

[195288]

Jahr 2023**Anno 2023***Allgemeine Sektion - Erster Teil**Sezione generale - Parte prima***KOLLEKTIVABKOMMEN UND -VERTRÄGE****ACCORDI E CONTRATTI COLLETTIVI****Autonome Provinz Bozen - Südtirol****Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige****KOLLEKTIVABKOMMEN UND -VERTRAG**

vom 24. August 2023

Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für die
Führungskräfte für den Dreijahreszeitraum
2020-2022**ACCORDO - CONTRATTO COLLETTIVO**

del 24 agosto 2023

Contratto collettivo intercompartimentale per il
personale dirigenziale per il triennio 2020-2022*Fortsetzung >>>**Continua >>>*



**Bereichsübergreifender Kollektivvertrag
für die Führungskräfte für den
Dreijahreszeitraum 2020-2022**

**Contratto collettivo intercompartimentale
per il personale dirigenziale
per il triennio 2020-2022**

Unterzeichnet am 24. August 2023 aufgrund
des Beschlusses der Landesregierung vom 25.
Juli 2023, n. 618.

Sottoscritto il 24 agosto 2023 in base alla
deliberazione della Giunta provinciale del 25
luglio 2023, n. 618.

Inhaltsverzeichnis

Indice

I. TITEL
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

1. ABSCHNITT *Allgemeine Bestimmungen*

CAPO I *Disposizioni generali*

- Art. 1 Anwendungsbereich
Art. 2 Gültigkeit, Dauer und Verfahren zur
Anwendung des Vertrags

- Art. 1 Ambito di applicazione
Art. 2 Decorrenza, durata e procedure di
applicazione del contratto

II. TITEL
SYSTEM DER BEZIEHUNGEN ZU DEN
GEWERKSCHAFTEN

TITOLO II
SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

1. ABSCHNITT *Beziehungen zu den
Gewerkschaften*

CAPO I *Relazioni sindacali*

- Art. 3 Ziele und Mittel
Art. 4 Verhandlungsebenen und
Sachbereiche
Art. 5 Information und Austausch mit den
Gewerkschaften

- Art. 3 Obiettivi e strumenti
Art. 4 Livelli di contrattazione e materie
Art. 5 Informativa e confronto sindacale

2. ABSCHNITT *Verfahren der authentischen
Auslegung*

CAPO II *Procedura di interpretazione autentica*

- Art. 6 Authentische Auslegung

- Art. 6 Interpretazione autentica

3. ABSCHNITT *Ausübung des Streikrechts im
Fall systemrelevanter öffentlicher Dienste*

CAPO III *Esercizio del diritto di sciopero nei
servizi pubblici essenziali*

- Art. 7 Ausübung des Streikrechts im Fall
systemrelevanter öffentlicher Dienste

- Art. 7 Esercizio del diritto di sciopero nei
servizi pubblici essenziali

III. TITEL
ARBEITSVERHÄLTNIS

TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO

1. ABSCHNITT *Begründung des
Arbeitsverhältnisses*

CAPO I *Costituzione del rapporto di lavoro*



Art. 8 Individueller Arbeitsvertrag	Art. 8 Contratto individuale di lavoro
Art. 9 Probezeit	Art. 9 Periodo di prova
2. ABSCHNITT <i>Wesentliche Elemente des Arbeitsverhältnisses</i>	CAPO II <i>Struttura del rapporto di lavoro</i>
Art. 10 Arbeitsverpflichtung und Anwesenheit	Art. 10 Impegno lavorativo e presenza in servizio
Art. 11 Teilzeit-Arbeitsverhältnis	Art. 11 Rapporto di lavoro a tempo parziale
Art. 12 Bereitschaft	Art. 12 Reperibilità
Art. 13 Mensadienst und Essensgutscheine	Art. 13 Servizio mensa e buono pasto
3. ABSCHNITT <i>Führungsauftrag und Beurteilung</i>	CAPO III <i>Incarico dirigenziale e valutazione</i>
Art. 14 Erteilung der Führungsaufträge	Art. 14 Conferimento degli incarichi dirigenziali
Art. 15 Beurteilung der Ergebnisse der Führungskräfte	Art. 15 Valutazione dei risultati del personale dirigente
4. ABSCHNITT <i>Aussetzungen des Arbeitsverhältnisses</i>	CAPO IV <i>Sospensioni del rapporto di lavoro</i>
Art. 16 Urlaub und Feiertage	Art. 16 Ferie e festività
5. ABSCHNITT <i>Weiterbildung</i>	CAPO V <i>Formazione</i>
Art. 17 Weiterbildung der Führungskräfte	Art. 17 Formazione del personale dirigente
6. ABSCHNITT <i>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</i>	CAPO VI <i>Estinzione del rapporto di lavoro</i>
Art. 18 Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Pflichten der Parteien	Art. 18 Cause di cessazione del rapporto di lavoro e obblighi delle parti
Art. 19 Kündigungsfristen	Art. 19 Termini di preavviso
7. ABSCHNITT <i>Verantwortung der Führungskräfte</i>	CAPO VII <i>Responsabilità dirigenziale</i>
Art. 20 Fälle der Verantwortung der Führungskräfte	Art. 20 Fattispecie di responsabilità dirigenziale
Art. 21 Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Fehlverhaltens der Führungskraft	Art. 21 Recesso dal rapporto di lavoro per responsabilità dirigenziale
IV. TITEL	TITOLO IV
BESOLDUNGSRECHTLICHE BEHANDLUNG	TRATTAMENTO ECONOMICO
1. ABSCHNITT <i>Besoldungsrechtliche Bestimmungen</i>	CAPO I <i>Disposizioni in materia di trattamento economico</i>
Art. 22 Gliederung der Entlohnung	Art. 22 Struttura della retribuzione
Art. 23 Grundentlohnung	Art. 23 Retribuzione fondamentale
Art. 24 Positionsgehalt	Art. 24 Retribuzione di posizione
Art. 25 Gewichtung der Führungsfunktionen	Art. 25 Graduazione delle funzioni dirigenziali
Art. 26 Ergebnisgehalt	Art. 26 Retribuzione di risultato
Art. 27 Dreizehntes Monatsgehalt	Art. 27 Tredicesima mensilità
Art. 28 Anhebung des Ergebnisgehalts bei zusätzlichen Aufträgen	Art. 28 Incremento della retribuzione di risultato per incarichi aggiuntivi
Art. 29 Anhebung des Ergebnisgehalts bei Vertretung einer anderen Führungskraft	Art. 29 Incremento della retribuzione di risultato per sostituzione di un altro/un'altra dirigente

2. ABSCHNITT *Weitere Bestimmungen*

- Art. 30 Außendienstvergütung
 Art. 31 Besoldungsrechtliche Schutzklausel

V. TITEL
 ÜBERGANGS- UND
 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

1. ABSCHNITT *Übergangs- und Schlussbestimmungen*

- Art. 32 Besondere Bestimmungen
 Art. 33 Übergangsbestimmungen
 Art. 34 Schlussbestimmungen und Übergangsbestimmung für die Gemeinden, Bezirksgemeinden und Öffentliche Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste (ÖBPB)

Vorspann

Die Landesregierung hat mit Beschluss vom 25. Oktober 2022, Nr. 765 die Richtlinien für die Verhandlung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für die Führungskräfte für den Dreijahreszeitraum 2020-2022 genehmigt.

Nach Inkrafttreten des Landesgesetzes vom 21. Juli 2022, Nr. 6 hat es sich als notwendig erwiesen, die rechtliche und besoldungsrechtliche Behandlung der Führungskräfte auch auf kollektivvertraglicher Ebene zu regeln.

Die in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen sind das Ergebnis ausführlicher Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften und der öffentlichen Delegation; sie setzen ein Zeichen der Anerkennung und Wertschätzung der Autonomie und der Rolle der im öffentlichen Dienst stehenden Führungskräfte, die sich mit Kompetenz den aktuellen und künftigen Herausforderungen stellen, im Dienst der Bürgerinnen und Bürger.

In diesem Sinne wurden die operativen und funktionalen Bedürfnisse der Organisationseinheiten und die Flexibilität der Führungstätigkeit mit dem Grundsatz der Eigenverantwortung der Führungskraft zur Umsetzung der Ziele in Einklang gebracht. Weiters wurden spezifische Maßnahmen eingeführt, die den gesellschaftlichen Veränderungen Rechnung tragen und ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Privatleben und Führungstätigkeit gewährleisten, unter Berücksichtigung von Umständen, die besondere Beachtung erfordern, insbesondere

CAPO II *Altre disposizioni*

- Art. 30 Trattamento di missione
 Art. 31 Clausola di salvaguardia economica

TITOLO V
 DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

CAPO I *Disposizioni transitorie e finali*

- Art. 32 Disposizioni specifiche
 Art. 33 Disposizioni transitorie
 Art. 34 Disposizioni finali e disposizione transitoria per i comuni, le comunità comprensoriali e le aziende pubbliche di servizi alla persona (APSP)

Premessa

La Giunta provinciale ha approvato con la deliberazione 25 ottobre 2022, n. 765, le direttive per la contrattazione collettiva relativa al contratto intercompartimentale per la dirigenza per il triennio 2020-2022.

In particolare, a seguito dell'entrata in vigore della legge provinciale 21 luglio 2022, n. 6, si è reso necessario introdurre anche sul piano della contrattazione collettiva una nuova regolamentazione del trattamento giuridico ed economico della figura del dirigente.

La disciplina contenuta nel presente contratto, frutto di approfondite trattative tra le organizzazioni sindacali e la delegazione pubblica, riconosce e valorizza l'autonomia e il ruolo delle dirigenti e dei dirigenti pubblici, figure al servizio di cittadini e cittadine, competenti e impegnate a fronte delle sfide presenti e future.

In tal modo si è inteso coniugare le esigenze operative e funzionali delle strutture organizzative e la flessibilità dell'attività dirigenziale con il principio dell'autoresponsabilizzazione della/del dirigente rispetto al raggiungimento degli obiettivi. Inoltre, sono state introdotte specifiche misure che tengono conto dei cambiamenti sociali in atto e volte a garantire un corretto equilibrio tra vita privata e attività dirigenziale, valorizzando specificamente quelle situazioni che meritano una particolare attenzione, anche per perseguire una presenza bilanciata di uomini e donne.



im Sinne einer ausgewogenen Vertretung von Männern und Frauen unter den Führungskräften.

Letztendlich ist es gerade die Kompetenz der Führungskräfte, die die Qualität, Professionalität und Innovationsfähigkeit einer öffentlichen Verwaltung prägt.

Dies vorausgeschickt, vereinbaren die Parteien diesen Kollektivvertrag.

In definitiva, uno dei fattori che determina in modo sostanziale la qualità, la professionalità e la capacità di innovazione di un'amministrazione pubblica è proprio la qualità delle proprie e dei propri dirigenti.

Tutto ciò premesso, le parti convengono e stipulano il presente contratto collettivo.

I. TITEL Allgemeine Bestimmungen	TITOLO I Disposizioni generali
1. ABSCHNITT Allgemeine Bestimmungen	CAPO I Disposizioni generali
Art. 1 Anwendungsbereich	Art. 1 Ambito di applicazione
<p>1. Dieser bereichsübergreifende Kollektivvertrag wird auf das gesamte Führungspersonal der ersten und zweiten Ebene mit unbefristetem und befristetem Arbeitsverhältnis folgender Bereiche angewandt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Bereich Personal der Landesverwaltung, b) Bereich Personal der Gemeinden, der Seniorenwohnheime und der Bezirksgemeinschaften, c) Bereich Personal des Landesgesundheitsdienstes, d) Bereich Personal des Institutes für den sozialen Wohnbau, e) Bereich Personal des Verkehrsamtes Bozen und der Kurverwaltung Meran. <p>2. Für alles, was in diesem Vertrag nicht anders geregelt ist, wird auf das Personal laut Absatz 1 der geltende Kollektivvertrag gemäß Artikel 4 Absatz 2 des Landesgesetzes vom 19. Mai 2015, Nr. 6, angewandt.</p>	<p>1. Il presente contratto collettivo intercompartimentale si applica a tutto il personale dirigente di prima e di seconda fascia, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, dei seguenti comparti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) comparto del personale dell'Amministrazione provinciale; b) comparto del personale dei comuni, delle residenze per anziani e delle comunità comprensoriali; c) comparto del personale del Servizio sanitario provinciale; d) comparto del personale dell'Istituto per l'edilizia sociale; e) comparto del personale dell'Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e dell'Azienda di cura, soggiorno e turismo di Merano. <p>2. In quanto non diversamente disciplinato dal presente contratto, al personale di cui al comma 1 si applica il vigente contratto collettivo di cui all'art. 4, comma 2, della legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6.</p>
Art. 2 Gültigkeit, Dauer und Verfahren zur Anwendung des Vertrags	Art. 2 Decorrenza, durata e procedure di applicazione del contratto
<p>1. Dieser Vertrag gilt für den Dreijahreszeitraum 2020-2022. Die rechtlichen und besoldungsrechtlichen Auswirkungen dieses Vertrags laufen ab 1. Jänner 2023, vorbehaltlich einer anderen,</p>	<p>1. Il presente contratto si riferisce al triennio contrattuale 2020-2022. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono a partire dal 1 gennaio 2023, salvo diversa</p>



für bestimmte Vertragsbestimmungen ausdrücklich vorgesehenen Laufzeit.

