsübergreifenden Vertrag festgelegten Höchstkoeffizienten können in den

1. La misura dell'indennità di risultato viene stabilita dal competente superiore secondo i criteri da stabilirsi nell'apposito sistema di valutazione ai sensi dell'articolo 7 del presente contratto. In sede di determinazione dell'indennità di risultato vengono rispettati i seguenti criteri:

- a) l'indennità di risultato spetta in misura non inferiore al 70 per cento in caso di raggiungimento degli obiettivi o risultati concordati per il rispettivo anno;
- b) esperienza professionale dimostrata nella gestione delle risorse umane ed organizzative a disposizione;
- c) complessità della struttura dirigenziale affidata nell'ambito della struttura dirigenziale dell'Amministrazione;
- d) generale funzionamento del servizio e soddisfacimento dell'utenza;
- e) gestione di ulteriori compiti.

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

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

Art. 9

Criteri per la determinazione dell'indennità di funzione

1. Sulla base dei criteri stabiliti nell'allegato 2 al presente contratto l'Amministrazione stabilisce, previo confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, i parametri per la determinazione dell'indennità di funzione per le singole strutture dirigenziali.

2. L'Amministrazione provvede alla determinazione dell'indennità di funzione per le singole strutture dirigenziali previo coinvolgimento dei competenti superiori dei dirigenti preposti alle rispettive strutture, sentito il dirigente della struttura interessata, tenendo conto anche della nomina a consegnatario di beni immobili. In caso di cambiamento dei compiti della struttura dirigenziale si procede alla rideterminazione dell'indennità di funzione.

3. I coefficienti massimi stabiliti nel contratto intercompartimentale possono essere aumentati nei



aufgrund der Kriterien laut Absatz 1 bestimmten Fällen bis zu folgenden Höchstkoeffizienten überschritten werden:

- a) für die Ämter und ähnliche Führungsstrukturen: Koeffizient 1,3;
- b) für die Abteilungen und ähnliche Führungsstrukturen: Koeffizient 2,2;
- c) für die Ressortdirektionen und ähnliche Führungsstrukturen: Koeffizient 3,3.

4. Im Falle der Festsetzung der Funktionszulage mit einem höheren Koeffizienten, als im bereichsübergreifenden Vertrag vorgesehen, sind die besonderen Gründe anzugeben, die die entsprechende Erhöhung rechtfertigen, wobei auf die in anderen Bereichen gegebenen Fällen Bezug genommen und auf die jeweilige Besonderheit eingegangen werden muss. Zu diesem Zwecke werden bei der Festlegung der Parameter laut Absatz 1 entsprechende Bewertungselemente eingeführt, die die Führungsstrukturen von außerordentlicher Größe oder besonderer Bedeutung, denen besonders komplexe Aufgaben anvertraut wurden, bestimmen.

5. Für die Ressortdirektionen wird die Funktionszulage aufgrund der in der Anlage 2, 2. Teil, zum vorliegenden Vertrag für die Abteilungen festgesetzten Kriterien bestimmt, wobei die Anzahl der Abteilungen des Ressorts und der für diese bestimmte Koeffizient berücksichtigt werden.

6. Für den Vize Generaldirektor, den Koordinator der Prüfstelle, den Hauptschulamtsleiter und die Schulamtsleiter wird die Funktionszulage aufgrund der in der Anlage 2, 1. Teil, zum vorliegenden Vertrag enthaltenen Kriterien bestimmt.

casi stabiliti sulla base dei criteri di cui al comma 1 fino ai seguenti coefficienti massimi:

- a) per gli uffici e strutture dirigenziali similari: coefficiente 1,3;
- b) per le ripartizioni e strutture dirigenziali similari: coefficiente 2,2;
- c) per i dipartimenti e strutture dirigenziali similari: coefficiente 3,3.

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

5. Per i dipartimenti l'indennità di funzione viene determinata secondo i criteri stabiliti nell'allegato 2, parte 2^a, al presente contratto per le ripartizioni, tenendo conto del numero delle ripartizioni del dipartimento e del coefficiente stabilito per le stesse.

6. Per il vice Direttore generale, il coordinatore del Nucleo di valutazione, il Sovrintendente scolastico e gli Intendenti scolastici l'indennità di funzione viene determinata secondo i criteri stabiliti nell'allegato 2, parte 1^a, al presente contratto.

