

**Beschluss
der Landesregierung****Deliberazione
della Giunta Provinciale**

Nr. 584
Sitzung vom 11/08/2020
Seduta del

ANWESEND SIND

Landeshauptmann
Landeshauptmannstellvertr.
Landesräte

Vize-Generalsekretär

Arno Kompatscher
Arnold Schuler
Philipp Achammer
Waltraud Deeg
Maria Hochgruber Kuenzer
Thomas Widmann

Thomas Mathà

SONO PRESENTI

Presidente
Vicepresidente
Assessori

Vicesegretario generale

Betreff:

Maßnahmen zum Schutz der Würde des Personals der Autonomen Provinz Bozen unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Vertrauensperson

Oggetto:

Misure a tutela della dignità del personale della Provincia autonoma di Bolzano con particolare riferimento alla funzione della Consigliera/del Consigliere di fiducia

Vorschlag vorbereitet von
Abteilung / Amt Nr.

GD.8

Proposta elaborata dalla
Ripartizione / Ufficio n.

Gemäß Empfehlung 92/131/EWG der Europäischen Kommission vom 27. November 1991 zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz ist es zweckmäßig, im öffentlichen Sektor die Funktion der Vertrauensperson bzw. des „verständnisvollen Freundes/der verständnisvollen Freundin“ zu schaffen.

Die EntschlieÙung A3-0043/94 des Europäischen Parlaments vom 11. Februar 1994 fordert die Benennung einer Vertrauensperson in den Unternehmen.

Gemäß Artikel 3 der italienischen Verfassung haben alle Staatsbürgerinnen und Staatsbürger dieselbe gesellschaftliche Würde. Artikel 32 und 35 der Verfassung schützen die Arbeit in all ihren Formen und die Gesundheit als Grundrecht der Einzelnen.

Artikel 7 des gesetzesvertretenden Dekretes vom 30. März 2001, Nr. 165, Allgemeine Bestimmungen zur Regelung der Arbeit im öffentlichen Dienst, legt fest, dass die öffentlichen Verwaltungen Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Männern und Frauen garantieren und dafür sorgen, dass keinerlei direkte oder indirekte Diskriminierungen bezüglich des Geschlechtes, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Rasse, der ethnischen Herkunft, einer Beeinträchtigung, der Religion oder der Sprache ausgeübt werden. Die öffentlichen Verwaltungen gewährleisten außerdem ein auf Wohlbefinden ausgerichtetes Arbeitsklima und verpflichten sich, in ihrer Organisation jegliche Form von moralischer oder physischer Gewalt zu erfassen, ihr entgegen zu wirken und sie zu unterbinden.

Artikel 14 des Landesgesetzes vom 19. Mai 2015, Nr. 6, Personalordnung des Landes, verpflichtet die Südtiroler Landesverwaltung, jegliche Form von moralischer oder psychischer Gewalt zu erfassen, ihr entgegen zu wirken und sie zu unterbinden.

Artikel 1 Absatz 1 der Anlage 4 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 bestimmt, dass es Aufgabe jeder Verwaltung ist, Verhaltensmaßregeln zur Bekämpfung von Belästigungen und Verstößen gegen die Würde der Frau und des Mannes am Arbeitsplatz vorzusehen und für deren Einhaltung zu sorgen. Weiters sieht Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b) der Anlage 4 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008 vor, dass zur Unterstützung die Rolle einer Vertrauensperson geschaffen werden kann, welche dem mutmaßlichen Opfer bei der

In conformità alla raccomandazione della Commissione europea 92/131/CEE, del 27 novembre 1991, sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, è opportuno che nel settore pubblico venga istituita la funzione della Consigliera/del Consigliere di fiducia o del “collega comprensivo/della collega comprensiva”.

La risoluzione A3-0043/94 del Parlamento europeo, dell'11 febbraio 1994, richiede la designazione di una Consigliera/un Consigliere di fiducia nelle imprese.

L'articolo 3 della Costituzione della Repubblica Italiana statuisce che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale. Gli articoli 32 e 35 della Costituzione tutelano il lavoro in tutte le sue forme e la salute come diritto fondamentale dell'individuo.

L'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, stabilisce che le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro favorevole, improntato al benessere, e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o fisica al proprio interno.

L'articolo 14 della legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6, “*Ordinamento del personale della Provincia*”, obbliga l'Amministrazione provinciale a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

L'articolo 1, comma 1, dell'allegato 4 al contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008 stabilisce che è compito di ogni Amministrazione prevedere codici di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo di lavoro e garantirne l'osservanza. Inoltre, l'articolo 3, comma 1, lettera b), dell'allegato 4 del contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008 prevede che come misura di assistenza possa essere istituita la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia, che espleta la funzione di consigliera/consigliere della presunta vittima e di esperta/esperto consulente nei casi di

Behandlung von Fällen der Belästigung am Arbeitsplatz beratend und fachkundig zur Seite steht.

Mit Beschluss Nr. 839 vom 28. August 2018 hat die Landesregierung den neuen Verhaltenskodex für das Personal der Autonomen Provinz Bozen genehmigt. Der Verhaltenskodex besagt, dass im Dienst jedes die Menschenwürde verletzende Verhalten zu vermeiden ist.

Das Tätigkeitsprogramm 2019/2020 des Amtes für Personalentwicklung betreffend Aus- und Weiterbildung des Landespersonals, welches mit Beschluss der Landesregierung Nr. 168 vom 10. März 2020 genehmigt wurde, sieht Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz, zur Unterstützung und Beratung bei Konflikten und schwierigen Situationen am Arbeitsplatz vor, darunter die Einführung der Vertrauensperson.

Der Entwurf des Dokuments „Maßnahmen zum Schutz der Würde des Personals der Autonomen Provinz Bozen unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Vertrauensperson“ wurde am 25. September 2019 dem Beirat zur Gewährleistung der Gleichbehandlung und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz sowie gegen die Diskriminierungen, in welchem die repräsentativsten Gewerkschaften der Landesbediensteten vertreten sind, vorgestellt und besprochen. Änderungsvorschläge wurden anschließend in das Dokument übernommen.