2. Dieser Vertrag wird bei Ablauf stillschweigend von Jahr zu Jahr verlängert, sofern ihn nicht einer der Vertragspartner per zertifizierter elektronischer Post (PEC) mindestens drei Monate vor Ablauf oder, falls später unterzeichnet, innerhalb von sechs Monaten nach der endgültigen Unterzeichnung kündigt. Im Kündigungsfall bleiben die vertraglichen Bestimmungen in ihrer Gesamtheit so lange in Kraft, bis sie durch den darauffolgenden Kollektivvertrag ersetzt werden.

3. Die gewerkschaftlichen Plattformen zur Erneuerung dieses bereichsübergreifenden Kollektivvertrags müssen drei Monate vor Fälligkeit der Vertragserneuerung, in jedem Fall jedoch rechtzeitig vorgelegt werden, um die Verhandlungen eröffnen zu können.

decorrenza espressamente prevista per singole disposizioni contrattuali.

2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, con posta elettronica certificata, almeno tre mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente, entro sei mesi dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

3. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto collettivo intercompartimentale sono presentate tre mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa.

II. TITEL

System der Beziehungen zu den Gewerkschaften

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

1. ABSCHNITT

Beziehungen zu den Gewerkschaften

CAPO I

Relazioni sindacali

Art. 3

Ziele und Mittel

1. Das System der Beziehungen zu den Gewerkschaften richtet sich nach den Grundsätzen der Verantwortung, Korrektheit, des guten Glaubens und der Transparenz der Verhaltensweisen und strebt nach Konfliktvermeidung.

2. Das System der Beziehungen zu den Gewerkschaften ist, unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Rollen und Verantwortungen der Verwaltungen und der Gewerkschaften, im Einklang mit dem Ziel definiert, ein ausgewogenes Verhältnis zu schaffen zwischen der zentralen Bedeutung und Anerkennung der Führungsfunktion im Rahmen der Innovationsprozesse und allgemein der Führung der Körperschaften und Einrichtungen und der Steigerung der Wirksamkeit, Effizienz und Wirtschaftlichkeit der für die Gemeinschaft erbrachten Dienstleistungen.

3. Das System der Beziehungen zu den Gewerkschaften gliedert sich, im Einklang mit den Zielen laut Absatz 2, wie folgt:

- a) bereichsübergreifende Kollektivvertragsverhandlungen,

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dei servizi erogati alla collettività con l'interesse al riconoscimento della centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto e nel governo degli enti.

3. Il sistema delle relazioni sindacali, in coerenza con gli obiettivi di cui al comma 2, si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva a livello intercompartimentale;



- | | |
|---|--|
| <p>b) Kollektivvertragsverhandlungen auf Bereichsebene,</p> <p>c) dezentrale Kollektivvertragsverhandlungen, die für die im entsprechenden Bereichsvertrag angegebenen Sachbereiche nach den darin festgelegten Zeitrahmen und Verfahren abgewickelt werden,</p> <p>d) vorzeitige, in jedem Fall jedoch rechtzeitige Information, welche die Verwaltungen und Körperschaften in den von diesem Vertrag vorgesehenen Fällen den Gewerkschaften zukommen lassen, nach Kriterien der Transparenz, Vollständigkeit, Gleichzeitigkeit und für alle gleichen Vorgangsweise,</p> <p>e) Austausch über die von diesem Vertrag vorgesehenen Sachbereiche, im Rahmen von Treffen und nach Information der repräsentativen Gewerkschaften, bei denen die Parteien ihre Positionen austauschen, Treffen, die zu einem Einvernehmen führen können. Unbeschadet bleibt die eigenständige endgültige Entscheidung der Verwaltung oder Körperschaft,</p> <p>f) Verfahren zur Entscheidung in Fällen der unterschiedlichen Auslegung von Bestimmungen dieses Vertrags, der Bereichsverträge oder der dezentralen Verträge.</p> | <p>b) contrattazione collettiva a livello di comparto;</p> <p>c) contrattazione collettiva a livello decentrato, che si svolge per le materie, con i tempi e secondo le procedure indicati nel rispettivo contratto di comparto;</p> <p>d) informazione, preventiva e comunque tempestiva, che viene fornita dalle amministrazioni e dagli enti, nei casi previsti dal presente contratto, ai soggetti sindacali secondo criteri di trasparenza, completezza, contestualità e uguali modalità per tutti i soggetti;</p> <p>e) confronto, che si svolge sulle materie previste dal presente contratto, previa informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative, in appositi incontri nei quali le parti confrontano le rispettive posizioni e che possono concludersi con un'intesa. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva dell'amministrazione o dell'ente;</p> <p>f) procedura di risoluzione delle controversie interpretative relative alle disposizioni contenute nel presente contratto, nei contratti di comparto e in quelli decentrati.</p> |
|---|--|

Art. 4

Verhandlungsebenen und Sachbereiche

1. Die Vertragsverhandlungen erfolgen auf drei Ebenen:
 - a) bereichsübergreifender Kollektivvertrag,
 - b) Kollektivvertrag auf Bereichsebene,
 - c) dezentraler Vertrag für einzelne Verwaltungen oder Körperschaften.
2. Die Vertragsverhandlungen auf Bereichsebene werden über die im vorliegenden Vertrag diesen Verhandlungen vorbehaltenen Sachbereiche geführt.
3. Die dezentralen Vertragsverhandlungen werden über die im entsprechenden Bereichsvertrag angegebenen Sachbereiche geführt, in dem auch das Verhandlungsverfahren bestimmt wird.

Art. 4

Livelli di contrattazione e materie

1. Il sistema della contrattazione collettiva è strutturato su tre livelli:
 - a) il contratto collettivo intercompartimentale;
 - b) il contratto di comparto;
 - c) il contratto decentrato per singole amministrazioni o enti.
2. La contrattazione di comparto si svolge sulle materie riservate a tale contrattazione nel presente contratto.
3. La contrattazione collettiva decentrata si svolge sulle materie indicate nel rispettivo contratto di comparto, nel quale viene anche determinata la relativa procedura contrattuale.



Art. 5
Information und Austausch mit den
Gewerkschaften

1. Unbeschadet der gesetzlichen Verpflichtung zu mehr Transparenz, müssen die Gewerkschaften vorab rechtzeitig über Folgendes informiert werden, damit sie die Auswirkungen einzuschätzen und allfällige Bemerkungen vorzubringen können:

- a) allgemeine Akte betreffend die Organisation der Ämter,
- b) allgemeine Kriterien betreffend die Erteilung, die Änderung oder den Widerruf von Führungsaufträgen samt entsprechenden Verfahren,
- c) allgemeine Akte betreffend die mehrjährige Tätigkeits- und Performanceplanung.

2. Gegenstand des Austauschs mit den Gewerkschaften sind:

- a) die Kriterien zur Gewichtung der Führungsaufgaben,
- b) die allgemeinen Leitlinien für die Planung der beruflichen Aus- und Weiterbildung,
- c) die spezifischen Kriterien zur Erteilung der Führungsaufträge,
- d) die Beurteilungskriterien laut Artikel 15.

2. ABSCHNITT
Verfahren der authentischen Auslegung

Art. 6
Authentische Auslegung

1. Bei Differenzen über die Auslegung der kollektivvertraglichen Bestimmungen treffen sich die Parteien, die die Verträge unterzeichnet haben, innerhalb zwanzig Tagen ab dem Antrag laut Absatz 2, um einen Konsens über die Bedeutung der kontroversen Bestimmung zu finden.

2. Für die Zwecke laut Absatz 1 sendet die Vertragspartei, die das Treffen verlangt, einen entsprechenden Antrag über die zertifizierte elektronische Post. Der Antrag muss eine kurze Beschreibung der Fakten und der Rechtsgrundlagen enthalten, auf die er sich stützt, und muss Bezug auf die Auslegungsprobleme nehmen.

Art. 5
Informativa e confronto sindacale

1. Fatti salvi gli obblighi di maggiore trasparenza ai sensi di legge, sono soggetti a previa informativa sindacale nei tempi utili per dar modo alle organizzazioni sindacali di valutare gli impatti e fornire eventuali osservazioni:

- a) gli atti generali di organizzazione degli uffici;
- b) i criteri generali relativi al conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali, nonché le relative procedure;
- c) gli atti generali relativi alla pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

2. Sono soggetti a confronto sindacale:

- a) i criteri per la graduazione delle funzioni dirigenziali;
- b) le linee generali per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento professionale;
- c) i criteri specifici per il conferimento degli incarichi dirigenziali;
- d) i criteri di valutazione di cui all'articolo 15.

CAPO II
Procedura di interpretazione autentica

Art. 6
Interpretazione autentica

1. Quando insorgono controversie sull'interpretazione delle norme contenute nei contratti collettivi, le parti che le hanno sottoscritte si incontrano, entro venti giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte contraente che richiede l'incontro invia all'altra apposita richiesta scritta con posta elettronica certificata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e deve comunque riferirsi ai problemi di interpretazione.



3. Das eventuelle Einvernehmen, das nach demselben Verhandlungsverfahren erfolgt wie der Vertrag, ersetzt die kontroverse Vertragsbestimmung mit Wirkung ab dem Datum des Inkrafttretens des Kollektivvertrags. Im Rahmen des in Absatz 1 genannten Treffens können die Vertragspartner vereinbaren, dass die Anwendung der kontroversen Vertragsklauseln aussetzt, falls dies nicht mit einem Nachteil für die institutionelle Tätigkeit verbunden ist.

4. Bei Differenzen über die Auslegung von Bereichsverträgen oder dezentralen Verträgen zwischen den unterzeichnenden Parteien wird ein analoges Verfahren angewandt.

3. L'eventuale accordo, stipulato con le stesse procedure del contratto, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo. In sede di incontro di cui al comma 1, le parti possono concordare la sospensione dell'applicazione delle clausole contrattuali controverse, qualora ciò non arrechi alcun pregiudizio all'attività istituzionale.

4. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti di comparto o decentrati.

3. ABSCHNITT

Ausübung des Streikrechts im Fall systemrelevanter öffentlicher Dienste

Art. 7

Ausübung des Streikrechts im Fall systemrelevanter öffentlicher Dienste

1. Um die Ausübung des Streikrechts mit den verfassungsrechtlich geschützten Rechten der Person und in der Rechtsordnung festgelegten systemrelevanten öffentlichen Diensten in Einklang zu bringen, werden gemäß Artikel 21 des Landesgesetzes vom 19. Mai 2015, Nr. 6 mit Bereichsvertrag die Modalitäten der Arbeitsniederlegung und die systemrelevanten Mindestleistungen festgelegt.

CAPO III

Esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali

Art. 7

Esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali

1. Ai sensi dell'articolo 21 della legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6, allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente garantiti nei servizi pubblici essenziali individuati dall'ordinamento giuridico, è demandata alla contrattazione collettiva di comparto la disciplina delle specifiche modalità di astensione dal lavoro e delle prestazioni minime indispensabili.

III. TITEL

Arbeitsverhältnis

TITOLO III

Rapporto di lavoro

1. ABSCHNITT

Begründung des Arbeitsverhältnisses

Art. 8

Individueller Arbeitsvertrag

1. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Verwaltungen und den Körperschaften laut Artikel 1 Absatz 1 und der Führungskraft gründet auf einem individuellen Vertrag, der das Arbeitsverhältnis gemäß den gesetzlichen Bestimmungen, den Bestimmungen der Europäischen Union und den in den entsprechenden Kollektivverträgen enthaltenen Bestimmungen regelt.

CAPO I

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 8

Contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro tra le amministrazioni e gli enti di cui all'articolo 1, comma 1, e il/la dirigente si costituisce mediante contratto individuale, che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione europea e alle disposizioni contenute nei contratti collettivi di riferimento.



2. Der individuelle Arbeitsvertrag wird in schriftlicher Form abgeschlossen. Im Vertrag sind die wesentlichen Elemente des Arbeitsverhältnisses mit den entsprechenden Details angeführt:

- a) Kenndaten der Vertragspartner,
- b) Datum des Beginns und Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- c) Dauer der Probezeit,
- d) dienstrechtliche Einstufung und Grundentlohnung,
- e) erster Arbeitsort.

3. Im Arbeitsvertrag wird festgehalten, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der zum jeweiligen Zeitpunkt geltenden Kollektivverträge geregelt wird, auch im Hinblick auf Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses und Kündigungsfristen. Ein Grund für die Auflösung des Vertrags ist immer, ohne Vorankündigungspflicht, die Annullierung des Auswahlverfahrens, auf dem der Arbeitsvertrag basiert.