Art.10

Umwandlung der Funktionszulage in ein persönliches Lohnelement

1. Die Funktionszulage wird graduell in ein persönliches, fixes und bleibendes Lohnelement umgewandelt. Die Umwandlung erfolgt jährlich und zwar für jedes Jahr, in dem die Zulage bezogen wird, im Ausmaß von acht Prozent für den Generaldirektor, den Vize Generaldirektor und die Ressortdirektoren, im Ausmaß von sechs Prozent für die Abteilungsdirektoren und Gleichgestellte und im Ausmaß von fünf Prozent für die Amtsdirektoren und Gleichgestellte, inbegriffen die in der Anlage 1 zum vorliegenden

Art.10

Trasformazione dell'indennità di funzione in assegno personale

1. L'indennità di funzione è gradualmente trasformata in assegno personale quale distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione. La trasformazione avviene con cadenza annuale e per ogni anno di godimento dell'indennità, nella misura dell'otto per cento per il direttore generale, per il vicedirettore generale e per i direttori di dipartimento, nella misura del sei per cento per i direttori di ripartizione ed equiparati, nella misura del cinque per cento per i direttori d'ufficio ed equiparati, comprese le posizioni di



Vertrag angegebenen Führungspositionen.

2. Dieses Lohnelement folgt den Änderungen der entsprechenden Funktionszulage.

Art. 11

Einstufung von Wettbewerbsgewinnern für Amtdirektionen

1. Für die Gewinner eines öffentlichen Wettbewerbes zur Besetzung von Amtdirektionen und gleichgestellten Führungspositionen kommen, soweit vereinbart, in Bezug auf die rechtliche und wirtschaftliche Einstufung in die achte oder neunte Funktionsebene die Bestimmungen zur vertikalen Mobilität, wie sie vom bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vorgesehen sind, zur Anwendung.

2. Die Einstufung nach Absatz 1 erlangt Wirksamkeit mit dem effektiven Beginn des entsprechenden Führungsauftrages und ist abhängig vom Besitz der Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und deutschen Sprache bezogen auf das Doktorat mit mindestens vierjähriger Studiendauer. In Ermangelung dieser Voraussetzung erfolgt die Einstufung mit Ablauf ab dem ersten Tag des Monats nach Vorlage der entsprechenden Bescheinigung. Unbeschadet bleiben anders lautende Bestimmungen über den Zugang zur Führungsstruktur des Landes.

3. Die Bestimmungen über die dienstrechtliche und wirtschaftliche Einstufung nach Absatz 1 und 2 werden mit Wirkung 1. Jänner 2009 auch auf das Personal, das vor Inkrafttreten des Landesgesetzes Nr. 10 vom 23.4.1992 einen Führungsauftrag übernommen hat sowie auf die Führungskräfte mit vierjährigem Führungsauftrag angewandt.

Art. 12

Flexibilisierung der Arbeitszeit der Führungskräfte

1. Die Arbeitszeitgestaltung der Führungskräfte wird mit dem jeweiligen Vorgesetzten unter Beachtung folgender Grundsätze vereinbart:

- a) Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse,
- b) Gewährleistung einer erhöhten Effizienz und Produktivität der Arbeitsleistungen,
- c) Möglichkeit, von der Kernzeit abzuweichen, damit bei der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit eine angemessene Flexibilität gewährleistet ist.

Art. 13

Bereitstellung Kommunikationsgerät

I - 39100 Bozen • Dantestr. 11
Tel. 0471/ 416961 • Fax 0471/416969
e-mail: Agentur.KV@provinz .bz.it

cui all'allegato 1 al presente contratto.

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

Art. 11

Inquadramento vincitori di concorso per direzione d'ufficio

1. Ai vincitori di un concorso pubblico per la copertura di direzioni d'ufficio e posizioni dirigenziali equiparate trovano, in quanto compatibili, applicazione ai fini dell'inquadramento giuridico ed economico nell'ottava o nona qualifica funzionale le disposizioni sulla mobilità verticale previste dal vigente contratto collettivo intercompartimentale.