Der Entwurf des Dokuments „Maßnahmen zum Schutz der Würde des Personals der Autonomen Provinz Bozen unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Vertrauensperson“ wurde am 31. Oktober 2019 per E-Mail der Gleichstellungsrätin mit Bitte um Begutachtung übermittelt. Änderungsvorschläge wurden anschließend in das Dokument übernommen.

Mit Beschluss der Landesregierung Nr. 603 vom 31. Mai 2016 wurde der „Beirat zur Gewährleistung der Gleichbehandlung und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz sowie gegen die Diskriminierungen“ errichtet. Dem Beirat wurden mit oben genanntem Beschluss die Aufgaben der „Vertrauensperson für vermutliche Opfer von Belästigungen am Arbeitsplatz“ übertragen. Es wird für zweckmäßig erachtet, den oben genannten Beschluss in diesem Punkt abzuändern und die Aufgaben der Vertrauensperson einer geeigneten verwaltungsexternen Person zu übertragen, um eine professionelle Dienstleistung zu gewährleisten und die

trattazione di molestie nei luoghi di lavoro.

La Giunta provinciale, con propria deliberazione n. 839 del 28 agosto 2018, ha approvato il Codice di comportamento del personale della Provincia autonoma di Bolzano. Questo Codice di comportamento prescrive che in servizio vada evitato qualsiasi comportamento lesivo della dignità umana.

Il piano di attività 2019/2020 dell'Ufficio Sviluppo personale, riguardante la formazione e l'aggiornamento del personale provinciale, approvato con delibera della Giunta provinciale n. 168 del 10 marzo 2020, prevede iniziative per la promozione del benessere sul posto di lavoro, misure di supporto e consulenza in presenza di conflitti e situazioni difficili sul posto di lavoro, compresa l'istituzione della Consigliera/del Consigliere di fiducia.

In una riunione svoltasi in data 25 settembre 2019 la bozza del documento “Misure a tutela della dignità del personale della Provincia autonoma di Bolzano con particolare riferimento al ruolo della Consigliera/del Consigliere di fiducia”, è stata presentata e discussa con il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di cui fanno parte i delegati dei sindacati più rappresentativi dei dipendenti provinciali. Successivamente sono state integrate nel documento alcune modifiche proposte nell'incontro.

Il 31 ottobre 2019 la bozza del documento “Misure a tutela della dignità del personale della Provincia autonoma di Bolzano con particolare riferimento al ruolo della Consigliera/del Consigliere di fiducia” è stata inviata via e-mail alla Consigliera di parità con richiesta di valutazione. Successivamente sono state inserite nel documento alcune modifiche proposte.

Con deliberazione della Giunta provinciale n. 603 del 31 maggio 2016 era stato costituito il “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”. Con la suddetta deliberazione le competenze della Consigliera/del Consigliere di fiducia della presunta vittima di molestie sul posto di lavoro erano state assegnate al Comitato Unico di Garanzia. Si ritiene ora opportuno emendare la deliberazione di cui sopra su tale punto e affidare i compiti della Consigliera/del Consigliere di fiducia ad una persona idonea ed esterna all'Amministrazione, per garantire un servizio professionale che assicuri

Neutralität, Objektivität und Unbefangenheit in der Ausübung der Aufgaben sicherzustellen.

Die Vertrauensperson wird für drei Jahre beauftragt. Der Auftrag kann um maximal drei weitere Jahre verlängert werden. Der geschätzte Arbeitsaufwand beläuft sich auf rund 25 Stunden pro Monat bzw. 300 Arbeitsstunden pro Jahr und hängt wesentlich von der Nachfrage von Seiten der Landesbedienteten ab. Der Stundensatz wird auf 85,00 Euro zuzüglich eventueller Fürsorgebeiträge und zuzüglich MwSt. geschätzt, was einem Nettobetrag von 25.500,00 Euro pro Jahr entspricht. Fahrt-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten werden entsprechend der geltenden Außendienstregelung für Landesbedienstete rückerstattet, wobei von Bozen als Dienstsitz ausgegangen wird. Zudem kann für die Ausarbeitung von Arbeitsunterlagen und für besondere zusätzliche Materialien ein angemessenes Entgelt zuerkannt werden. Dafür werden pro Jahr geschätzte Ausgaben in Höhe von 2.500,00 Euro vorgesehen.

Das entsprechende Kapitel U01101.0420 des Verwaltungshaushaltes der Autonomen Provinz Bozen weist für die Jahre 2020 bis 2023 die erforderliche Verfügbarkeit auf.

Dies vorausgeschickt,

b e s c h l i e ß t

DIE LANDESREGIERUNG

einstimmig in gesetzmäßiger Weise:

1. Die beiliegenden „Maßnahmen zum Schutz der Würde des Personals der Autonomen Provinz Bozen unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Vertrauensperson“, die Bestandteil dieses Beschlusses sind, werden genehmigt und in geeigneter Form kundgemacht.
2. Der Absatz 5 des eigenen Beschlusses Nr. 603 vom 31. Mai 2016 wird folgendermaßen abgeändert: „Dieser Beirat übernimmt, unter anderem, die Aufgaben des Beirates für Chancengleichheit zwischen Mann und Frau (Art. 23 des Bereichsvertrages für das

neutralità, obiettività e imparzialità nell'esercizio delle funzioni.

L'incarico avrà una durata di tre anni e potrà essere riconfermato al massimo una volta per altri tre anni. Il carico di lavoro stimato è di circa 25 ore al mese ovvero di 300 ore di lavoro all'anno e dipende in gran parte dalla richiesta da parte del personale provinciale. Il compenso orario di base è stimato a 85,00 euro, eventuali contributi previdenziali ed IVA esclusi, il che corrisponde ad un importo netto di 25.500,00 euro all'anno. Eventuali spese di viaggio, vitto e alloggio verranno rimborsate in conformità della disciplina sul trattamento di missione per il personale provinciale, ritenendo Bolzano come sede di servizio. Per l'elaborazione di materiale di supporto e per specifiche ulteriori materiali può essere concesso un adeguato compenso. Per queste spese è previsto un importo stimato di 2.500,00 euro all'anno.