Art. 9 Probezeit

1. Die in den Dienst aufgenommene Führungskraft muss eine Probezeit von sechs Monaten absolvieren. Zur Berechnung der Probezeit zählt nur der effektiv geleistete Dienst. Nicht zur Berechnung der Probezeit zählen Tagesfreistellungen der Führungskraft und sonstige Abwesenheiten, Urlaube ausgenommen. Die Probezeit gilt auch für Führungskräfte der zweiten Ebene, die aufgrund eines Wettbewerbs die Qualifikation Führungskraft der ersten Ebene erworben haben.

2. Die Probezeit setzt bei Krankheit oder Unfall sowie bei Mutterschaft und in den anderen ausdrücklich vom Gesetz vorgesehenen Fällen aus.

3. Während der Probezeit kann jede Vertragspartei jederzeit ohne Einhaltung der Kündigungsfrist vom Vertrag zurücktreten, außer in den Fällen der Aussetzung laut Absatz 2. Der Rücktritt ist ab dem Zeitpunkt der Mitteilung an die Gegenpartei wirksam. Der Rücktritt der Verwaltung muss begründet sein. Die Verwaltung kann jederzeit zurücktreten, wenn sie feststellt, dass in der Wettbewerbsausschreibung vorgesehene Voraussetzungen fehlen.

2. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto di lavoro e il funzionamento dello stesso e, in particolare:

- a) l'identità delle parti;
- b) la data di inizio e la durata del rapporto di lavoro;
- c) la durata del periodo di prova;
- d) l'inquadramento giuridico e il trattamento economico fondamentale;
- e) la sede di prima destinazione.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso. Costituisce, in ogni modo, causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

Art. 9 Periodo di prova

1. Il/La dirigente assunto/assunta in servizio è soggetto/soggetta a un periodo di prova di sei mesi. Ai fini del compimento del periodo si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato. Le giornate in cui il/la dirigente usufruisce di permessi giornalieri e le assenze, escluse le ferie, non sono considerate utili ai fini del compimento del periodo di prova. Il periodo di prova deve essere svolto anche nel caso di dirigenti di seconda fascia che, a seguito di concorso, accedono alla qualifica di dirigente di prima fascia.

2. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia o infortunio e in caso di maternità e negli altri casi espressamente previsti dalla legge.

3. Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso, salvo che ricorrano le ipotesi di sospensione di cui al comma 2. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato. L'amministrazione può recedere in qualunque momento, qualora accerti la mancanza dei requisiti previsti dal bando di concorso.



4. Endet die Probezeit ohne Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wird die Führungskraft im Dienst bestätigt; ihr Dienstalter läuft mit sämtlichen Wirkungen ab dem Tag der Einstellung.

5. Die Probezeit darf nach ihrem Ablauf weder erneuert noch verlängert werden.

6. Infolge eines Wettbewerbs zur Führungskraft ernannte Bedienstete, die am Ende der Probezeit nicht positiv beurteilt werden, können auf Antrag bei der Herkunftsverwaltung in der Funktionsebene im Dienst bleiben, in der sie vor ihrer Ernennung zur Führungskraft eingestuft waren.

4. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il/la dirigente si intende confermato/confermata in servizio, con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

5. Il periodo di prova, alla scadenza, non può essere rinnovato né prorogato.

6. Il/La dipendente che, nominato/nominata dirigente in esito a concorso, venga giudicato/giudicata sfavorevolmente al termine del periodo di prova è mantenuto/mantenuta in servizio, a domanda, presso l'amministrazione di provenienza nella qualifica funzionale di appartenenza prima della nomina a dirigente.

2. ABSCHNITT

Wesentliche Elemente des Arbeitsverhältnisses

Art. 10

Arbeitsverpflichtung und Anwesenheit

1. Die Arbeitsverpflichtung der Führungskräfte beträgt durchschnittlich nicht weniger als 40 Wochenstunden.

2. Die Führungskraft gewährleistet ihre Anwesenheit im Rahmen der organisatorischen Bestimmungen der Verwaltung oder Körperschaft, bei der sie Dienst leistet; sie organisiert ihre Arbeitszeit auf flexible Art und Weise im Einklang mit den Erfordernissen der ihr unterstellten Organisationseinheit, stets im Hinblick auf den Auftrag, für den sie verantwortlich ist, samt entsprechenden Programmen und Zielen.

3. Bei Dienstbeginn und Dienstende des betreffenden Tages erfasst die Verwaltung oder Körperschaft zweimal täglich die Anwesenheit der Führungskraft durch elektronische oder informatische Geräte, nach dem Grundsatz der Selbstverantwortung der Führungskraft im Hinblick auf das Erreichen der im Landesgesetz Nr. 6/2022 festgesetzten Ziele. Die Erfassungen zählen nicht für die rechtlichen und besoldungsrechtlichen Institute gemäß den geltenden Bestimmungen und Kollektivverträgen. Für den ordentlichen Urlaub und für Dienstreisen im Rahmen der den Organisationseinheiten zugewiesenen Budgets ist keine Ermächtigung vorgesehen.

4. Die Führungskraft hat die Möglichkeit, ihre Arbeitstätigkeit nach den Modalitäten gemäß Artikel 19/bis des *bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 12. Februar 2008 für den*

CAPO II

Struttura del rapporto di lavoro

Art. 10

Impegno lavorativo e presenza in servizio

1. L'impegno lavorativo del/della dirigente è quantificato mediamente in non meno di 40 ore settimanali.

2. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'amministrazione o dell'ente presso cui presta servizio, il/la dirigente assicura la propria presenza in servizio e organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto/preposta e all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità, in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

3. L'amministrazione o l'ente rileva la presenza in servizio del/della dirigente mediante strumenti di rilevazione elettronici o informatici per una misura pari a due rilevazioni giornaliere, nei momenti di inizio e di conclusione della presenza in servizio nella relativa giornata, nel rispetto del principio di autoresponsabilizzazione del/della dirigente in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsto dalla legge provinciale n. 6 del 2022. Tali rilevazioni non rilevano ai fini degli istituti giuridici ed economici previsti dalla legge e dai vigenti contratti collettivi. Non sono previste autorizzazioni per congedi ordinari e missioni, nell'ambito del budget assegnato alle strutture.

4. È fatta salva la possibilità di svolgere l'attività lavorativa da parte del/della dirigente secondo le modalità previste dall'articolo 19/bis del *Contratto collettivo intercompartimentale per il periodo*



Zeitraum 2005-2008 für den normativen Teil und für den Zeitraum 2007-2008 für den wirtschaftlichen Teil auszuüben. Was die Berechnung der Arbeitsverpflichtung laut Absatz 1 betrifft, entspricht ein Arbeitstag in Form des agilen Arbeitens acht Stunden, ein halber Tag entspricht vier Stunden.

5. Ist die Führungskraft an einem Tag weniger als drei Stunden im Dienst, ist sie verpflichtet, für diesen Tag Urlaub zu nehmen; ist die Führungskraft an einem Tag weniger als fünf Stunden im Dienst, muss sie für den restlichen Tag einen halben Tag Urlaub nehmen. Wird die körperliche Ruhezeit einer Führungskraft wegen außerordentlicher Erfordernisse tageweise, wochenweise oder an Feiertagen unterbrochen oder reduziert, muss ihr die Möglichkeit gewährt werden, die wegen außerordentlicher Erfordernisse der Arbeit gewidmete Zeit in angemessener Form nachzuholen, sobald diese Erfordernisse nicht mehr gegeben sind.

6. Die Verwaltung oder Körperschaft gewährleistet das geistige und körperliche Wohl der Führungskraft. In diesem Sinne erbringt die Führungskraft ihre Arbeitsleistung unter Beachtung der Arbeitszeitbestimmungen.

7. Durch Abkommen auf Bereichs- oder dezentraler Ebene kann für die Führungskräfte der Gemeinden, der Bezirksgemeinschaften und der öffentlichen Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste (ÖBPB) eine andere Regelung der Erfassung der Arbeitsleistung vorgesehen werden, auch in Abweichung von den Bestimmungen der Absätze 3 und 5 dieses Artikels. Aufrecht bleibt der Grundsatz, dass die Anwesenheit mindestens zweimal täglich erhoben werden muss, der Grundsatz, dass keine Arbeitszeitkonten für den Ausgleich der über die durchschnittliche Mindestarbeitsverpflichtung zeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden eingerichtet werden und der Grundsatz, dass Überstunden im Sinne von Artikel 22 Absatz 2 nicht vergütet werden.

8. Für die Führungskräfte der Landesschulen und der Kindergartensprengel werden die in Absatz 3 dieses Artikels genannten Erfassungsmethoden auf Bereichsebene festgelegt, unbeschadet des Grundsatzes von mindestens zwei täglichen Anwesenheitserfassungen.

2005-2008 per la parte giuridica e per il periodo 2007-2008 per la parte economica del 12 febbraio 2008. In tal caso, ai fini della quantificazione dell'impegno lavorativo di cui al comma 1, una giornata di lavoro in modalità agile corrisponde a otto ore e una mezza giornata di lavoro in modalità agile corrisponde a quattro ore.

5. In caso di presenza in servizio inferiore alle tre ore giornaliere, il/la dirigente è tenuto/tenuta a fruire, per tale giornata, di un giorno di ferie; in caso di presenza in servizio inferiore alle cinque ore giornaliere, il/la dirigente è tenuto/tenuta a fruire di una mezza giornata di ferie per la parte restante della giornata. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini una interruzione o una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o comunque derivante da giorni di festività, al/alla dirigente deve essere comunque garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo fisiologico sacrificato alle necessità del servizio.

6. L'amministrazione o l'ente garantisce il benessere psico-fisico del/della dirigente. A tal fine, il/la dirigente svolge la propria prestazione lavorativa nel rispetto della normativa in materia di orario di lavoro.

7. Tramite accordo a livello di comparto o a livello decentrato, per il personale dirigenziale dei comuni, delle comunità comprensoriali e delle aziende pubbliche di servizi alla persona (APSP) può essere prevista una diversa regolamentazione della rilevazione della prestazione lavorativa, anche in deroga alla disciplina di cui ai commi 3 e 5 del presente articolo. Restano fermi i principi di effettuare almeno due rilevazioni giornaliere della prestazione lavorativa, di non costituire banche ore per il recupero delle ore prestate oltre la misura media minima dell'impegno lavorativo e di non corrispondere compensi per lavoro straordinario ai sensi dell'articolo 22, comma 2.

8. Per i direttori e le direttrici delle scuole provinciali e dei circoli dell'infanzia le modalità di rilevazione di cui al comma 3 del presente articolo sono determinate a livello di comparto, fermo restando il principio della rilevazione per una misura almeno pari a due rilevazioni giornaliere.



Art. 11 Teilzeit-Arbeitsverhältnis

1. Führungskräfte dürfen mit Teilzeit-Arbeitsverhältnis arbeiten, im Ausmaß von nicht weniger als 75% der Arbeitsverpflichtung der Führungskräfte gemäß Artikel 10 Absatz 1 dieses Kollektivvertrags.

2. Das Teilzeit-Arbeitsverhältnis laut Absatz 1 kann gewährt werden, wenn es mit den dienstlichen Erfordernissen und den festgelegten Zielen vereinbar ist. Die Verwaltung kann das Teilzeit-Arbeitsverhältnis jederzeit widerrufen, sofern sie eine Kündigungsfrist von 60 Tagen einhält.

3. Führungskräfte mit im selben Haushalt lebenden Kindern haben die Möglichkeit, bis zur Vollendung des 16. Lebensjahrs der Kinder im Sinne und im Rahmen der Grenzen und Begünstigungen gemäß Artikel 50 Absatz 7 des *bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 12. Februar 2008* in Teilzeit zu arbeiten, im Ausmaß von nicht weniger als 75% der Arbeitsverpflichtung der Führungskräfte gemäß Artikel 10 Absatz 1 dieses Kollektivvertrags.

4. Das Gehalt und die tägliche Mindestdienstzeit im Sinne von Artikel 10 Absatz 5 werden im entsprechenden Verhältnis gekürzt.

5. Im Bereichsvertrag können weitere Arten der flexiblen Arbeitszeit festgelegt werden, die es den Führungskräften ermöglichen, die dienstlichen Erfordernisse in Zusammenhang mit dem Führungsauftrag, die Vorrang haben, mit familiären Erfordernissen in Einklang zu bringen.

Art. 12 Bereitschaft

1. In Fällen, in denen ausdrücklich die Bereitschaft der Führungskraft vorgesehen und auf Bereichsebene geregelt ist, hat die Führungskraft die Pflicht, falls erforderlich jederzeit zur Verfügung zu stehen und sich auf Abruf umgehend an den Arbeitsplatz zu begeben.