2. L'inquadramento di cui al comma 1 ha effetto dalla data di effettivo inizio del relativo incarico dirigenziale ed è subordinato al possesso dell'attestato di conoscenza della lingua italiana e tedesca corrispondente al diploma di laurea almeno quadriennale. In mancanza di tale ultimo requisito l'inquadramento avviene con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo alla presentazione del relativo attestato. Rimangono salve le diverse disposizioni previste dalla disciplina sull'accesso alla dirigenza provinciale.

3. Le disposizioni sull'inquadramento giuridico ed economico di cui ai commi 1 e 2 si applicano con decorrenza 1° gennaio 2009 anche al personale con incarico dirigenziale assunto prima della data di entrata in vigore della legge provinciale 23.4.1992, n. 10 nonché al personale con incarico dirigenziale quadriennale.

Art. 12

Flessibilizzazione dell'orario di lavoro per i dirigenti

1. L'articolazione dell'orario di lavoro per i dirigenti è concordata con il rispettivo superiore, tenuto conto dei seguenti principi:

- a) rispetto delle esigenze di servizio;
- b) garanzia di una maggiore efficienza e produttività delle prestazioni lavorative;
- c) possibilità di derogare al limite della fascia vincolata, per consentire un'adeguata flessibilità nell'articolazione dell'orario di lavoro individuale.

Art. 13

Dotazione di strumento di comunicazione

I - 39100 Bolzano • via Dante 11
Tel. 0471/416961 • Fax 0471/416969
e-mail: Agenzia.CC@provincia.bz.it



1. Die Verwaltung ist ermächtigt, den Führungskräften mit deren Einverständnis Kommunikationsgeräte zur Verfügung zu stellen, um die Zusammenarbeit mit den Organen der Regierung auch außerhalb der Dienstzeiten zu ermöglichen. Mit Beschluss der Landesregierung wird bestimmt, in welchem Ausmaß sich dieses Personal, auch pauschal, an den Kosten der Verwendung dieser Geräte beteiligt, die sowohl aus dienstlichen als auch aus privaten Zwecken entstehen.

Art. 14**Schluss- und Übergangsbestimmungen**

1. Der vorliegende Vertrag deckt sowohl in rechtlicher als auch in wirtschaftlicher Hinsicht die vertragsfreien Zeiträume vor dem 1. Jänner 2005 ab.

Art. 15**Aufhebung von Bestimmungen**

1. Mit Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages und der einzelnen Bestimmungen desselben sind folgende Bestimmungen aufgehoben:

- a) Bereichsvertrag vom 6. August 2001 für die Führungskräfte des Landes Südtirol betreffend den Zeitraum 1999-2000,
- b) Kollektivvertrag vom 27. Juni 2007 zur Ergänzung des Bereichsvertrages für die Führungskräfte des Landes Südtirol vom 6. August 2001.

ANLAGEN

Anlage 1: Führungspositionen innerhalb der Bereiche des Personals der Landesverwaltung

Anlage 2: Kriterien für die Festsetzung der Funktionszulage

1. L'Amministrazione è autorizzata di mettere a disposizione del personale dirigenziale, previo consenso, strumenti di comunicazione per consentire la collaborazione con gli organi di governo anche al di fuori dell'orario di servizio. Con deliberazione della Giunta provinciale viene stabilito in quale misura, anche forfetaria, tale personale contribuisce alle spese derivanti dall'uso delle relative attrezzature sia per ragioni di servizio sia per ragioni personali.

Art. 14**Norme finali e transitorie**

1. Il presente contratto copre, sia per quanto riguarda l'assetto giuridico che quello economico, i periodi di vacanza contrattuale prima del 1 gennaio 2005.

Art. 15**Abrogazione di norme**

1. Con l'entrata in vigore del presente contratto e delle singole disposizioni dello stesso sono abrogate le seguenti norme:

- a) contratto di comparto 6 agosto 2001 per il personale dirigenziale della Provincia autonoma di Bolzano relativo al periodo 1999-2000,
- b) contratto collettivo del 27 giugno 2007 di integrazione al contratto di comparto per il personale dirigenziale della Provincia autonoma di Bolzano del 6 agosto 2001.