Il relativo capitolo U01101.0420 del bilancio finanziario gestionale della Provincia autonoma di Bolzano, esercizio 2020-2023, presenta la necessaria disponibilità.

Tutto ciò premesso,

LA GIUNTA PROVINCIALE

delibera

a voti unanimi legalmente espressi

1. di approvare le “Misure a tutela della dignità del personale della Provincia autonoma di Bolzano con particolare riferimento alla funzione della Consigliera/del Consigliere di fiducia”, di cui all'allegato alla presente deliberazione di cui forma parte integrante; dette misure saranno pubblicizzate nelle forme più idonee;
2. di modificare come segue il paragrafo 5 della propria deliberazione n. 603 del 31 maggio 2016: “Questo comitato assume, tra l'altro, le competenze del comitato pari opportunità tra uomo e donna (art. 23 del contratto di comparto per il personale provinciale del 4 luglio 2002)”. Le altre

Landespersonal vom 4. Juli 2002)“. Der restliche Inhalt des Beschlusses bleibt unverändert.

3. In der Südtiroler Landesverwaltung wird die Rolle der Vertrauensperson eingeführt.
4. Das Amt für Personalentwicklung der Generaldirektion wird aufgrund seiner institutionellen Aufgaben und im Rahmen der zugewiesenen und verfügbaren Finanzmittel mit der Umsetzung dieses Beschlusses und mit der Durchführung des Auswahlverfahrens für die Ernennung der Vertrauensperson beauftragt.

DER LANDESHAUPTMANN

DER GENERALSEKRETÄR DER L.R.

parti della deliberazione rimangono immutate;

3. di istituire nell'Amministrazione provinciale la figura della Consigliera/del Consigliere di fiducia;
4. di incaricare l'Ufficio Sviluppo personale della Direzione generale, in virtù delle sue competenze istituzionali e nei limiti delle risorse finanziarie assegnate e disponibili, di attuare le disposizioni di cui alla presente deliberazione e di svolgere la procedura di selezione per la nomina della Consigliera/del Consigliere di fiducia.

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

IL SEGRETARIO GENERALE DELLA G.P.

Maßnahmen zum Schutz der Würde des Personals der Autonomen Provinz Bozen unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Vertrauensperson

Misure a tutela della dignità del personale della Provincia autonoma di Bolzano con particolare riferimento alla funzione della Consigliera/del Consigliere di fiducia

INHALTSVERZEICHNIS

INDICE

**I. TITEL
Allgemeine Bestimmungen**

**TITOLO I
Disposizioni generali**

Art. 1: Einführung
Art. 2: Anwendungsbereich

Art. 1: Introduzione
Art. 2: Ambito di applicazione

**II. TITEL
Begriffsbestimmungen**

**TITOLO II
Definizioni**

Art. 3: Diskriminierung
Art. 4: Moralische Belästigung
Art. 5: Körperliche Belästigung
Art. 6: Sexuelle Belästigung
Art. 7: Mobbing

Art. 3: Atti discriminatori
Art. 4: Molestia morale
Art. 5: Molestia fisica
Art. 6: Molestia sessuale
Art. 7: Mobbing

**III. TITEL
Beschwerdeverfahren**

**TITOLO III
Procedure di reclamo**

Art. 8: Verfahrensarten

Art. 8: Tipi di procedure

**IV. TITEL
Vertrauensperson**

**TITOLO IV
Consigliera/Consigliere di fiducia**

Art. 9: Aufgaben der Vertrauensperson
Art. 10: Ernennung der Vertrauensperson
Art. 11: Informelles Beschwerdeverfahren
Art. 12: Schweigepflicht
Art. 13: Verarbeitung von personenbezogenen Daten

Art. 9: Compiti della Consigliera/del Consigliere di fiducia
Art. 10: Nomina della Consigliera/del Consigliere di fiducia
Art. 11: Procedura di reclamo informale
Art. 12: Segreto professionale
Art. 13: Trattamento dei dati personali

**V. TITEL
Information, Prävention und Sensibilisierungsmaßnahmen**

**TITOLO V
Informazione, prevenzione e misure di sensibilizzazione**

Art. 14: Information, Prävention und Weiterbildung

Art. 14: Informazione, prevenzione e formazione continua



I. TITEL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1 Einführung

1. Gemäß den Bestimmungen des Verhaltenskodexes für das Personal der Autonomen Provinz Bozen, der mit Beschluss der Landesregierung Nr. 839 vom 28. August 2018 genehmigt wurde, garantiert die Südtiroler Landesverwaltung allen Landesbediensteten ein auf Gleichbehandlung, Korrektheit, Respekt und der Achtung der Würde beruhendes Arbeitsumfeld. Aus diesem Grund darf es weder zu direkten oder indirekten diskriminierenden Handlungen oder Verhaltensweisen noch zu jedweder Form von Belästigung oder Mobbing kommen, und ebenso wenig werden solche Verhaltensweisen geduldet.

2. Gesetzliche Grundlagen für diese Maßnahmen zum Schutz der Würde des Personals der Autonomen Provinz Bozen unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Vertrauensperson, in der Folge kurz "Maßnahmen", sind sowohl die EU- und die nationalen Rechtsvorschriften als auch die Landesgesetzgebung und die kollektivvertraglichen Bestimmungen, insbesondere Artikel 14 des Landesgesetzes vom 19. Mai 2015, Nr. 6 (Personalordnung des Landes) und die Anlage 4 (Verhaltensmaßregeln zur Bekämpfung von Belästigung und Verstößen gegen die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz) des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008.

3. Alle Landesbediensteten verpflichten sich, ein positives Arbeitsklima der gegenseitigen Wertschätzung zu schaffen, in dem die Menschenwürde respektiert wird.