Art. 13 Mensadient und Essensgutscheine

1. An den Tagen, an denen die Führungskraft ordentlichen Dienst für mindestens sechs Stunden leistet, wird ihr im Sinne von Artikel 96 Absätze 1, 4, 5, 6, 8 und 9 des

Art. 11 Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Al personale dirigente può essere concesso un rapporto di lavoro a tempo parziale con un impegno lavorativo non inferiore al 75% dell'impegno previsto per il personale dirigente ai sensi dell'articolo 10, comma 1, del presente contratto collettivo.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 1 può essere concesso quando risulti compatibile con le esigenze di servizio e con gli obiettivi prefissati. L'amministrazione può disdire il relativo rapporto di lavoro a tempo parziale in ogni momento, rispettando un termine di preavviso di 60 giorni.

3. In ogni caso, il personale dirigente con prole convivente fino al compimento del sedicesimo anno d'età può optare, ai sensi e con i limiti e benefici previsti dall'articolo 50, comma 7, del *Contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008*, per un rapporto di lavoro a tempo parziale con un impegno lavorativo non inferiore al 75% dell'impegno previsto per il personale dirigente ai sensi dell'articolo 10, comma 1, del presente contratto collettivo.

4. Il trattamento economico e la presenza giornaliera minima in servizio di cui all'articolo 10, comma 5, sono ridotte in proporzione.

5. Nel contratto di comparto possono essere previste ulteriori forme di orario di lavoro flessibile che consentano di conciliare, nel rispetto prioritario delle esigenze di servizio, le esigenze familiari con le esigenze di servizio connesse con l'incarico dirigenziale.

Art. 12 Reperibilità

1. La reperibilità, ove specificamente prevista e disciplinata a livello di comparto, comporta l'obbligo per il/la dirigente di rendersi disponibile, ove richiesto, in ogni momento e di recarsi tempestivamente nel luogo di lavoro in caso di chiamata.

Art. 13 Servizio mensa e buono pasto

1. Nelle giornate nelle quali il/la dirigente presta regolarmente servizio per non meno di sei ore, è garantito l'accesso alla mensa e ai servizi di ristorazione secondo la disciplina di cui all'articolo



bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 12. Februar 2008 für den Zeitraum 2005-2008 für den normativen Teil und für den Zeitraum 2007-2008 für den wirtschaftlichen Teil Zugang zur Mensa und zu Gastronomiebetrieben gewährleistet.

96, commi 1, 4, 5, 6, 8 e 9, del *Contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2005-2008 per la parte giuridica e per il periodo 2007-2008 per la parte economica del 12 febbraio 2008*.

3. ABSCHNITT

Führungsauftrag und Beurteilung

Art. 14

Erteilung der Führungsaufträge

1. Alle Führungskräfte des einheitlichen Stellenplans, die unbefristet bei der Verwaltung oder Körperschaft Dienst leisten, haben grundsätzlich Anrecht auf einen Führungsauftrag. Die Erteilung der auf der Grundlage der geltenden Ordnung der Verwaltung oder Körperschaft bestehenden Aufträge erfolgt im Sinne von Artikel 5 und folgende des Landesgesetzes vom 21. Juli 2022, Nr. 6 mit Maßnahme der Verwaltung oder Körperschaft.

2. Unter Beachtung dessen, was Artikel 5 und folgende des Landesgesetzes vom 21. Juli 2022, Nr. 6 vorsehen, sowie der in Artikel 5 Absätze 1 und 2 des vorliegenden Kollektivvertrags genannten Kriterien, werden die Führungsaufträge auf der Grundlage einer auftragsbezogenen Bewertung der Fähigkeiten und beruflichen Kompetenzen der einzelnen Anwärterinnen und Anwärter vergeben, die aus dem Lebenslauf und eventuell aus einem Gespräch hervorgehen. Die vergleichende Bewertung der Lebensläufe erfolgt nach den Grundsätzen der Transparenz, Öffentlichkeit, Nichtdiskriminierung und der Bewertung von Titeln und Erfahrung. Die Maßnahme zur Erteilung des Führungsauftrags enthält eine ausführliche Begründung des Bewertungsergebnisses. Die den Führungsauftrag erteilende Verwaltung oder Körperschaft berücksichtigt zudem die Rotation der Führungsaufträge. Das Ziel der Rotation besteht darin, die vorhandenen Ressourcen effizienter und wirksamer einzusetzen, im Einklang mit veränderten funktionellen oder organisatorischen Gegebenheiten oder im Rahmen von Umstrukturierungsprozessen, mit dem Ziel, die Entwicklung und Professionalität sowie die Managerqualitäten der Führungskräfte zu fördern.

3. Der Führungsauftrag wird nach einem Austausch mit der Führungskraft zur Festlegung der Humanressourcen, der finanziellen und instrumentellen Ressourcen, der Ziele, des

CAPO III

Incarico dirigenziale e valutazione

Art. 14

Conferimento degli incarichi dirigenziali

1. Tutti i dirigenti appartenenti al ruolo unico e in servizio presso l'amministrazione o l'ente a tempo indeterminato hanno diritto, in linea di principio, a un incarico. Il conferimento di uno degli incarichi istituiti secondo la disciplina dell'ordinamento vigente nell'amministrazione o nell'ente avviene con provvedimento dell'amministrazione o dell'ente, secondo quanto previsto dagli articoli 5 e seguenti della legge provinciale 21 luglio 2022, n. 6.

2. Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 5 e seguenti della legge provinciale 21 luglio 2022, n. 6, nonché dei criteri di cui all'art. 5, commi 1 e 2, del presente contratto collettivo, in base a una valutazione, in relazione all'incarico da conferire, delle attitudini e capacità professionale del singolo/della singola aspirante all'incarico, come risultante all'esito della valutazione del suo *curriculum vitae* e di un eventuale colloquio. La valutazione comparativa dei *curricula vitae* delle persone aspiranti agli incarichi è effettuata nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità, non discriminazione, valutazione dei titoli e delle esperienze maturate. Degli esiti di tale valutazione è fornita analitica motivazione nel provvedimento di conferimento dell'incarico. L'amministrazione o l'ente che conferisce l'incarico tiene, altresì, conto della rotazione degli incarichi, la cui applicazione è finalizzata a garantire la più efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse in relazione ai mutevoli assetti funzionali e organizzativi e ai processi di riorganizzazione, al fine di favorire lo sviluppo e la crescita della professionalità e delle attitudini manageriali delle e dei dirigenti.

3. Il conferimento dell'incarico avviene previo confronto con il/la dirigente in merito alla determinazione delle risorse umane, finanziarie, strumentali, alla definizione degli obiettivi e



Gegenstands der Maßnahme und der erwarteten Ergebnisse erteilt.

dell'oggetto del provvedimento, nonché ai risultati da conseguire.

4. Die Maßnahme zur Erteilung des Führungsauftrags:

4. Il provvedimento di conferimento dell'incarico:

- a) bestimmt den Gegenstand und die Dauer des Führungsauftrags,
- b) enthält einen Verweis auf die zu erreichenden allgemeinen Ziele, unter Berücksichtigung der Prioritäten, Pläne und Programme im Rahmen der Ausrichtungsvorgaben des Leitungsorgans samt eventueller Änderungen derselben, die sich im Laufe des Arbeitsverhältnisses ergeben.

- a) individua l'oggetto e la durata dell'incarico;
- b) contiene un rinvio agli obiettivi generali da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo e alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto.

5. Unter Beachtung dessen, was Artikel 5 und folgende des Landesgesetzes vom 21. Juli 2022, Nr. 6 vorsehen, werden sämtliche Führungsaufträge auf befristete Zeit vergeben und sind erneuerbar. Der vorzeitige Widerruf vor Auftragsablauf ist nur bei begründeter und besonderer organisatorischer oder verwaltungsbezogener Notwendigkeit möglich oder wenn festgestellt wurde, dass die vereinbarten Ziele nicht erreicht oder Vorgaben der vorgesetzten Führungskraft nicht beachtet wurden, aus eigenem Verschulden der Führungskraft im Sinne von Art. 12 des Landesgesetzes vom 21. Juli 2022, Nr. 6.

5. Nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 5 e seguenti della legge provinciale 21 luglio 2022, n. 6, tutti gli incarichi sono conferiti a tempo determinato e possono essere rinnovati. La revoca anticipata rispetto alla scadenza può avere luogo solo per motivate ed eccezionali ragioni organizzative e gestionali, oppure in seguito all'accertamento del mancato raggiungimento degli obiettivi previsti ovvero dell'inosservanza delle direttive impartite dal/dalla dirigente superiore per motivi imputabili al/alla dirigente ai sensi dell'articolo 12 della legge provinciale 21 luglio 2022, n. 6.

6. In Übereinstimmung mit Artikel 5 wenden die Verwaltungen allgemeine Kriterien an, was die Erteilung, die Änderung oder den Widerruf der Führungsaufträge betrifft; dasselbe gilt für die entsprechenden Verfahren. Zur Gewährleistung der Rechtssicherheit und der Kontinuität der Verwaltungstätigkeit sorgen sie für die rechtzeitige Erneuerung der Führungsaufträge, unter Beachtung der Verfassungsgrundsätze der reibungslosen Abwicklung der Verwaltungstätigkeit und der Unparteilichkeit der öffentlichen Verwaltung.

6. Le amministrazioni e gli enti adottano, nel rispetto di quanto previsto all'articolo 5, i criteri generali per l'affidamento, il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali, nonché criteri concernenti le relative procedure. Essi assicurano il tempestivo rinnovo degli incarichi dirigenziali al fine di assicurare la certezza delle situazioni giuridiche e garantire la continuità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi costituzionali del buon andamento e dell'imparzialità delle pubbliche amministrazioni stesse.

7. Die einzelnen Verwaltungen und Körperschaften müssen zudem für die Veröffentlichung samt ständiger Aktualisierung sowohl der erteilten Führungsaufträge als auch der vakanten Führungsstellen sorgen, so dass Interessierte ihr Recht in Anspruch nehmen können, einen Antrag auf die Erteilung eines vakanten Führungsauftrags zu stellen.

7. Ciascuna amministrazione o ciascun ente deve, altresì, assicurare la pubblicità e il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti; ciò anche al fine di consentire alle e ai dirigenti interessati l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per il conferimento di incarichi in relazione alle posizioni dirigenziali disponibili.



Art. 15
Beurteilung der Ergebnisse der
Führungskräfte

1. Die Beurteilung der Führungskräfte, bei der überprüft wird, ob und in welchem Ausmaß die Führungskraft die vorgegebenen Ziele erreicht und ihre Professionalität bewiesen hat, ist ein wesentlicher, ordentlicher Bestandteil des Arbeitsverhältnisses.

2. In Übereinstimmung mit Artikel 5 wenden die Verwaltungen und Körperschaften präventiv allgemeine Kriterien für die Beurteilungssysteme an, die Aufschluss über die Leistungen, die organisatorischen Fähigkeiten und die jeweiligen Managementergebnisse der Führungskräfte geben. Vorrang haben in diesem Zusammenhang möglichst objektive Daten zu Kosten, Performance und Ergebnissen der Führungstätigkeit, ausgehend von den entsprechenden Vorgaben, Programmen bzw. Plänen und Zielen, unter Berücksichtigung der effektiv dafür bereitgestellten Humanressourcen, instrumentellen und finanziellen Ressourcen.

3. Die Beurteilung der Führungskräfte orientiert sich an folgenden Grundsätzen:

- a) Begründung der Beurteilung; Objektivität der angewandten Bewertungsmethoden, Transparenz und Öffentlichkeit der angewandten Kriterien und der Ergebnisse,
- b) das vorschlagende Organ oder das beurteilende Organ erster Instanz kennt die Tätigkeit der oder des Beurteilten direkt,
- c) die zu beurteilende Führungskraft nimmt selbst am Prozess teil, beispielsweise durch Vorlage eines schriftlichen Berichts über die durchgeführte Tätigkeit und deren Übereinstimmung mit den Zielvorgaben,
- d) rechtliches Gehör bei nicht positiver Beurteilung, innerhalb festgelegter, angemessener Fristen.

4. Bei der Beurteilung der Leistung der Führungskräfte müssen die Verwaltungen und Körperschaften ausdrücklich das Verhältnis zwischen den umzusetzenden Zielen, den Vorgaben und den Humanressourcen, den instrumentellen und den finanziellen Ressourcen berücksichtigen, die der zu beurteilenden Führungskraft zur Verfügung stehen. Dazu kann auch zwischendurch überprüft werden, wie die Arbeit der Führungskraft im Hinblick auf die vereinbarten Ziele voranschreitet oder ob Ziele oder zugewiesene Ressourcen geändert wurden.

Art. 15
Valutazione dei risultati del personale
dirigente

1. La valutazione delle e dei dirigenti, diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa, è caratteristica essenziale e ordinaria del loro rapporto di lavoro.