ALLEGATI

Allegato 1: Posizioni dirigenziali nel comparto del personale dell'amministrazione provinciale

Allegato 2: Criteri per la determinazione dell'indennità di funzione

Anlage 1

Führungspositionen innerhalb der Bereiche des Personals der Landesverwaltung

Allegato 1

Posizioni dirigenziali nel comparto del personale dell'amministrazione provinciale.

**1. Amtsdirektor/in**

- 1.1. Amtsdirektor/in
- 1.2. Kindergartendirektor/in
- 1.3. Berufsschuldirektor/in
- 1.4. Musikschuldirektor/in

2. Abteilungsdirektor/in und Gleichgestellte

- 2.1. Abteilungsdirektor/in
- 2.2. Kindergarteninspektor/in
- 2.3. Museumskoordinator/in
- 2.4. Landesmusikschuldirektor/in

3. Ressortdirektor/in und Gleichgestellte

- 3.1. Ressortdirektor/in
- 3.2. Vize Generaldirektor/in
- 3.3. Schulamtsleiter/in
- 3.4. Hauptschulamtsleiter/in

4. Direktoren der Landeshilfskörperschaften

- 4.1. Museumsdirektor/in
- 4.2. Direktor/in des Arbeitsförderungsinstitutes
- 4.3. Direktor/in der Landesbibliothek
- 4.4. Direktor/in des Institutes für Musikerziehung
- 4.5. Direktor/in des Pädagogischen Institutes
- 4.6. Direktor/in des Kulturinstitutes
- 4.7. Verwaltungsdirektor/in des Musikkonservatoriums
- 4.8. Direktor/in der Landesmobilitätsagentur

5. Besondere Positionen

- 5.1. Persönlicher/e Referent/in des Regierungsmitgliedes
- 5.2. Kommandant der Berufsfeuerwehr
- 5.3. Vize Kommandant der Berufsfeuerwehr
- 5.4. Kabinettschef/in
- 5.5. Mitglied der Prüfstelle
- 5.6. Koordinator/in der Prüfstelle

6. Generaldirektor/in**1. Direttori/trici d'ufficio ed equiparati**

- 1.1. Direttore/trice d'ufficio
- 1.2. Direttore/trice di scuola materna
- 1.3. Direttore/trice di scuola professionale
- 1.4. Direttore/trice di scuola di musica

2. Direttore/trice di ripartizioni ed equiparati

- 2.1. Direttore/trice di ripartizione
- 2.2. Ispettore/trice di scuola materna
- 2.3. Coordinatore/coordinatrice di musei
- 2.4. Direttore/direttrice provinciale delle scuole di musica

3. Direttore/trice di dipartimento ed equiparati

- 3.1. Direttore/trice di dipartimento
- 3.2. Vice Direttore generale
- 3.3. Intendente scolastico/a
- 3.4. Sovrintendente scolastico/a

4. Direttori/trici di enti strumentali provinciali

- 4.1. Direttore/trice di museo
- 4.2. Direttore/trice dell'Istituto promozione lavoratori
- 4.3. Direttore/trice di biblioteca provinciale
- 4.4. Direttore/trice istituto educazione musicale
- 4.5. Direttore/trice di istituto pedagogico
- 4.6. Direttore/trice di istituto culturale
- 4.7. Direttore amministrativo/direttrice amministrativa del Conservatorio di musica
- 4.8. Direttore/direttrice Agenzia provinciale per la mobilità

5. Posizioni particolari

- 5.1. Segretario/a particolare del membro di Giunta
- 5.2. Comandante dei vigili del fuoco
- 5.3. Vice Comandante dei Vigili del fuoco
- 5.4. Capo gabinetto
- 5.5. Membro del Nucleo di valutazione
- 5.6. Coordinatore/Coordinatrice del Nucleo di valutazione

6. Direttore/trice generale**Anlage 2****Kriterien für die Festsetzung der Funktionszulage**

1. Teil: Kriterien für die Festlegung der Funktionszulage für die Ämter sowie für die in der Anlage 1 unter den Ziffern 5.1. und 5.3. genannten Führungspositionen

1. Personelle Ausstattung des Amtes

Allegato 2**Criteri per la determinazione dell'indennità di funzione**

Parte 1ª: Criteri per la determinazione dell'indennità di funzione per gli uffici nonché per le posizioni dirigenziali indicate alle cifre 5.1. e 5.3.