4. Die Führungskräfte sind verpflichtet, direkten oder indirekten diskriminierenden Handlungen oder Verhaltensweisen und jedweder Form von Belästigung oder Mobbing ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzubeugen. Sie schützen und unterstützen Landesbedienstete dabei, gegen die oben genannten Verhaltensweisen vorzugehen. Die Landesbediensteten können sich an die eigens zu dem Zweck errichteten Informations- und Beratungsdienste wenden.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Introduzione

1. Secondo le disposizioni contenute nel Codice di comportamento del personale della Provincia autonoma di Bolzano, approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 839 del 28 agosto 2018, l'Amministrazione provinciale garantisce ai propri dipendenti un ambiente di lavoro improntato su parità di trattamento, correttezza, rispetto e tutela della dignità. Pertanto, non sono permessi né tollerati atti o comportamenti discriminatori, siano essi diretti o indiretti, né qualsiasi forma di molestia o mobbing.

2. Le basi giuridiche delle presenti misure a tutela della dignità del personale della Provincia autonoma di Bolzano con particolare riferimento alla funzione della Consigliera/del Consigliere di fiducia (di seguito, in breve, "misure") sono sia la legislazione dell'Unione europea e nazionale sia la legislazione provinciale e i contratti collettivi, in particolare l'articolo 14 della legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6 (Ordinamento del personale della Provincia), e l'allegato 4 (Codice di comportamento contro le molestie e gli atti lesivi della dignità personale sul luogo di lavoro) del contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008.

3. Tutti i dipendenti e le dipendenti provinciali si impegnano a promuovere un clima di lavoro positivo e di reciproco rispetto, nel quale viene salvaguardata la dignità delle persone.

4. Le dirigenti e i dirigenti hanno il dovere di prevenire tutti gli atti o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, e qualsiasi forma di molestia o mobbing nei confronti delle loro collaboratrici e dei loro collaboratori. Proteggono e sostengono le dipendenti e i dipendenti provinciali nell'intraprendere azioni contro questi comportamenti. Le dipendenti e i dipendenti provinciali possono rivolgersi ai servizi di consulenza e informazione istituiti a tale scopo.



Die Führungskräfte setzen präventive Maßnahmen und sorgen für die Umsetzung der normativen Vorschriften zum Schutze der psychischen und physischen Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Führungskräfte sind für die Bekanntmachung und Einhaltung dieser Maßnahmen verantwortlich.

Art. 2 Anwendungsbereich

1. Die Maßnahmen gelten für alle Bediensteten der Südtiroler Landesverwaltung.

II. TITEL BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Art. 3 Diskriminierung

1. Eine Diskriminierung ist jede Form der unangemessenen und ungerechtfertigten Benachteiligung, Herabwürdigung oder Ungleichbehandlung einer Person aufgrund bestimmter Merkmale wie dem Geschlecht, der ethnischen Herkunft, der Sprache, dem Alter, einer Beeinträchtigung, der Weltanschauung, der Religion oder der sexuellen Orientierung.

Art. 4 Moralische Belästigung

1. Bei moralischer Belästigung handelt es sich um jegliche unerwünschte Verhaltensweise, die die Verletzung der Würde der betroffenen Person bezweckt oder erzielt, wie Anfeindungen, Beleidigungen, Demütigungen, Erniedrigungen, Einschüchterungen oder Entwürdigungen.

Art. 5 Körperliche Belästigung

1. Unter körperlicher Belästigung wird eine Handlung, eine Begebenheit oder ein unangemessenes Verhalten verstanden, durch das eine Person körperlich bedroht, verletzt oder verwundet wird. Beispiele für körperliche Belästigung sind Schlagen, Werfen von Gegenständen, Stoßen, Beißen, körperliches Bedrängen, sowie Einschränkungen der Bewegungsfreiheit, Würgen oder die Anwendung von Waffengewalt.

Le dirigenti e i dirigenti adottano misure preventive e provvedono all'attuazione delle disposizioni normative a tutela della salute psichica e fisica delle e dei dipendenti.

Le dirigenti e i dirigenti sono responsabili della divulgazione e del rispetto delle presenti misure.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Le presenti misure si applicano a tutto il personale dell'Amministrazione della Provincia autonoma di Bolzano.

TITOLO II DEFINIZIONI

Art. 3 Atti discriminatori

1. Per atto discriminatorio si intende qualsiasi forma, indebita e ingiustificata, di comportamento volto a penalizzare o svilire ovvero di disparità di trattamento nei confronti di una persona, a causa di determinate sue caratteristiche come il sesso, l'origine etnica, la lingua, l'età, una disabilità, l'ideologia, la religione o l'orientamento sessuale.

Art. 4 Molestia morale

1. Per molestia morale si intende qualsiasi comportamento indesiderato che lede o mira a ledere la dignità di una persona, come atteggiamenti ostili, offese, umiliazioni, avvillimenti, intimidazioni o denigrazioni.

Art. 5 Molestia fisica

1. Per molestia fisica si intende un'azione, un evento o un comportamento inopportuno, con cui si minaccia, si ferisce o si lede fisicamente una persona. Esempi di molestie fisiche sono schiaffi, il lancio di oggetti, spinte, morsi, intimidazioni fisiche, restrizioni della libertà di movimento, tentativi di strangolamento, l'utilizzo di armi.



Art. 6 Sexuelle Belästigung

1. Unter sexueller Belästigung wird jedes unerwünschte Verhalten sexueller Art in körperlicher, verbaler oder nichtverbaler Form mit der Wirkung oder dem Ziel verstanden, die Würde und Gesundheit einer Frau oder eines Mannes am Arbeitsplatz zu verletzen. Derartige Verhaltensweisen schaffen ein demütigendes, einschüchterndes, feindseliges, unwürdiges und verletzendes Arbeitsklima. Beispiele sexueller Belästigung sind anzügliche und zweideutige Kommentare zum Äußeren von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Anspielungen und Bemerkungen über das Aussehen einer Person, über sexuelle Merkmale, sexuelles Verhalten und die sexuelle Orientierung einer Frau oder eines Mannes, das Vorzeigen, Aufhängen oder Auslegen von pornografischem Material, unerwünschte Körperkontakte und aufdringliches Verhalten, wiederholte unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht, Annäherungsversuche, die mit dem Versprechen von Vorteilen oder mit dem Androhen von Nachteilen einhergehen sowie sexuelle Übergriffe.