2. Le amministrazioni e gli enti adottano preventivamente, nel rispetto di quanto previsto all'articolo 5, i criteri generali che informano i sistemi di valutazione della prestazione e delle competenze organizzative delle e dei dirigenti, nonché dei relativi risultati di gestione, privilegiando nella misura massima possibile l'utilizzazione di dati oggettivi, quali valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta, in relazione alle direttive, ai programmi e agli obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

3. La valutazione del/della dirigente è improntata ai seguenti principi:

- a) motivazione della valutazione, oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
- b) diretta conoscenza dell'attività della persona valutata da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza;
- c) partecipazione della persona valutata al procedimento, anche attraverso la presentazione, da parte della stessa, di una sintetica relazione scritta riguardante l'attività svolta e la relativa corrispondenza agli obiettivi assegnati;
- d) contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui.

4. Nel valutare l'operato del/della dirigente, le amministrazioni e gli enti dovranno comunque tenere conto in modo esplicito della correlazione tra gli obiettivi da perseguire, le direttive impartite e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione del/della dirigente medesimo/medesima, anche mediante verifiche intermedie finalizzate al monitoraggio dell'attività svolta in relazione allo stato di avanzamento nella realizzazione degli obiettivi prestabiliti e all'eventuale sopravvenuto



mutamento degli obiettivi fissati e delle risorse assegnate.

5. Bei Anwendung neuer Beurteilungskriterien oder im Fall geänderter Kriterien werden diese den Führungskräften vor Beginn des jeweiligen Bezugszeitraums mitgeteilt.

5. La modifica o l'adozione di nuovi criteri di valutazione è comunicata ai e alle dirigenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

6. Die am Ende des Auftrags vorgesehene Beurteilung kann, auch auf Initiative der betroffenen Führungskraft, vorzeitig beendet werden, wenn ein offensichtlich schwerwiegendes Risiko besteht, dass das Führungsergebnis vor Ablauf des Auftrags negativ ausfällt.

6. La valutazione di fine incarico può essere anticipatamente conclusa, anche ad iniziativa del/della dirigente interessato/interessata, nel caso di evidente rischio grave di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza dell'incarico.

7. Vor der endgültigen Formalisierung einer negativen Beurteilung hört der oder die mit der Beurteilung Beauftragte die Gegendarstellung der betroffenen Führungskraft an; für die Gegendarstellung kann sich die Führungskraft von einer Person in Vertretung ihrer Gewerkschaft beistehen lassen oder einen rechtlichen Beistand ihres Vertrauens beauftragen.

7. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa, il soggetto preposto alla valutazione acquisisce in contraddittorio le deduzioni del/della dirigente interessato/interessata, che può essere assistito/assistita da un/una rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato e/o da un/una legale di sua fiducia.

8. Das Ergebnis der jährlichen Beurteilung und der Beurteilung am Ende des Auftrags wird in der Personalakte festgehalten; die Führungskraft kann auch dann eine Gegendarstellung vorlegen, wenn die Beurteilung nicht negativ ist. Das Ergebnis der Beurteilung am Ende des Auftrags wird für die Entscheidungen berücksichtigt, die die Erteilung weiterer Aufträge betreffen.

8. L'esito della valutazione annuale e di quella di fine incarico è riportato nel fascicolo personale e il/la dirigente conserva il diritto a presentare le proprie controdeduzioni anche rispetto a una valutazione non negativa. Dell'esito della valutazione di fine incarico si tiene conto ai fini delle decisioni di affidamento degli ulteriori incarichi.

4. ABSCHNITT

Aussetzungen des Arbeitsverhältnisses

Art. 16

Urlaub und Feiertage

1. Für jedes Jahr effektiven Dienstes haben die Führungskräfte Anrecht auf 30 Arbeitstage ordentlichen Urlaubs im Fall von Organisationseinheiten mit Fünftageweche beziehungsweise auf 36 Arbeitstage ordentlichen Urlaubs im Fall von Organisationseinheiten mit Sechstageweche.

2. Im Jahr der Einstellung und im Jahr des Dienstaustritts wird die Zahl der Tage ordentlichen Urlaubs proportional zum geleisteten Dienst berechnet.

3. Der ordentliche Urlaub ist ein unverzichtbares Recht der Führungskraft; er kann nicht in Geld umgewandelt werden. Die Führungskraft nimmt den ordentlichen Urlaub nach Mitteilung an die betreffende Verwaltung oder Körperschaft in Anspruch. Der Urlaub muss im Verhältnis zu den

CAPO IV

Sospensioni del rapporto di lavoro

Art. 16

Ferie e festività

1. Per ogni anno di effettivo servizio il personale dirigente ha diritto: a 30 giornate lavorative di congedo ordinario nel caso di articolazione dell'orario della relativa struttura su cinque giorni settimanali; a 36 giornate lavorative di congedo ordinario nel caso di articolazione dell'orario della relativa struttura su sei giorni settimanali.

2. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata del congedo ordinario è determinata proporzionalmente al servizio prestato.

3. Il congedo ordinario costituisce un diritto irrinunciabile e non è monetizzabile. Il/La dirigente fruisce del congedo ordinario, previa comunicazione all'amministrazione o all'ente di appartenenza, correlandolo alle esigenze della struttura cui è preposto e all'espletamento



Erfordernissen der Organisationseinheit stehen, der die Führungskraft vorsteht, und mit ihrem Auftrag sowie mit der Organisation ihrer Arbeitszeit vereinbar sein. Im Rahmen ihrer spezifischen Verantwortung muss die Führungskraft ihren ordentlichen Urlaub so planen, organisieren und in Anspruch nehmen, dass die Kontinuität der Tätigkeit im Zusammenhang mit den dienstlichen Erfordernissen gewährleistet ist.

4. Der ordentliche Urlaub setzt bei mehr als dreitägiger Krankheit aus sowie bei Erkrankungen, die zu einer Krankenhauseinweisung führen; beides muss entsprechend dokumentiert sein. Der ordentliche Urlaub setzt zudem bei Beurlaubungen im Trauerfall aus.

5. Angewandt werden die Bestimmungen laut Artikel 23 Absätze 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 und 11 des *bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 12. Februar 2008 für den Zeitraum 2005-2008 für den normativen Teil und für den Zeitraum 2007-2008 für den wirtschaftlichen Teil.*

dell'incarico affidato alla sua responsabilità, nonché all'organizzazione del proprio tempo di lavoro. Costituisce specifica responsabilità del/della dirigente programmare, organizzare e fruire del proprio congedo ordinario in modo da garantire la continuità dell'attività con riguardo alle esigenze di servizio.

4. Il congedo ordinario è sospeso da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero, nonché in caso di fruizione di permessi per lutto.

5. Trovano applicazione le disposizioni di cui all'articolo 23, commi 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 e 11, del *Contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2005-2008 per la parte giuridica e per il periodo 2007-2008 per la parte economica* del 12 febbraio 2008.

5. ABSCHNITT Weiterbildung

Art. 17 Weiterbildung der Führungskräfte

1. Die Verwaltungen und Körperschaften betrachten die Ausbildung und berufliche Weiterbildung der Führungskräfte als ständige Methode zur Förderung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen sowie zur Unterstützung der Verantwortung, welche die Führungskräfte tragen.

2. Im Rahmen ihrer Entwicklungsziele organisiert die Verwaltung oder Körperschaft Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen, auch in Zusammenarbeit mit anderen öffentlichen oder privaten Rechtsträgern, die auf den jeweiligen Bereich spezialisiert sind. Diese Veranstaltungen sollen die Führungskräfte insbesondere auch dafür sensibilisieren, Projekte zu organisieren und zu leiten, die die öffentliche Verwaltung innovativer und dynamischer machen und damit wettbewerbsfähiger.

3. Die Führungskräfte sind verpflichtet, an den jährlichen für ihre Funktion vorgesehenen, vorab im Austausch mit den Gewerkschaften unter Berücksichtigung ihrer Berufs- und Managementkompetenzen abgesprochenen Pflichtweiterbildungen teilzunehmen. Die Führungskräfte profitieren einerseits von den Weiterbildungsmaßnahmen, die ihre Verwaltung oder Körperschaft anbietet, und tragen

CAPO V Formazione

Art. 17 Formazione del personale dirigente

1. La formazione e l'aggiornamento professionale e manageriale del personale dirigente sono assunti dalle amministrazioni e dagli enti come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate.

2. L'amministrazione o l'ente, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo, realizza iniziative formative, anche avvalendosi della collaborazione di soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità del personale dirigente a gestire iniziative di miglioramento e di innovazione destinate a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

3. Le dirigenti e i dirigenti sono tenuti ad assolvere gli obblighi formativi annualmente previsti per la funzione ricoperta e oggetto di previo confronto sindacale, tenuto conto delle proprie competenze professionali e manageriali. Essi beneficiano dell'attività di formazione proposta dalla rispettiva amministrazione o dal rispettivo ente e contribuiscono alla stessa; per tale attività, prestano la loro opera intellettuale,



andererseits selbst zur Weiterbildung anderer Führungskräfte und Angestellter bei; diesen intellektuellen Beitrag leisten sie unentgeltlich. Die Verwaltung oder Körperschaft fördert zudem den Zugang zu Weiterbildungsveranstaltungen auf nationaler und internationaler Ebene.

4. Führungskräfte mit unbefristetem Arbeitsverhältnis haben Anrecht auf die im Artikel 5 des Gesetzes vom 8. März 2000, Nr. 53 geregelten Weiterbildungsbeurlaubungen. Auf Führungskräfte, die zu Forschungsdoktoraten zugelassen sind, wird Artikel 2 des Gesetzes vom 13. August 1984, Nr. 476 angewandt.

nei confronti degli altri e delle altre dirigenti e della generalità del personale, a titolo gratuito. L'amministrazione o l'ente di appartenenza favorisce l'accesso alle attività di formazione nazionali e internazionali.

4. Al personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono concessi i congedi per la formazione disciplinati dall'articolo 5 della legge 8 marzo 2000, n. 53. Alle dirigenti e ai dirigenti ammessi ai corsi di dottorato di ricerca si applicano le disposizioni di cui all'articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n. 476.

6. ABSCHNITT

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Art. 18

Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Pflichten der Parteien

1. Das unbefristete Arbeitsverhältnis endet:

- a) wenn die Führungskraft das Höchstalter gemäß den anwendbaren Bestimmungen erreicht,
- b) wenn die Führungskraft kündigt,
- c) wenn die Verwaltung oder Körperschaft in den gesetzlich oder Kollektivvertraglich vorgesehenen Fällen das Arbeitsverhältnis beendet,
- d) wenn die Führungskraft verstirbt,
- e) im Fall seiner einvernehmlichen Auflösung.

2. Bei Erreichen des Höchstalters endet das Arbeitsverhältnis automatisch, mit Wirkung ab dem ersten Tag des folgenden Monats. Die Verwaltung oder Körperschaft teilt das Ende des Arbeitsverhältnisses schriftlich mit.

3. Kündigt die Führungskraft, muss sie dies der Verwaltung oder der Körperschaft schriftlich mitteilen, unter Einhaltung der Kündigungsfristen.

4. Die Führungskraft kann auf den ihr übertragenen Auftrag verzichten, durch eine schriftliche, begründete Mitteilung, die in der Regel mit einer Kündigungsfrist von mindestens einem Monat zu übermitteln ist. Die Verwaltung oder die Körperschaft kann den Zeitpunkt der Wirksamkeit des Verzichts um maximal vier Monate verschieben, damit die Tätigkeit und Organisation der betroffenen

CAPO VI

Estinzione del rapporto di lavoro

Art. 18

Cause di cessazione del rapporto di lavoro e obblighi delle parti

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha luogo:

- a) al compimento del limite massimo di età previsto dalle norme di legge applicabili;
- b) per dimissioni del/della dirigente;
- c) per recesso dell'amministrazione o dell'ente, nei casi previsti dalla legge o dai vigenti contratti collettivi;
- d) per decesso del/della dirigente;
- e) per risoluzione consensuale.

2. La cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente ed opera dal primo giorno del mese successivo. La cessazione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'amministrazione o dall'ente.

3. Nel caso di dimissioni del/della dirigente, questi/questa deve darne comunicazione scritta all'amministrazione o all'ente, rispettando i termini di preavviso.

4. Il/La dirigente può rinunciare all'incarico che gli/le è stato conferito mediante comunicazione scritta e motivata, da inoltrare di norma con un preavviso di almeno un mese. È facoltà dell'amministrazione o dell'ente differire la decorrenza della rinuncia fino a un massimo di quattro mesi, onde non pregiudicare le attività e l'organizzazione della struttura organizzativa interessata. Ai dirigenti e alle dirigenti che



Organisationseinheit nicht beeinträchtigt werden. Den Führungskräften, die auf ihren Führungsauftrag verzichten, steht die auf diesen Auftrag bezogene Vergütung nicht mehr zu.

rinunciano all'incarico dirigenziale non spetta più la retribuzione connessa all'incarico stesso.

