



An den Generaldirektor des Landes
 An den Generalsekretär des Landes
 An die Ressortdirektorinnen und -direktoren
 An die Abteilungsdirektorinnen und -direktoren
 An die Amtsdirektorinnen und -direktoren
 An die Direktorinnen und Direktoren der Kindergärten und Schulen
 An die Hilfskörperschaften des Landes

Al Direttore Generale della Provincia
 Al Segretario Generale della Provincia
 Alle Direttrici e ai Direttori di Dipartimento
 Alle Direttrici e ai Direttori di Ripartizione

Alle Direttrici e ai Direttori d'Ufficio
 Alle e ai Dirigenti delle scuole dell'infanzia e delle scuole
 Agli Enti strumentali provinciali

Mitteilung vom 16.06.2022

Ordentlicher Urlaub – Hinweise für alle Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landes- und Schulverwaltung

Da in den letzten Monaten viele Fragen zum ordentlichen Urlaub und vor allen auch viele Anträge um Übertragung von nicht genossenen Urlaubstagen der vergangenen Jahre gestellt wurden, erachtet es die Personalabteilung als notwendig, allen Bediensteten und Führungskräften einige Hinweise zum ordentlichen Urlaub zu geben.

1. Grundsatz: Beanspruchung des ordentlichen Urlaubs während des Jahres

Der ordentliche Urlaub ist unverzichtbar und er ist **in angemessenen und mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbaren Abschnitten im Laufe des Jahres, während dem er anreift, zu beanspruchen!**

Da der Urlaub in erster Linie der psychophysischen Erholung dienen sollte, ist auch von den geltenden EU-Richtlinien mindestens ein ununterbrochener Zeitraum von zwei Wochen Urlaub während des Jahres vorgesehen. Es wird daran erinnert, dass die vorgesetzte Führungskraft die Verantwortung dafür trägt, sollte der Verwaltung oder den Betroffenen ein Schaden entstehen der darauf zurückzuführen ist, dass jemand keinen oder zu wenig Urlaub genossen hat.

Comunicazione del 16.06.2022

Congedo ordinario – indicazioni per tutti i dirigenti, collaboratrici e collaboratori dell'amministrazione provinciale e dell'amministrazione delle scuole

In considerazione del crescente numero di domande riguardo il congedo ordinario pervenute negli ultimi mesi, relative soprattutto al riporto di giorni di ferie non usufruiti negli anni precedenti, la ripartizione Personale ritiene necessario dare a tutti i/tutte le dipendenti e a tutti i/tutte le dirigenti alcune indicazioni in materia di congedo ordinario.

1. Principio: fruizione del congedo ordinario durante l'anno

Il congedo ordinario è irrinunciabile e **dev'essere fruito nel corso dell'anno di maturazione, in adeguate soluzioni compatibili con le esigenze di servizio!**

Poiché il congedo ordinario dovrebbe servire principalmente al recupero psico-fisico, anche le vigenti direttive comunitarie prevedono almeno un periodo ininterrotto di due settimane di ferie durante l'anno. Si rammenta che il/la dirigente preposto/a si assume la responsabilità di eventuali danni arrecati all'amministrazione o agli interessati/alle interessate, dovuti al fatto che qualcuno non abbia goduto sufficientemente o non abbia goduto affatto del congedo ordinario.



2. Übertragung Resturlaub auf das Folgejahr

Die Übertragung des im Laufe des Jahres angereiften und nicht beanspruchten Urlaubes ist **nur bei unaufschiebbaren dienstlichen Erfordernissen oder besonderen persönlichen Gründen** möglich, wobei das **Höchstmaß von 50 Prozent** des im Jahr angereiften Urlaubes nicht überschritten werden darf. Dieser Resturlaub ist jedenfalls innerhalb 30. September des Folgejahres zu beanspruchen.

Nur im Falle von höherer Gewalt kann der Urlaub, der innerhalb der genannten Fristen nicht beansprucht wird (31.12. des jeweiligen Jahres bzw. 30.09. des Folgejahres), innerhalb 31.12. des darauffolgenden Jahres genommen werden.

3. Verbot der Bezahlung nicht genossener Urlaubstage

In diesem Zusammenhang wird daran erinnert, **dass ev. nicht genossene Urlaubstage dem Personal im Dienst nicht bezahlt werden dürfen**. Dazu gibt es ein ausdrückliches gesetzliches Verbot!

Dieses Verbot gilt auch bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses (also z.B. im Fall von Mobilität, Kündigung, Pensionierung oder Erreichen der Höchstaltersgrenze), **wenn die Auflösung vorhersehbar war oder wenn sie vom Willen der Beteiligten abhängt**. Die Ausnahmen, bei denen eine Auszahlung zulässig ist, werden vom Gesetz ausdrücklich angeführt: es handelt sich dabei um Todesfall, Krankheit, Unfall, Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen dauerhafter und vollständiger Nichteignung für den Dienst, Mutterschaftsurlaub und andere Abwesenheiten mit anschließender Auflösung des Arbeitsverhältnisses, die nicht vom Willen der Betroffenen abhängen.

Wer also seinen Urlaub aus anderen Gründen (z.B. auch aus besonderen dienstlichen oder privaten Gründen) nicht vor Beendigung des Dienstes aufgebraucht hat, verliert diesen und hat keinen Anspruch auf eine Ersatzvergütung.

Die Verantwortlichen der Strukturen werden ersucht, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Inhalt dieser Mitteilung in Kenntnis zu setzen.

Mit freundlichen Grüßen

2. Trasferimento di giorni di ferie non godute all'anno successivo

Il trasferimento del congedo ordinario non goduto nel corso dell'anno di maturazione, può avvenire **solo in caso di indifferibili esigenze di servizio o per particolari ragioni personali**, e comunque solo nella **misura massima del 50 per cento** del congedo maturato nell'anno. Questo congedo ordinario residuo deve in ogni caso essere fruito entro il 30 settembre dell'anno immediatamente successivo.

Solo per cause di forza maggiore il congedo non usufruito entro i termini previsti (31.12. del rispettivo anno oppure 30.09. dell'anno successivo), può essere fruito entro il 31.12. del secondo anno successivo a quello di maturazione.

3. Divieto di pagamento di giorni di congedo ordinario non goduti

Si coglie l'occasione per ricordare che **in nessun caso possono essere corrisposti trattamenti economici sostitutivi per eventuali giorni di ferie non godute, ai/alle dipendenti in servizio**. Esiste un esplicito divieto legale per questo!

Questo divieto vale anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro (p.e. per mobilità, dimissioni, pensionamento e raggiungimento del limite di età), **se tale risoluzione era programmata oppure dipendente dalla volontà delle parti**.

Le eccezioni in cui è consentito il pagamento sono espressamente previste dalla legge. Si tratta di morte, malattia, infortunio, cessazione del rapporto di lavoro per inabilità permanente e totale al servizio, maternità e altre assenze non dipendenti dalla volontà degli interessati, seguite dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

Pertanto, chi prima della fine del servizio non abbia goduto delle ferie per altri motivi (p.e. per particolari motivi di servizio o motivi privati), perde queste ferie e non ha diritto ad alcun indennizzo sostitutivo.

I responsabili delle strutture sono pregati di portare a conoscenza dei propri collaboratori e collaboratrici il contenuto della presente comunicazione.

Distinti saluti



Der Direktor der Personalabteilung

Il Direttore della Ripartizione Personale

Albrecht Matzneller / Albrecht Matzneller
(mit digitaler Unterschrift unterzeichnet / sottoscritto con firma digitale)