1. Personale assegnato all'ufficio



2. Schwierigkeit der Führungsaufgaben:

- 2.1. Heterogenität und Komplexität der Aufgaben (inbegriffen Fachkompetenz)
- 2.2. Koordinierungsaufgaben in Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten sowie Intensität der Kontakte mit den Bürgern (Beratung, Parteienverkehr)
- 2.3. Konfliktträchtige Maßnahmen in den Beziehungen nach außen (Sanktionen, Lizenzen, Konzessionen, Rekurse, Ausschreibungen u.ä.)
3. Grad der Verantwortlichkeit und Grad der persönlichen Haftung

2. Teil: Kriterien für die Festlegung der Funktionszulage der Abteilungen und der in der Anlage 1 unter den Ziffern 2.2., 2.3, 2.4, 5.2., 5.4. und 5.5. genannten Führungspositionen

1. Anzahl der Ämter
2. Schwierigkeit der Führungsaufgaben:
 - 2.1. Heterogenität und Komplexität der Aufgaben (inbegriffen Fachkompetenz)
 - 2.2. Koordinierungsaufgaben in Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten sowie Intensität der Kontakte mit den Bürgern (Beratung, Parteienverkehr)
 - 2.3. Konfliktträchtige Maßnahmen in den Beziehungen nach außen (Sanktionen, Lizenzen, Konzessionen, Rekurse, Ausschreibungen u.ä.)
3. Grad der Verantwortlichkeit und Grad der persönlichen Haftung

3. Teil: Kriterien für die Festlegung der Funktionszulage der Direktoren der Berufs- und Musikschulen

1. Anzahl der Schüler/Lehrlinge/Teilnehmerstunden
2. Personelle Ausstattung der Schule
3. Bildungsangebote
4. Schwierigkeit der Führungsaufgaben:
 - 4.1. Heterogenität und Komplexität der Aufgaben (inbegriffen Fachkompetenz)
 - 4.2. Koordinierungsaufgaben in Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten sowie Intensität der Kontakte mit Bürgern und Betrieben (Beratung, Parteienverkehr, usw.)
 - 4.3. Führung von Schülerheimen und Außenstellen
5. Grad der Verantwortlichkeit und Grad der persönlichen Haftung

4. Teil: Kriterien für die Festlegung der Funktionszulage für die Direktoren/innen der Kindergärten

1. Anzahl der Kindergärten, mit Berücksichtigung der Anzahl der Abteilungen und der Kinder

2. Difficoltà dei compiti dirigenziali:

- 2.1. Eterogeneità e complessità dei compiti (inclusa la competenza nella specifica materia)
- 2.2. Compiti di coordinamento in collaborazione con altre unità organizzative nonché intensità dei contatti con i cittadini (consulenza, contatti con il pubblico)
- 2.3. Conflittualità dei provvedimenti nei rapporti verso l'esterno (sanzioni, licenze, concessioni, ricorsi, bandi di concorso, ecc.)
3. Grado di responsabilità amministrativa e di responsabilità personale

Parte 2^a : Criteri per la determinazione dell'indennità di funzione per le ripartizioni e per le posizioni dirigenziali indicate nell'allegato 1 alle cifre 2.2., 2.3, 2.4, 5.2., 5.4. e 5.5.

1. Numero uffici
2. Difficoltà dei compiti dirigenziali:
 - 2.1. Eterogeneità e complessità dei compiti (inclusa la competenza nella specifica materia)
 - 2.2. Compiti di coordinamento in collaborazione con altre unità organizzative nonché intensità dei contatti con i cittadini (consulenza, contatti con il pubblico)
 - 2.3. Conflittualità dei provvedimenti nei rapporti verso l'esterno (sanzioni, licenze, concessioni, ricorsi, bandi di concorso, ecc.)
3. Grado di responsabilità amministrativa e di responsabilità personale

Parte 3^a : Criteri per la determinazione dell'indennità di funzione dei direttori delle scuole professionali e musicali