Art. 19 Kündigungsfristen

1. Mit Ausnahme der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, der automatischen Auflösung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus gerechtfertigtem Grund gelten in den von diesem Kollektivvertrag für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Kündigungsfrist oder mit Entrichtung der Entschädigung für die nicht beachtete Kündigungsfrist die folgenden Kündigungsfristen:

- a) 8 Monate für Führungskräfte mit bis zu zwei Dienstjahren,
- b) 10 Monate für Führungskräfte mit bis zu acht Dienstjahren,
- c) 12 Monate für Führungskräfte mit mehr als acht Jahren Dienstjahren.

2. Kündigt die Führungskraft, werden die Kündigungsfristen laut Absatz 1 auf vier Monate reduziert.

3. Die Kündigungsfristen laufen ab dem ersten oder sechzehnten Tag eines Monats.

4. Die Partei, die das Arbeitsverhältnis auflöst, ohne die Fristen laut den Absätzen 1 und 2 zu beachten, muss der Gegenpartei eine Entschädigung in Höhe der Entlohnung entrichten, die für den Zeitraum der nicht beachteten Kündigungsfrist zusteht. Die Verwaltung oder Körperschaft hat das Recht, von dem eventuell der Führungskraft zustehenden Betrag einen Abzug einzubehalten, welcher der Entlohnung für den Zeitraum entspricht, in dem die Kündigungsfrist nicht beachtet wurde, vorbehaltlich weiterer Schritte zur Einhebung des geschuldeten Betrags.

5. Die Partei, die eine Mitteilung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält, hat die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufzulösen, sowohl zu Beginn der Kündigungsfrist als auch während dieser, vorausgesetzt, die Gegenpartei ist einverstanden.

6. Der Zeitraum, in dem die Kündigungsfrist läuft, zählt mit sämtlichen Wirkungen für das Dienstalter.

Art. 19 Termini di preavviso

1. Salvi i casi di risoluzione consensuale, risoluzione automatica del rapporto di lavoro e recesso per giusta causa, nei casi previsti dal presente contratto per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

- a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
- b) 10 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 8 anni;
- c) 12 mesi per dirigenti con anzianità di servizio superiore a 8 anni.

2. In caso di dimissioni del/della dirigente, i termini di cui al comma 1 sono ridotti a quattro mesi.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'amministrazione o l'ente ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al/della dirigente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi/questa non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito.

5. È facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.

6. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.



7. ABSCHNITT Verantwortung der Führungskräfte

Art. 20 Fälle der Verantwortung der Führungskräfte

1. Wird infolge des Leistungsbeurteilungsverfahrens festgestellt, dass eine Führungskraft im Rahmen ihrer Verantwortung Anweisungen nicht befolgt oder Ziele finanzieller, fachlicher, organisatorischer oder administrativer Art nicht erreicht hat, aus ihr zuzuschreibenden Gründen, erhält sie in Durchführung von Artikel 12 des Landesgesetzes Nr. 6/2022 eine negative Beurteilung.

2. In den Fällen laut Absatz 1 wendet die Verwaltung je nach Schweregrad derselben auf Führungskräfte mit unbefristetem Arbeitsverhältnis eine der folgenden Maßnahmen an:

- a) nach der Vorhaltung und unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Anhörung, Widerruf des Auftrags und Erteilung eines Führungsauftrags mit Positionsgehalt unmittelbar unter dem bisherigen, soweit mit dem Stellenplan vereinbar,
- b) nach der Vorhaltung und unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Anhörung, Widerruf des Auftrags und Zurverfügungstellung der Führungskraft,
- c) bei besonders schwerwiegendem oder wiederholtem Fehlverhalten Entlassung der Führungskraft.

3. In den Fällen laut Absatz 1 bewirkt eine negative Beurteilung vor Ablauf oder am Ende des Führungsauftrags bei Führungskräften mit befristetem Arbeitsverhältnis:

- a) im Fall Angestellter öffentlicher Verwaltungen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als Führungskraft und die Rückstufung in das Berufsbild, in das die Führungskraft bei der Verwaltung eingestuft war, beziehungsweise die Rückkehr zur Verwaltung, der die Person zuvor angehört hat, in die zuvor bekleidete Position,
- b) im Fall Verwaltungsfremder den Widerruf des Führungsauftrags und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

CAPO VII Responsabilità dirigenziale

Art. 20 Fattispecie di responsabilità dirigenziale

1. In attuazione dell'articolo 12 della legge provinciale n. 6 del 2022, qualora a seguito dell'espletamento delle procedure di valutazione della prestazione dirigenziale venga accertata l'ipotesi di responsabilità dirigenziale per motivi imputabili al/alla dirigente in relazione all'inosservanza delle direttive impartite o al mancato raggiungimento degli obiettivi nella gestione finanziaria, tecnica, organizzativa ed amministrativa, si determina una valutazione negativa.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, in relazione alla gravità dei casi, le amministrazioni e gli enti adottano, per il personale dirigente a tempo indeterminato, una delle seguenti misure:

- a) si procede, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, alla revoca dell'incarico e all'affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione immediatamente inferiore, compatibilmente con le disponibilità organiche;
- b) si procede, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, alla revoca dell'incarico e al collocamento del/della dirigente a disposizione;
- c) nei casi di responsabilità particolarmente grave o reiterata, si procede al licenziamento.

3. Nelle ipotesi di cui al comma 1, per il personale dirigente a tempo determinato, la valutazione negativa espressa prima della scadenza dell'incarico o al termine dello stesso comporta:

- a) per le dipendenti e i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, la risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale e la restituzione al profilo professionale di inquadramento presso la stessa amministrazione ovvero il rientro presso l'amministrazione di appartenenza nella posizione lavorativa precedentemente ricoperta;
- b) per i soggetti estranei alla pubblica amministrazione, la revoca dell'incarico e la risoluzione del rapporto di lavoro.

**Art. 21****Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Fehlverhaltens der Führungskraft**

1. Besonders schwerwiegendes oder wiederholtes Fehlverhalten der Führungskraft im Rahmen ihrer Verantwortung, festgestellt im Rahmen des Beurteilungsverfahrens gemäß den geltenden Bestimmungen, ist ein gerechtfertigter Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Schwerwiegendes Fehlverhalten kann in einem der folgenden Fälle geltend gemacht werden:

- a) die Führungskraft hat ihr formell zugewiesene Ziele nicht erreicht, die vorab in den Planungsinstrumenten der Verwaltung festgelegt waren und von besonderer Bedeutung für die institutionellen Ziele der Verwaltung sind,
- b) die Führungskraft hat ihr formell mitgeteilte allgemeine Vorgaben oder Richtlinien zur Verwaltungs- und Führungstätigkeit nicht beachtet, deren Inhalt ausdrücklich als besonders relevant galt.

2. Vor Formalisierung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hält die Verwaltung oder Körperschaft der Führungskraft schriftlich ihr Fehlverhalten vor. Daraufhin wird die Führungskraft vorgeladen, um sich verteidigen zu können, an einem Datum frühestens ab dem zehnten Arbeitstag nach Erhalt der Vorhaltung. Die Führungskraft kann sich von einer Person in Vertretung der Gewerkschaft, der sie angehört oder der sie ein Mandat erteilt, unterstützen lassen oder einen Anwalt oder eine Anwältin ihres Vertrauens beauftragen, ihr Beistand zu leisten. Falls sie es für notwendig erachtet, kann die Verwaltung oder Körperschaft gleichzeitig mit der Vorhaltung verfügen, dass die Führungskraft ihre Arbeit aussetzt, und zwar für einen Zeitraum von nicht mehr als 30 Tagen, in dem sie weiterhin ihr volles Gehalt bezieht und ihr Dienstalter anreift.

3. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn das Verfahren zur Feststellung der Verantwortung als Führungskraft annulliert wird.

Art. 21**Recesso dal rapporto di lavoro per responsabilità dirigenziale**

1. La responsabilità particolarmente grave o reiterata, accertata con le procedure di valutazione adottate nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, costituisce giusta causa di recesso. La responsabilità particolarmente grave è correlata a una delle seguenti ipotesi:

- a) al mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'amministrazione, previamente individuati nei documenti di programmazione e formalmente assegnati al/alla dirigente;
- b) alla inosservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, formalmente comunicate al/alla dirigente, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse.

2. Prima di formalizzare il recesso, l'amministrazione o l'ente contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato/interessata, per una data non anteriore al decimo giorno lavorativo dal ricevimento della contestazione, per essere sentito/sentita a sua difesa. Il/La dirigente può farsi assistere da un/una rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un/una legale di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'amministrazione o l'ente, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del/della dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

3. L'annullamento delle procedure di accertamento della responsabilità dirigenziale fa venir meno il recesso.

IV. TITEL

Besoldungsrechtliche Behandlung

TITOLO IV

Trattamento economico

1. ABSCHNITT

Besoldungsrechtliche Bestimmungen

CAPO I

Disposizioni in materia di trattamento economico



Art. 22 Gliederung der Entlohnung

1. Die Entlohnung des Personals laut diesem Kollektivvertrag gliedert sich in folgende Posten:

- a) Grundentlohnung, je nach zugehöriger Führungsebene,
- b) persönliche Zulagen, falls zustehend,
- c) fixes Positionsgehalt,
- d) variables Positionsgehalt,
- e) Ergebnisgehalt,
- f) Anhebung des Ergebnisgehalts bei zusätzlichen Aufträgen, sofern zustehend und je nach der entsprechenden Komplexität.

2. Die Entlohnung laut Absatz 1 bezieht sich auf sämtliche Funktionen, Aufgaben und Aufträge der Führungskräfte, unbeschadet dessen, was Artikel 8 der Anlage 1 zum *bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 12. Februar 2008 für den Zeitraum 2005-2008 für den normativen Teil und für den Zeitraum 2007-2008 für den wirtschaftlichen Teil* vorsieht.

Art. 23 Grundentlohnung

1. Die jährliche Brutto-Grundentlohnung der Führungskräfte der ersten Ebene beläuft sich auf 75.000 Euro, einschließlich des dreizehnten Monatsgehalts.

2. Die jährliche Brutto-Grundentlohnung der Führungskräfte der zweiten Ebene beläuft sich auf 45.000 Euro, einschließlich des dreizehnten Monatsgehalts.

Art. 24 Positionsgehalt

1. Das Positionsgehalt der Führungskräfte wird im Verhältnis zu ihren Funktionen und zum Grad der damit verbundenen Verantwortung festgelegt.

2. Das fixe Positionsgehalt beläuft sich auf:

- a) Führungskräfte der ersten Ebene: 40.000 Euro brutto jährlich, einschließlich des dreizehnten Monatsgehalts,

Art. 22 Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione del personale interessato dal presente contratto è composta dalle seguenti voci:

- a) retribuzione fondamentale, differenziata in base alla fascia dirigenziale di appartenenza;
- b) assegni personali, ove spettanti;
- c) retribuzione di posizione, parte fissa;
- d) retribuzione di posizione, parte variabile;
- e) retribuzione di risultato;
- g) incremento della retribuzione di risultato per incarichi aggiuntivi, ove spettante e in base alla relativa complessità.

2. Il trattamento economico di cui al comma 1 remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti alle e ai dirigenti, salvo quanto previsto dall'articolo 8 dell'Allegato 1 al *Contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2005-2008 per la parte giuridica e per il periodo 2007-2008 per la parte economica*.

Art. 23 Retribuzione fondamentale

1. La retribuzione fondamentale annua lorda delle e dei dirigenti di prima fascia è determinata in 75.000 euro, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità.

2. La retribuzione fondamentale annua lorda delle e dei dirigenti di seconda fascia è determinata in 45.000 euro, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità.

Art. 24 Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione è definita al fine di attribuire alle e ai dirigenti un trattamento economico correlato alle funzioni assegnate e alle connesse responsabilità.

2. La retribuzione di posizione, parte fissa, è determinata nelle seguenti misure:

- a) per le posizioni dirigenziali di prima fascia: pari a 40.000 euro annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità;



b) Führungskräfte der zweiten Ebene: 20.000 Euro brutto jährlich, einschließlich des dreizehnten Monatsgehalts.

b) per le posizioni dirigenziali di seconda fascia: pari a 20.000 euro annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità.

3. Der variable Teil des Positionsgehalts wird auf der Grundlage der Gewichtung der Führungsfunktionen laut Artikel 25 festgelegt, im Ausmaß laut Tabelle in Anlage 1 zu diesem Kollektivvertrag.

3. La retribuzione di posizione, parte variabile, è determinata, in base alla graduazione delle funzioni dirigenziali di cui all'articolo 25, nelle misure indicate nella tabella di cui all'allegato 1 del presente contratto.

Art. 25

Gewichtung der Führungsfunktionen

1. Die Verwaltungen und Körperschaften legen die Gewichtung der Führungsfunktionen fest, nach der das variable Positionsgehalt auf der Grundlage der allgemeinen Kriterien dieses Artikels bemessen wird.

2. Die allgemeinen Kriterien zur Gewichtung der Funktionen der Führungskräfte der ersten Ebene, festzulegen unter Beachtung dessen, was Artikel 5 dieses Kollektivvertrags vorsieht, sind folgende:

I - Komplexität der organisatorischen Struktur:

- a) Zahl der einzelnen Organisationseinheiten,
- b) Komplexität der einzelnen Organisationseinheiten,
- c) räumliche Verteilung.