Art. 7 Mobbing

1. Mobbing ist eine von Konflikten geprägte Situation am Arbeitsplatz, bei der von einem oder mehreren Tätern oder Täterinnen gezielt, mehrmals, systematisch und über einen länger andauernden Zeitraum Handlungen gesetzt werden, um einer Person Schaden verschiedener Art und verschiedenen Ausmaßes zuzufügen, die Person auszugrenzen oder vom Arbeitsplatz zu vertreiben. Mobbing-Opfer haben in der Regel keine Möglichkeit oder große Schwierigkeiten, auf die Mobbinghandlung zu reagieren. Mobbing hat negative Folgen auf die psychophysische Gesundheit, die Ausgeglichenheit, die sozialen Beziehungen, den persönlichen Ruf und die Professionalität der betroffenen Person.

2. Mobbing kann auf unterschiedlichen Ebenen stattfinden, unter Kolleginnen und Kollegen, vonseiten einer Führungskraft gegenüber einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter ("Bossing") oder vonseiten einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters gegenüber einer Führungskraft ("Staffing").

Art. 6 Molestia sessuale

1. Per molestia sessuale si intende qualsiasi comportamento indesiderato a connotazione sessuale, messo in atto in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di ledere la dignità e la salute di una donna o di un uomo sul posto di lavoro. Con questi comportamenti si crea un clima di lavoro umiliante, intimidatorio, ostile, indegno e offensivo. Esempi di molestie sessuali sono commenti indecenti e a doppio senso sull'aspetto esteriore di collaboratrici e collaboratori; allusioni e rilievi riguardanti l'aspetto fisico della persona, il comportamento e l'orientamento sessuale; la presentazione, l'affissione o l'esposizione di materiale pornografico; contatti fisici indesiderati e comportamenti invadenti; ripetuti inviti indesiderati con un chiaro intento, tentativi di approccio abbinati alla promessa di vantaggi o alla minaccia di svantaggi; aggressioni sessuali.

Art. 7 Mobbing

1. Il mobbing è una situazione conflittuale sul luogo di lavoro, in cui uno o più autori intraprendono in modo mirato, ripetuto, sistematico e protratto nel tempo azioni specifiche per infliggere ad una persona danni di vario tipo e gravità, al fine di emarginarla o cacciarla dal posto di lavoro. In genere le vittime di mobbing non hanno alcuna possibilità o hanno grosse difficoltà a reagire alle azioni persecutorie. Il mobbing ha effetti negativi sulla salute psicofisica, sull'equilibrio, sulle relazioni sociali, sulla reputazione personale e sulla professionalità della vittima.

2. Il mobbing può avvenire su diversi livelli: tra colleghi, ad opera di una o un dirigente nei confronti di una collaboratrice o un collaboratore (bossing), oppure ad opera di una collaboratrice o un collaboratore nei confronti di una o un dirigente (staffing).



3. Eine Form von Mobbing ist "Straining". Beim Straining handelt es sich um eine Situation von erzwungenem Stress am Arbeitsplatz, bei der die betroffene Person mindestens eine Handlung erfährt, die sich dauerhaft negativ auf das Arbeitsumfeld auswirkt. Beispiele dafür sind Herabstufung, Aufgabenentzug, Ausgrenzung, Vorenthaltung von Informationen, die zur effizienten Ausführung eines Arbeitsauftrags notwendig sind oder ähnliche Handlungen, welche der Ausübung der Arbeitstätigkeit in angenehmer und würdiger Form im Wege stehen.

III. TITEL BESCHWERDEVERFAHREN

Art. 8 Verfahrensarten

1. Wer von einer direkten oder indirekten diskriminierenden Handlung oder Verhaltensweise oder jedweder Form von Belästigung oder Mobbing betroffen ist, kann sich gemäß Artikel 9 und Artikel 10 dieser Maßnahmen an die Vertrauensperson wenden und gemeinsam mit ihr ein informelles Beschwerdeverfahren einleiten.

2. Betroffene können ein formelles Beschwerdeverfahren einleiten, wenn sie eine informelles Beschwerdeverfahren für ungeeignet halten oder wenn die diskriminierende oder belästigende Verhaltensweise nach Abschluss des informellen Beschwerdeverfahrens anhält. Dieses beginnt mit einer schriftlichen Beschwerde der oder des Betroffenen über die belästigende oder diskriminierende Verhaltensweise beim für das Disziplinarverfahren zuständigen Organ. Die zuständige Stelle führt nach den Vorgaben von Artikel 39 des Landesgesetzes vom 19. Mai 2015, Nr. 6 (Personalordnung des Landes) die weiteren Verfahrensschritte durch.

3. Ungeachtet eines informellen Beschwerdeverfahrens oder einer formellen Beschwerde können Betroffene in jedem Fall auch im Sinne des Gesetzes zivilrechtlich oder strafrechtlich gegen diskriminierende Handlungen, jedwede Form von Belästigung oder Mobbing vorgehen.

3. Una forma di mobbing è il cosiddetto straining. Lo straining è una situazione di stress forzato sul lavoro, in cui la vittima subisce almeno un'azione vessatoria che ha effetti negativi duraturi sull'ambiente di lavoro. Esempi di straining sono il demansionamento, la revoca dei compiti assegnati, l'emarginazione, l'omissione di informazioni essenziali per espletare al meglio i propri compiti, o atti simili che impediscono alla vittima di svolgere in modo sereno e dignitoso il proprio lavoro.