1. Numero scolari/apprendisti/ ore partecipanti
2. Personale assegnato alla scuola
3. Offerta formativa
4. Difficoltà dei compiti dirigenziali:
 - 4.1. Eterogeneità e complessità dei compiti (inclusa la competenza nella specifica materia)
 - 4.2. Compiti di coordinamento in collaborazione con altre unità organizzative nonché intensità dei contatti con i cittadini e con le aziende (consulenza, contatti con il pubblico, ecc.)
 - 4.3. Gestione di convitti e sedi distaccate
5. Grado di responsabilità amministrativa e di responsabilità personale

Parte 4^a: Criteri per la determinazione dell'indennità di funzione dei/delle direttori/trici delle scuole materne

1. Numero delle scuole materne, tenuto conto del numero delle sezioni e bambini



2. Personelle Ausstattung der Kindergartendirektion
3. Schwierigkeit der Führungsaufgaben:
 - 3.1. Komplexität der Aufgaben
 - 3.2. Koordinierungsaufgaben in Zusammenarbeit mit anderen Institutionen

5. Teil : Kriterien für die Festlegung der Funktionszulage der Direktoren/innen der Landeshilfskörperschaften

1. Personelle Ausstattung der Körperschaft
2. Schwierigkeit der Führungsaufgaben:
 - 2.1. Heterogenität und Komplexität der Aufgaben (inbegriffen Fachkompetenz)
 - 2.2. Koordinierungsaufgaben in Zusammenarbeit mit anderen Institutionen sowie Intensität der Kontakte mit den Bürgern (Beratung, Parteienverkehr)
 - 2.3. Konfliktrträgliche Maßnahmen in den Beziehungen nach außen (Sanktionen, Lizenzen, Konzessionen, Rekurse, Ausschreibungen u.ä.)
3. Grad der Verantwortungs- und Grad der persönlichen Haftung

2. Personale assegnato alla direzione didattica
3. Difficoltà dei compiti dirigenziali:
 - 3.1. Complessità dei compiti
 - 3.2. Compiti di coordinamento in collaborazione con altre istituzioni

Parte 5ª : Criteri per la determinazione dell'indennità di funzione per i direttori/direttrici degli enti strumentali provinciali

1. Personale assegnato all'ente
2. Difficoltà dei compiti dirigenziali:
 - 2.1. Eterogeneità e complessità dei compiti (inclusa la competenza nella specifica materia)
 - 2.2. Compiti di coordinamento in collaborazione con altre istituzioni nonché intensità dei contatti con i cittadini (consulenza, contatti con il pubblico)
 - 2.3. Conflittualità dei provvedimenti nei rapporti verso l'esterno (sanzioni, licenze, concessioni, ricorsi, bandi di concorso, ecc.)
3. Grado di responsabilità amministrativa e di responsabilità personale

**Gemeinsame Protokollerklärung –
Neufestlegung der Funktionszulagen:**

Die Parteien bekunden die Absicht, dass innerhalb 30. Juni 2010 die Überprüfung der Koeffizienten für die Bemessung der Funktionszulage für die Strukturen der Landesverwaltung erfolgt.

**Dichiarazione congiunta a verbale –
Rideterminazione dei coefficienti di funzione:**

Le parti esprimono la volontà che entro il 30 giugno 2010 si provveda alla verifica dei coefficienti per la determinazione dell'indennità di funzione delle strutture dell'amministrazione provinciale.

Bozen, den 11. Novembre 2009

**Landesagentur für
Kollektivvertragsverhandlungen**

Der Präsident

Dr. Anton Gaiser

Öffentliche Delegation

ABTEILUNGSDIREKTOR

Dr. Engelbert Schaller

Bolzano, li 11 novembre 2009

**Agenzia provinciale per la contrattazione
collettiva**

Il Presidente

Delegazione pubblica

DIRETTORE DI RIPARTIZIONE

Agentur für
die KollektivvertragsverhandlungenAgenzia per
le contrattazioni collettive

AMTSDIREKTOR

DIRETTORE D'UFFICIO

Dr. Armand Mattivi

Gewerkschaftsorganisationen**Organizzazioni sindacali**

DIRAP

DIRAP

Dott. Eros Magnago

RA Dr. Maria Larcher

SGBC/SL

SGBC/SL

Dott. Mauro Spagnolo

GS – Gewerkschaft der
LandesbedienstetenGS – Sindacato dei
dipendenti provinciali

Dott. Gianluca Moggio