II - Komplexität der Führungsaufgaben:

- a) Diversifikationsgrad der Verfahren,
- b) finanzielle Ressourcen.

III - Relationale Komplexität:

- a) Vielfältigkeit der Akteure,
- b) Typologie der Akteure.

IV - Strategische Komplexität:

- a) Schwierigkeitsgrad im Management der Tätigkeiten der Struktur,
- b) Notwendigkeit organisatorischer Innovationen,
- c) strategische Bedeutung.

V - Verantwortung:

- a) Risikoumfang,
- b) Ermessensspielraum der Verwaltung,
- c) Delegierungen seitens der vorgesetzten Führungskraft (oder sonstige Delegierungen).

Art. 25

Graduazione delle funzioni dirigenziali

1. Le amministrazioni e gli enti determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione, parte variabile, sulla base dei criteri generali di cui al presente articolo.

2. I criteri generali di graduazione delle funzioni dirigenziali di prima fascia, da specificare nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5 del presente contratto collettivo, sono così individuati:

I – Complessità strutturale:

- a) numero delle singole strutture organizzative;
- b) complessità delle singole strutture organizzative;
- c) distribuzione territoriale.

II – Complessità gestionale:

- a) livello di diversificazione dei procedimenti;
- b) risorse finanziarie.

III – Complessità relazionale:

- a) varietà degli interlocutori;
- b) tipologia dell'interlocuzione.

IV – Complessità strategica:

- a) grado di difficoltà nella gestione delle attività della struttura;
- b) necessità di innovazioni organizzative;
- c) rilevanza strategica.

V – Responsabilità:

- a) entità del rischio;
- b) discrezionalità amministrativa;
- c) deleghe da parte del/della superiore (o altre deleghe).



3. Die allgemeinen Kriterien zur Gewichtung der Funktionen der Führungskräfte der zweiten Ebene, festzulegen unter Beachtung dessen, was Artikel 5 dieses Kollektivvertrags vorsieht, sind folgende:

I - Komplexität der organisatorischen Struktur:

- a) Zahl des zugewiesenen Personals,
- b) Einstufung und Professionalität des zugewiesenen Personals; zu diesem Zweck gilt als Indikator für die erhöhte Komplexität der Struktur, dass die Führungskraft und das ihr zugewiesene Personal Tätigkeiten ausüben, für die eine berufliche Zulassung erforderlich ist;
- c) räumliche Verteilung.

II - Komplexität der Führungsaufgaben:

- a) Diversifikationsgrad der Verfahren,
- b) finanzielle Ressourcen.

III - Relationale Komplexität:

- a) Vielfältigkeit der Akteure,
- b) Typologie der Akteure.

IV - Strategische Komplexität:

- a) Schwierigkeitsgrad im Management der Tätigkeiten der Organisationseinheit,
- b) Notwendigkeit organisatorischer Innovationen,
- c) strategische Bedeutung.

V - Verantwortung:

- a) Risikoumfang,
- b) Ermessensspielraum der Verwaltung,
- c) Delegierungen seitens der vorgesetzten Führungskraft (oder sonstige Delegierungen).

**Art. 26
Ergebnisgehalt**

1. Das Ergebnisgehalt dient der Vergütung der von der Führungskraft erzielten Ergebnisse.

2. Das Ergebnisgehalt wird im Höchstausmaß von 20 Prozent der jährlich bezogenen Grundentlohnung und des jährlich bezogenen Positionsgehalts (fixer und variabler Teil) entrichtet, wobei die allfällige Anhebung des Ergebnisgehalts nicht berücksichtigt wird.

3. I criteri generali di graduazione delle funzioni dirigenziali di seconda fascia, da specificare nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5 del presente contratto collettivo, sono così individuati:

I – Complessità strutturale:

- a) numero del personale assegnato;
- b) inquadramento e professionalità del personale assegnato; a tal fine, è indice di maggiore complessità della struttura lo svolgimento, da parte del/della dirigente e del personale assegnato alla struttura, di attività per il cui esercizio sia necessaria un'abilitazione professionale;
- c) distribuzione territoriale.

II – Complessità gestionale:

- a) livello di diversificazione dei procedimenti;
- b) risorse finanziarie.

III – Complessità relazionale:

- a) varietà degli interlocutori;
- b) tipologia dell'interlocuzione.

IV – Complessità strategica:

- a) grado di difficoltà nella gestione delle attività della struttura;
- b) necessità di innovazioni organizzative;
- c) rilevanza strategica.

V – Responsabilità:

- a) entità del rischio;
- b) discrezionalità amministrativa;
- c) deleghe da parte del/della superiore (o altre deleghe).

**Art. 26
Retribuzione di risultato**

1. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati conseguiti da ciascun/ciascuna dirigente.

2. La retribuzione di risultato è corrisposta nella misura massima del 20 per cento della retribuzione fondamentale e di posizione, parte fissa e parte variabile, annuale in godimento, al netto dell'eventuale incremento della retribuzione di risultato.



3. Das Ergebnisgehalt richtet sich danach, wie die Führungskraft auf der Grundlage der von der Verwaltung oder Körperschaft nach vorheriger Absprache mit den Gewerkschaften angewandten Methode beurteilt wurde. Bei der Festlegung des Ergebnisgehalts werden folgende Kriterien berücksichtigt:

- a) das Ergebnisgehalt steht in einem Mindestausmaß von nicht weniger als siebenzig Prozent des Höchstausmaßes laut Absatz 2 zu, wenn die für das betreffende Jahr festgelegten Ziele oder Ergebnisse erreicht wurden,
- b) berufliche Kompetenz im Umgang mit den zur Verfügung stehenden Human- und organisatorischen Ressourcen; zu diesem Zweck kann auch die durch geeignete Erhebungsinstrumente ermittelte Mitarbeiterzufriedenheit berücksichtigt werden;
- c) allgemeine Funktionsfähigkeit des Dienstes und Nutzerzufriedenheit,
- d) Bewältigung zusätzlicher Aufgaben.

4. Für Zeiträume unter einem Jahr steht der Führungskraft das Ergebnisgehalt im Verhältnis zum effektiv geleisteten Dienst zu.

3. La retribuzione di risultato è corrisposta in proporzione alla valutazione conseguita dal/dalla dirigente, operata secondo la metodologia adottata dall'amministrazione o dall'ente, previo confronto con le organizzazioni sindacali. In ogni caso, in sede di determinazione della retribuzione di risultato si applicano i seguenti criteri:

- a) la retribuzione di risultato spetta in misura non inferiore al settanta per cento della misura massima di cui al comma 2, in caso di raggiungimento degli obiettivi o risultati concordati per il rispettivo anno;
- b) competenza professionale dimostrata nella gestione delle risorse umane e organizzative a disposizione; a tal fine, si può tenere conto anche della soddisfazione rilevata tra i collaboratori e le collaboratrici tramite adeguati strumenti di rilevazione;
- c) generale funzionamento del servizio e soddisfazione dell'utenza;
- d) gestione di ulteriori compiti.

4. Per periodi di durata inferiore all'anno, la retribuzione di risultato spetta in proporzione all'effettivo servizio.

Art. 27 Dreizehntes Monatsgehalt

1. In die Berechnung des dreizehnten Monatsgehalts fließen sämtliche Posten ein, die die Grundentlohnung und das Positionsgehalt bilden, fixer und variabler Teil. Nicht mitberechnet werden dagegen sämtliche Posten des Ergebnisgehalts und die Außendienstvergütung.

2. Hat die Führungskraft weniger als ein Jahr lang Dienst geleistet, so steht ihr das dreizehnte Monatsgehalt im Verhältnis zum Zeitraum zu, in dem sie Dienst geleistet hat.

3. Bei Abwesenheit oder in sonstigen Fällen, die eine Kürzung der Grundentlohnung bewirken, wird der Anteil des dreizehnten Monatsgehalts im entsprechenden Verhältnis gekürzt.

4. Das dreizehnte Monatsgehalt laut Absatz 1 wird zusammen mit dem Gehalt innerhalb 19. Dezember oder innerhalb des Monats nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entrichtet.

Art. 27 Tredicesima mensilità

1. Nella retribuzione utile agli effetti della tredicesima mensilità sono computate tutte le voci costituenti la retribuzione fondamentale e la retribuzione di posizione, parte fissa e parte variabile. Sono in ogni caso escluse dalla retribuzione utile tutte le voci della retribuzione di risultato nonché il trattamento di missione.

2. In caso di servizio prestato per un periodo inferiore all'anno, la tredicesima mensilità è dovuta in misura proporzionale al periodo di servizio prestato.

3. Per periodi di assenza o altra posizione di stato che comportino una riduzione della retribuzione fondamentale, il relativo rateo di tredicesima mensilità è ridotto nella stessa proporzione della riduzione di dette competenze.

4. La tredicesima mensilità di cui al comma 1 è corrisposta, unitamente allo stipendio, entro il 19 del mese di dicembre o entro il mese successivo la cessazione del rapporto di lavoro.

**Art. 28****Anhebung des Ergebnisgehalts bei zusätzlichen Aufträgen**

1. Im Zusammenhang mit der Ausführung zusätzlicher Aufträge, die Führungskräften kraft ihres Amtes oder von der Verwaltung oder Körperschaft, in der sie Dienst leisten oder auf der Grundlage der Namhaftmachung durch diese zugewiesen werden, fließen die Vergütungen direkt in die Mittel für die Zusatzentlohnung der Führungskräfte ein.

2. Zur Vergütung der Mehrbelastung und Verantwortung der Führungskräfte, die solche zusätzlichen Aufträge übernehmen, wird ihnen eine Anhebung des Ergebnisgehalts in den folgenden maximalen Ausmaßen gewährt:

- a) für die Übernahme von Aufträgen bei Gesellschaften oder Körperschaften, deren Ernennung oder Namhaftmachung der Provinz vorbehalten ist, im Ausmaß der Beträge, die in der Anlage B zum Beschluss der Landesregierung vom 27. Dezember 2013, Nr. 1988, ergänzt und abgeändert mit Beschluss der Landesregierung vom 22. Dezember 2015, Nr. 1550, gemäß Artikel 66 Absatz 5 des Landesgesetzes vom 29. Jänner 2002, Nr. 1, vorgesehen sind,
- b) für die Zuweisung weiterer Aufträge steht ihnen, im Verhältnis zum erforderlichen Einsatz, um maximal 20 Prozent, berechnet auf das Höchstmaß laut Artikel 26 Absatz 2, ohne Abzug der Beträge zu Lasten der Verwaltung oder der Körperschaft.

3. Die Zuweisung zusätzlicher Aufträge laut Absatz 1 erfolgt nach folgenden Kriterien:

- a) berufliche Kompetenzen und Fähigkeiten der einzelnen Führungskraft,
- b) Art und Charakteristiken des Auftrags in Bezug auf die umzusetzenden Programme,
- c) Zusammenhang mit der Art der mit dem Auftrag laut Artikel 14 zugewiesenen Aufgaben.

4. Die Verwaltungen und Körperschaften erteilen die Aufträge laut diesem Artikel nach dem Rotationsprinzip, um gleiche Chancen zu gewährleisten, was die Aufwertung beruflicher Fachkompetenzen betrifft, unter Berücksichtigung der Zahl der Aufträge und des Werts der Aufträge, die der betreffenden Führungskraft bereits zugewiesen wurden.

Art. 28**Incremento della retribuzione di risultato per incarichi aggiuntivi**

1. In relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti alle e ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dalle amministrazioni o dagli enti presso cui prestano servizio o su designazione degli stessi, i relativi compensi confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza.

2. Allo scopo di remunerare i maggiori oneri e responsabilità delle e dei dirigenti che svolgono detti incarichi aggiuntivi, viene loro corrisposto un incremento della retribuzione di risultato nelle seguenti misure massime:

- a) per l'assunzione di cariche in società o enti per le quali la nomina o la designazione è riservata alla Provincia, pari agli importi previsti nell'allegato B alla deliberazione della Giunta provinciale 27 dicembre 2013, n. 1988, come modificata e integrata dalla deliberazione della Giunta provinciale 22 dicembre 2015, n. 1550, ai sensi dell'articolo 66, comma 5, della legge provinciale 29 gennaio 2002, n. 1;
- b) per l'attribuzione di altri incarichi, in ragione dell'impegno richiesto, non superiore al 20 per cento, calcolato sulla misura massima di cui all'articolo 26, comma 2, al netto degli oneri a carico dell'amministrazione o dell'ente.

3. L'attribuzione degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1 deve essere improntata ai seguenti criteri:

- a) competenze e capacità professionali del singolo/della singola dirigente;
- b) natura e caratteristiche dell'incarico con riferimento ai programmi da realizzare;
- c) correlazione con la tipologia delle funzioni assegnate mediante l'incarico di cui all'articolo 14.