TITOLO III PROCEDURE DI RECLAMO

Art. 8 Tipi di procedure

1. Chiunque sia stato oggetto di un atto o comportamento discriminatorio diretto o indiretto, di qualsiasi forma di molestia o di mobbing, può, a norma degli articoli 9 e 10 delle presenti misure, rivolgersi alla Consigliera/al Consigliere di fiducia e avviare una procedura di reclamo informale.

2. Se ritiene inadeguata la procedura di reclamo informale per la soluzione del problema, ovvero quando all'esito di questa il comportamento discriminatorio o molesto permanga, l'interessata/interessato può avviare una procedura di reclamo formale. Questa prende avvio con la denuncia scritta del comportamento molesto o discriminatorio da parte dell'interessata/interessato all'organo responsabile per i procedimenti disciplinari. L'organo competente esegue i passi ulteriori del procedimento disciplinare ai sensi dell'articolo 39 della legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6 (Ordinamento del personale della Provincia).

3. Il reclamo informale o formale non preclude in alcun modo all'interessata/interessato la possibilità di avviare la tutela civile e/o penale contro atti discriminatori e qualsiasi forma di molestia o mobbing ai sensi di legge.



IV. TITEL Vertrauensperson

Art. 9 Aufgaben der Vertrauensperson

1. Die Vertrauensperson ist die Ansprechperson bei Missachtung der in diesen Maßnahmen verankerten Grundsätze.
 - a. Die Aufgaben der Vertrauensperson bestehen darin, Personen, die Opfer einer direkten oder indirekten Diskriminierung, einer moralischen, körperlichen oder sexuellen Belästigung oder von Mobbing geworden sind, zu beraten und zu betreuen.
 - b. Die Vertrauensperson legt dem Amt für Personalentwicklung und dem Beirat zur Gewährleistung der Gleichbehandlung, des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und gegen Diskriminierungen, kurz „Einheitliches Garantiekomitee“, einmal jährlich, innerhalb 31. Jänner einen Tätigkeitsbericht zum abgelaufenen Jahr vor.
 - c. Die Vertrauensperson hat das Recht, ohne Stimmrecht den Arbeitstreffen des Einheitlichen Garantiekomitees als Fachperson beizuwohnen.
 - d. Die Vertrauensperson regt Maßnahmen an, welche ein positives Arbeitsklima sowie die gegenseitige Wertschätzung und Achtung der Würde aller Landesbediensteten fördern. Sie unterbreitet dem Amt für Personalentwicklung und dem Einheitlichen Garantiekomitee Vorschläge für gezielte Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen und steht dafür als Referentin/Referent zur Verfügung.
2. Die Vertrauensperson ist bei der Ausübung ihrer Funktion weisungsunabhängig.
3. Im Rahmen des in Artikel 11 dieser Maßnahmen geregelten informellen Beschwerdeverfahrens kann die Vertrauensperson Einsicht in verfahrensrelevante Verwaltungsakte und -dokumente nehmen.
4. Die Beratung und Betreuung durch die Vertrauensperson können sowohl im Rahmen von Sprechstunden als auch außerhalb der Sprechstundenzeiten, nach

TITOLO IV Consigliera/Consigliere di fiducia

Art. 9 Compiti della Consigliera/del Consigliere di fiducia

1. La Consigliera/Il Consigliere di fiducia è la figura di riferimento in caso di mancato rispetto dei principi stabiliti dalle presenti misure.
 - a. I compiti della Consigliera/del Consigliere di fiducia consistono nel dare consigli e assistere le persone che sono vittime di atti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti, di molestie morali, fisiche o sessuali oppure di mobbing.
 - b. La Consigliera/Il Consigliere di fiducia presenta, entro il 31 gennaio di ogni anno, una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente all'Ufficio Sviluppo personale e al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in breve "Comitato unico di garanzia".
 - c. La Consigliera/Il Consigliere di fiducia partecipa di diritto ai lavori del Comitato unico di garanzia in qualità di esperta/esperto senza diritto di voto.
 - d. La Consigliera/Il Consigliere di fiducia suggerisce azioni volte a promuovere un clima di lavoro positivo e di reciproco rispetto, idoneo ad assicurare la dignità di tutti i dipendenti provinciali. La Consigliera/Il Consigliere di fiducia sottopone all'Ufficio Sviluppo personale e al Comitato unico di garanzia proposte di iniziative di sensibilizzazione e formazione, rendendosi disponibile a fungere da relatrice/relatore.
2. Nell'esercizio della propria funzione la Consigliera/il Consigliere di fiducia agisce in piena autonomia.
3. Per lo svolgimento della procedura di reclamo informale prevista all'articolo 11 delle presenti misure, la Consigliera/il Consigliere di fiducia ha accesso agli atti e ai documenti dell'Amministrazione provinciale che sono rilevanti ai fini della procedura.
4. La Consigliera/Il Consigliere di fiducia presta consulenza e assistenza sia durante l'orario previsto per le udienze che al di fuori di questo orario, previo appuntamento. In



Terminvereinbarung, in Anspruch genommen werden. Bei Bedarf stellt die Südtiroler Landesverwaltung geeignete Räumlichkeiten dafür zur Verfügung. Die Beratung und Betreuung können in Form von persönlichen Treffen, telefonisch oder über digitale Medien erfolgen.

Art. 10 Ernennung der Vertrauensperson

1. Die Funktion der Vertrauensperson übernimmt eine verwaltungsexterne Person, die beruflich für diese Rolle geeignet ist und über die entsprechende Ausbildung, Erfahrung und Kompetenz verfügt. Das genaue Anforderungsprofil wird im Zuge des Auswahlverfahrens bekanntgemacht.

2. Nach Anhören des Einheitlichen Garantiekomitees und im Einvernehmen mit den Gewerkschaften leitet das Amt für Personalentwicklung ein Auswahlverfahren für die Ernennung der Vertrauensperson ein. Nach Abschluss des Auswahlverfahrens wird die Vertrauensperson mit Dekret des Landeshauptmannes ernannt.

3. Die Vertrauensperson wird für drei Jahre beauftragt; der Auftrag kann maximal um drei weitere Jahre verlängert werden.

Art. 11 Informelles Beschwerdeverfahren

1. Nachdem die Vertrauensperson von einer betroffenen Person mit einem Fall betraut wurde,

- a. stimmt sie mit der betroffenen Person die geeigneten Schritte für eine sinnvolle Lösung ab;
- b. kann sie Gespräche mit der beschuldigten Person bzw. mit den beschuldigten Personen führen;
- c. holt sie alle zur Ausübung ihrer Funktion erforderlichen Informationen ein, gegebenenfalls auch durch die Befragung kundiger Dritter und Durchsicht relevanter Verwaltungsdokumente; dabei beachtet sie die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten von Drittpersonen, auch der Beschuldigten;

caso di necessità, l'Amministrazione provinciale mette a disposizione dei locali idonei. La consulenza e l'assistenza possono essere fornite in colloqui svolti di persona, per telefono o tramite i mezzi di comunicazione digitale.

Art. 10 Nomina della Consigliera/del Consigliere di fiducia

1. La Consigliera/Il Consigliere di fiducia è una persona esterna all'Amministrazione provinciale, professionalmente qualificata e che dispone della formazione, dell'esperienza e delle capacità necessarie per svolgere questo compito. Il profilo dei requisiti dettagliato viene pubblicato nel corso della procedura di selezione.

2. Sentito il Comitato unico di garanzia e previa intesa con le organizzazioni sindacali, l'Ufficio Sviluppo personale avvia una procedura di selezione per la nomina della Consigliera/del Consigliere di fiducia. Dopo la conclusione della selezione la Consigliera/il Consigliere di fiducia è nominata/nominato con decreto del Presidente della Provincia.

3. L'incarico ha la durata di tre anni e può essere riconfermato al massimo una volta per altri tre anni.

Art. 11 Procedura di reclamo informale

1. Dopo essere stata incaricata/stato incaricato della trattazione del caso su richiesta della persona coinvolta, la Consigliera/il Consigliere di fiducia:

- a. concorda con la stessa l'iter più idoneo alla risoluzione positiva del caso;
- b. può sentire il presunto autore/la presunta autrice dei comportamenti denunciati;
- c. acquisisce tutte le informazioni necessarie all'espletamento del proprio incarico, anche raccogliendo le testimonianze di terze persone informate, e può accedere agli atti amministrativi rilevanti, nel rispetto della normativa sulla tutela della riservatezza dei dati personali di soggetti terzi, incluso/inclusa il presunto autore/la presunta autrice della condotta denunciata;



- d. beraumt sie auf Wunsch der betroffenen Person Treffen mit den beteiligten Parteien an;
- e. schlägt sie angemessene Maßnahmen zur Lösung des Problems vor.

2. Jede einzelne Maßnahme, die die Vertrauensperson in die Wege leitet, bedarf der ausdrücklichen Zustimmung der betroffenen Person. Die betroffene Person kann eine informelle Beschwerde jederzeit zurücknehmen.

3. Die Vertrauensperson muss das Verfahren innerhalb von 120 Tagen beenden. In begründeten Ausnahmefällen kann das Verfahren um maximal weitere 60 Tage verlängert werden.

4. Landesbedienstete dürfen den Dienst der Vertrauensperson in Absprache mit ihren Vorgesetzten während der Arbeitszeit in Anspruch nehmen; in der Regel wird dabei nur die Kernzeit als Arbeitszeit anerkannt.

5. Die betroffene Person wird gemäß Artikel 13 der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 vor Einleitung eines informellen Beschwerdeverfahrens über die Verarbeitung der personenbezogenen Daten informiert.

Art. 12 Schweigepflicht

1. Die Vertrauensperson ist bei der Ausübung ihrer Funktion zur Verschwiegenheit verpflichtet, insbesondere über die Vorfälle und die diesbezüglichen Daten folgender Personen:

- a. die Beschwerde erstattende Person,
- b. die beschuldigte Person,
- c. unmittelbar betroffene Dritte.

Die Verbreitung von Informationen wird als Verletzung der Berufsethik angesehen und ist nach den Bestimmungen der europäischen Datenschutz-Grundverordnung und im Sinne des Artikels 326 des italienischen Strafgesetzbuches strafbar.

- d. fissa incontri tra le parti su richiesta della persona interessata;
- e. propone le misure ritenute idonee per la risoluzione positiva del caso.

2. La Consigliera/Il Consigliere di fiducia non può adottare alcuna iniziativa senza l'espresso consenso della persona interessata. La segnalazione può essere ritirata dal/dalla denunciante in ogni momento della procedura informale.

3. L'intervento della Consigliera/del Consigliere di fiducia deve concludersi entro 120 giorni. In casi eccezionali e debitamente motivati, l'intervento può essere prorogato per un massimo di altri 60 giorni.

4. I dipendenti e le dipendenti provinciali, previa consultazione con la diretta/il diretto superiore, possono avvalersi del servizio della Consigliera/del Consigliere di fiducia durante l'orario di lavoro; di regola viene riconosciuta come tempo di lavoro solo la fascia obbligatoria.

5. Prima dell'avvio di una procedura di reclamo informale, la persona interessata viene informata sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'articolo 13 del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016.

Art. 12 Segreto professionale

1. Nell'esercizio delle sue funzioni, la Consigliera/il Consigliere di fiducia è tenuta/tenuto a rispettare l'assoluta riservatezza, in particolare per quanto riguarda avvenimenti e dati relativi alle seguenti persone:

- a. la persona che presenta reclamo;
- b. la persona che viene accusata;
- c. i terzi coinvolti.

La diffusione di informazioni sarà considerata violazione dell'etica professionale, perseguibile ai sensi del regolamento generale sulla protezione dei dati dell'Unione europea e della disciplina nazionale vigente in materia e ai sensi dell'articolo 326 del codice penale.



2. Wer Opfer einer direkten oder indirekten diskriminierenden Handlung oder Verhaltensweise, jedweder Form von Belästigung oder Mobbing ist, hat das Recht auf Nicht-Anführung des eigenen Namens in allen Dokumenten, die aus welchem Grund auch immer veröffentlicht werden.

Art. 13

Verarbeitung personenbezogener Daten

1. Enthalten die Akten, Daten und Informationen personenbezogene Daten, so ist die Vertrauensperson für deren Verarbeitung verantwortlich und muss folglich geeignete technische und organisatorische Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Verarbeitung gemäß den einschlägigen Bestimmungen erfolgt.

2. Die Daten werden nur so lange gespeichert, wie es für die Abwicklung des informellen Beschwerdeverfahrens notwendig ist bzw. solange noch etwaiger Verteidigungsbedarf sowohl der betroffenen Person als auch der Vertrauensperson besteht.

V. TITEL

INFORMATION, PRÄVENTION UND SENSIBILISIERUNGSMABNAHMEN

Art. 14

Information, Prävention und Weiterbildung

1. Die Südtiroler Landesverwaltung verpflichtet sich, diese Bestimmung zu veröffentlichen; sie verpflichtet außerdem ihre Führungskräfte, für ihre Einhaltung und Verbreitung zu sorgen. Zu diesem Zweck sorgt die Südtiroler Landesverwaltung dafür:

- a. den Landesbediensteten den Namen, die Telefonnummer, die E-Mail-Adresse, den Ort und die Sprechstunden der Vertrauensperson mitzuteilen;
- b. Weiterbildungs- und Präventionsprojekte zu den Thematiken dieser Maßnahmen zu organisieren, mit besonderem Augenmerk auf die Weiterbildung der Führungskräfte, welche die Aufgabe haben, eine Kultur des gegenseitigen Respekts zu fördern.

2. La persona che ha subito un atto o un comportamento discriminatorio diretto o indiretto, o qualsiasi forma di molestia o mobbing, ha il diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento che sia soggetto, per qualsivoglia motivo e ove necessario, a pubblicazione.

Art. 13

Trattamento dei dati personali

1. Nel caso in cui gli atti, i dati e le informazioni contengano dati personali, la Consigliera/il Consigliere di fiducia assume la qualifica di titolare del trattamento e come tale deve mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate a garantire che il trattamento sia effettuato conformemente alla normativa vigente in materia.

2. I dati verranno conservati per il periodo necessario per lo svolgimento della procedura di reclamo informale, ovvero per tutto il tempo in cui sussiste ancora la necessità di difesa sia da parte della persona interessata che della Consigliera/del Consigliere di fiducia.

TITOLO V

INFORMAZIONE, PREVENZIONE E MISURE DI SENSIBILIZZAZIONE

Art. 14

Informazione, prevenzione e formazione continua

1. L'Amministrazione della Provincia autonoma di Bolzano si impegna a dare ampia pubblicità alle presenti disposizioni e impegna altresì le dirigenti e i dirigenti al loro rispetto e alla loro divulgazione. A tal fine, l'Amministrazione provvederà a:

- a. comunicare a tutti i dipendenti provinciali il nome, il numero di telefono e l'indirizzo di posta elettronica della Consigliera/del Consigliere di fiducia nonché il luogo e l'orario delle udienze;
- b. attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche di cui alle presenti misure, con particolare attenzione alla formazione delle dirigenti e dei dirigenti che dovranno promuovere una cultura di rispetto reciproco.

Sichtvermerke i. S. d. Art. 13 L.G. 17/93
über die fachliche, verwaltungsgemäße
und buchhalterische Verantwortung

Visti ai sensi dell'art. 13 L.P. 17/93
sulla responsabilità tecnica,
amministrativa e contabile

Der Amtsdirektor 26/08/2020 10:40:33 Il Direttore d'ufficio
SOELVA GUENTER

Der Generaldirektor 26/08/2020 16:34:26 Il Direttore generale
STEINER ALEXANDER

Laufendes Haushaltsjahr

Esercizio corrente

La presente delibera non dà luogo a
impegno di spesa.
Dieser Beschluss beinhaltet keine
Zweckbindung

zweckgebunden

impegnato

als Einnahmen
ermittelt

accertato
in entrata

auf Kapitel

sul capitolo

Vorgang

operazione

Der Direktor des Amtes für Ausgaben 27/08/2020 15:17:29 Il direttore dell'Ufficio spese
NATALE STEFANO

Der Direktor des Amtes für Einnahmen Il direttore dell'Ufficio entrate

Diese Abschrift
entspricht dem Original

Per copia
conforme all'originale

Datum / Unterschrift

data / firma

Abschrift ausgestellt für

Copia rilasciata a



Der Landeshauptmann
Il Presidente

KOMPATSCHER ARNO

28/08/2020

Der Vizeregensekretär
Il Vice Segretario Generale

MATHA THOMAS

28/08/2020

Es wird bestätigt, dass diese analoge Ausfertigung, bestehend - ohne diese Seite - aus 16 Seiten, mit dem digitalen Original identisch ist, das die Landesverwaltung nach den geltenden Bestimmungen erstellt, aufbewahrt, und mit digitalen Unterschriften versehen hat, deren Zertifikate auf folgende Personen lauten:

nome e cognome: Arno Kompatscher

Si attesta che la presente copia analogica è conforme in tutte le sue parti al documento informatico originale da cui è tratta, costituito da 16 pagine, esclusa la presente. Il documento originale, predisposto e conservato a norma di legge presso l'Amministrazione provinciale, è stato sottoscritto con firme digitali, i cui certificati sono intestati a:

nome e cognome: Thomas Matha'

Die Landesverwaltung hat bei der Entgegennahme des digitalen Dokuments die Gültigkeit der Zertifikate überprüft und sie im Sinne der geltenden Bestimmungen aufbewahrt.

Ausstellungsdatum

11/08/2020

Diese Ausfertigung entspricht dem Original

L'Amministrazione provinciale ha verificato in sede di acquisizione del documento digitale la validità dei certificati qualificati di sottoscrizione e li ha conservati a norma di legge.

Data di emanazione

Per copia conforme all'originale

Datum/Unterschrift

Data/firma