4. Le amministrazioni e gli enti conferiscono gli incarichi di cui al presente articolo nel rispetto del principio della rotazione, al fine di garantire le medesime opportunità di valorizzazione delle specifiche professionalità, tenendo, altresì, conto del numero e del valore degli incarichi già assegnati allo stesso/alla stessa dirigente.



5. Bei der Zuweisung zusätzlicher Aufträge prüft die Verwaltung, ob der Aufwand für deren Ausübung mit der Ausübung der Führungsaufgaben vereinbar ist, die mit der Maßnahme zur Erteilung des Führungsauftrags laut Artikel 14 zugewiesen wurden. Dadurch soll gewährleistet werden, dass die Umsetzung der in der genannten Maßnahme festgelegten Ziele nicht beeinträchtigt wird.

5. L'amministrazione, nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, verifica che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite con il provvedimento di incarico di cui all'articolo 14, anche al fine di non pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi ivi stabiliti.

Art. 29

Anhebung des Ergebnisgehalts bei Vertretung einer anderen Führungskraft

1. Im Fall vakanter Planstellen kann eine andere Führungskraft derselben Führungsebene mit der vorübergehenden Geschäftsführung der Führungsstruktur beauftragt werden. Während der Vertretung erhält beauftragte Führungskraft weiterhin ihr Positionsgehalt. Die Gesamtentlohnung der Führungskraft wird für die Zeiträume der Vertretung, im Rahmen des Ergebnisgehalts, um einen weiteren Betrag ergänzt, in Höhe von vierzig Prozent des für den Auftrag der ersetzten Führungskraft vorgesehenen Positionsgehalts.

2. Für die Vertretung bei Abwesenheit oder Verhinderung einer Führungskraft der ersten Ebene durch eine Führungskraft der zweiten Ebene wird die Gesamtentlohnung der stellvertretenden Führungskraft, im Rahmen des Ergebnisgehalts, um einen weiteren Betrag ergänzt, in Höhe von zehn Prozent des für den Auftrag der ersetzten Führungskraft vorgesehenen Positionsgehalts entrichtet.

3. Die Gesamtentlohnung der stellvertretenden Führungskraft wird, im Rahmen des Ergebnisgehalts, um einen weiteren Betrag ergänzt, in Höhe von vierzig Prozent des für den Auftrag der ersetzten Führungskraft vorgesehenen Positionsgehalts entrichtet, vorausgesetzt, die Vertretung erstreckt sich über einen ununterbrochenen Zeitraum von mehr als 45 Tagen der Abwesenheit oder Verhinderung der ersetzten Führungskraft, es sei denn, die direkt vorgesetzte Führungskraft übernimmt die Vertretung. Die Anhebung steht ab dem ersten Tag der Vertretung zu und absorbiert für den betreffenden Zeitraum die Anhebung laut Absatz 2.

4. Die Verwaltungen und Körperschaften legen jährlich nach diesbezüglichem Austausch mit den Gewerkschaften das Ausmaß des Fonds für die Anhebung des Ergebnisgehalts im Sinne von Artikel 28 und 29 fest. Die gewährten

Art. 29

Incremento della retribuzione di risultato per sostituzione di un altro/un'altra dirigente

1. Nelle ipotesi di vacanza in organico la struttura dirigenziale può essere affidata ad un altro/un'altra dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico *ad interim*. Durante il periodo di sostituzione, il/la dirigente incaricato/incaricata continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento. Il trattamento economico complessivo del/della dirigente, per i periodi in cui effettua la sostituzione, è integrato, a titolo di retribuzione di risultato, di un ulteriore importo, pari al quaranta per cento della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del/della dirigente sostituito/sostituita.

2. Per la sostituzione, in caso di assenza o impedimento, di un/una dirigente di prima fascia da parte di un/una dirigente di seconda fascia il trattamento economico complessivo del/della dirigente sostituito/sostituita è integrato, a titolo di retribuzione di risultato, di un ulteriore importo pari al dieci per cento della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del/della dirigente sostituito/sostituita.

3. Per la sostituzione, in caso di assenza o impedimento, superiore a 45 giorni continuativi di un altro/un'altra dirigente, esclusa la sostituzione da parte del/della dirigente superiore, il trattamento economico complessivo del/della dirigente sostituito/sostituita è integrato, a titolo di retribuzione di risultato, di un ulteriore importo in misura pari al quaranta per cento della retribuzione di posizione prevista per l'incarico del/della dirigente sostituito/sostituita. L'incremento spetta dal primo giorno della sostituzione e assorbe, per il relativo periodo, l'incremento di cui al comma 2.

4. Le amministrazioni e gli enti determinano annualmente, previo confronto con le organizzazioni sindacali rappresentative, la dotazione finanziaria del fondo per l'incremento della retribuzione di risultato di cui agli articoli 28



Anhebungen des Ergebnisgehalts dürfen das genannte Ausmaß des Fonds nicht überschreiten.

5. Die in den Artikeln 28 und 29 dieses Kollektivvertrags genannten Anhebungen werden als Ergebnisgehalt gewährt und unterliegen daher der gleichen rechtlichen Regelung. In jedem Fall sind die geltenden Vorschriften über die Häufung von Führungspositionen sowie die geltenden Vorschriften über Gehaltsobergrenzen einzuhalten.

2. ABSCHNITT Weitere Bestimmungen

Art. 30 Außendienstvergütung

1. Die Außendienstvergütung für Führungskräfte richtet sich nach dem Ansehen ihrer Funktion und den Kosten der Gast- bzw. Beherbergungsbetriebe. Für alles, was nicht anders geregelt ist, finden die Bestimmungen der Anlage 1 zum *bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 12. Februar 2008 für den Zeitraum 2005-2008 für den normativen Teil und für den Zeitraum 2007-2008 für den wirtschaftlichen Teil* Anwendung.

2. Bei Außendiensten in Großstädten und im Ausland werden die Höchstbeträge laut den Artikel 5 Absatz 1 und Artikel 6 Absatz 8 der Anlage 1 zum *bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 12. Februar 2008 für den Zeitraum 2005-2008 für den normativen Teil und für den Zeitraum 2007-2008 für den wirtschaftlichen Teil* festgelegt:

- a) bei Außendiensten mit Dauer von nicht weniger als sechs Stunden werden die Kosten pro Mahlzeit bis zu einem Betrag von 40,00 Euro gegen Vorlage der entsprechenden Quittung rückerstattet,
- b) bei einem Außendienst mit Dauer von mindestens zwölf Stunden werden die Kosten gegen Vorlage der entsprechenden Quittung für zwei Mahlzeiten bis zu einem Gesamtbetrag von maximal 80,00 Euro rückerstattet;
- c) die unter den Buchstaben a) und b) genannten Höchstgrenzen gelten für jeden Tag im Außendienst;
- d) für Übernachtungen in Hotels, mit maximal vier Sternen, wird gegen Vorlage der entsprechenden Quittung ein Betrag von 200,00 Euro pro Nacht

e 29. In ogni caso, gli incrementi della retribuzione di risultato concessi non possono superare la dotazione del fondo.

5. Gli incrementi di cui agli articoli 28 e 29 del presente contratto collettivo sono attribuiti a titolo di retribuzione di risultato e sono soggetti, pertanto, al medesimo regime giuridico. In ogni caso, è fatto salvo il rispetto della vigente disciplina in materia di cumulo di incarichi dirigenziali, nonché il rispetto della normativa vigente in materia di limiti massimi retributivi.

CAPO II Altre disposizioni

Art. 30 Trattamento di missione

1. Il trattamento di missione delle e dei dirigenti è commisurato al decoro della funzione e ai costi delle strutture ricettive. Per quanto non diversamente disciplinato si applica la disciplina di cui all'Allegato 1 al *Contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2005-2008 per la parte giuridica e per il periodo 2007-2008 per la parte economica*.

2. In caso di missione in città metropolitane e all'estero i massimali di cui all'articolo 5, comma 1, e all'articolo 6, comma 8, dell'Allegato 1 al *Contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2005-2008 per la parte giuridica e per il periodo 2007-2008 per la parte economica* sono così determinati:

- a) in caso di missione di durata non inferiore a sei ore compete il rimborso della spesa documentata nel limite di 40,00 euro per un pasto;
- b) in caso di missione di durata non inferiore a dodici ore compete il rimborso della spesa documentata di due pasti, nel limite complessivo giornaliero di massimo 80,00 euro;
- c) i limiti di cui ai punti a) e b) valgono per ciascuna giornata di missione;
- d) per pernottamenti in alberghi o strutture con non più di quattro stelle compete il rimborso della spesa documentata nel limite di 200,00 euro per notte, salvo



rückerstattet, vorbehaltlich höhere
Kosten aufgrund marktbedingter
Umstände.

maggiori costi causati dalla contingenza
del mercato.

3. Artikel 4 der Anlage 1 zum *bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 12. Februar 2008 für den Zeitraum 2005-2008 für den normativen Teil und für den Zeitraum 2007-2008 für den wirtschaftlichen Teil* wird nicht auf die Führungskräfte angewandt.

3. Per il personale dirigenziale non trova applicazione l'articolo 4 dell'Allegato 1 al *Contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2005-2008 per la parte giuridica e per il periodo 2007-2008 per la parte economica*.

4. Bei Außendiensten informiert die Führungskraft die ihr vorgesetzte Führungskraft im Voraus.

4. Per le missioni il personale dirigente effettua una comunicazione preventiva al/alla rispettivo/rispettiva superiore.

Art. 31

Besoldungsrechtliche Schutzklausel

1. Wird der Führungskraft infolge von Umstrukturierungsprozessen, die einen Widerruf des laufenden Auftrags bewirken, ein neuer Auftrag im Rahmen der von der Führungsstruktur der Verwaltung vorgesehenen Aufträge erteilt, mit einem Positionsgehalt, das niedriger ist als jenes des vorherigen Auftrags, erhält die Führungskraft gemäß den folgenden Absätzen 2 bis 6 einen Positionsgehaltsausgleich.

2. Das Ausmaß des Ausgleichs laut Absatz 1 wird so festgelegt, dass die Führungskraft einen Gesamtwert des Positionsgehalts von anfänglich maximal 100 % des mit dem vorherigen Auftrag verbundenen Positionsgehalts bezieht; dieser Prozentsatz verringert sich dann schrittweise gemäß Absatz 3.

3. Nach Feststellung der Mittel zur Deckung der Lasten gemäß Absatz 5 und innerhalb deren Rahmen steht der Ausgleich laut Absatz 1 bei Weiterbestehen des Auftrags mit niedrigerem Positionsgehalt bis zum Datum des Ablaufs des Auftrags zu, den die Führungskraft vorher innehatte. Bleibt der Auftrag mit dem niedrigeren Positionsgehalt bestehen, verringert sich der ursprünglich zugewiesene Wert in den zwei Jahren nach dem genannten Datum um ein Drittel im ersten Jahr, um ein weiteres Drittel im zweiten Jahr und wird ab dem folgenden Jahr nicht mehr entrichtet. Die im ersten Satz genannte Regelung gilt im Fall von Umstrukturierungsprozessen, positive Beurteilung der Führungskraft vorausgesetzt, auch dann, wenn kein neuer Auftrag erteilt wird, jedoch nur bis zum Ablauf des laufenden Auftrags unter Beachtung der Verpflichtung, gemäß den geltenden Vorschriften an den Verfahren zur Erteilung von Führungsaufträgen für die entsprechende Ebene teilzunehmen.

Art. 31

Clausola di salvaguardia economica

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al/alla dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura dirigenziale dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, al/alla dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale fino al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.

3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito dell'individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi del comma 5 e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. La disciplina di cui al primo periodo si applica, in caso di processi di riorganizzazione e in assenza di valutazione negativa, anche qualora non sia conferito un nuovo incarico, ma esclusivamente fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto e rispettando l'obbligo, ai sensi della vigente disciplina, di partecipare alle procedure per il conferimento di altri incarichi dirigenziali della rispettiva fascia.



4. In dem mit dem vorherigen Auftrag laut Absatz 2 verbundenen Gehalt sind die gemäß diesem Artikel eventuell bereits zugewiesenen Positionsausgleichsbeträge nicht eingerechnet.

5. Die Positionsausgleichsbeträge laut Absatz 2 gehen zu Lasten von Fonds, die auf der Ebene der Bereichsverträge eigens zu diesem Zweck errichtet und finanziert werden. Im Rahmen der bereichsvertraglichen Verhandlungen werden sowohl der Prozentsatz laut Absatz 2 ermittelt als auch die finanziellen Mittel zur Deckung der entsprechenden Lasten. Vorrang haben dabei eventuelle Mittel für Positionsgelöhner und Ergebnisgelöhner, die in Folge der Umstrukturierungsprozesse laut Absatz 1 zur Verfügung stehen, sowie gegen Jahresende nicht verwendete Mittel für Positionsgelöhner.

6. Die Bereichsverträge regeln die Entrichtung eines Positionsausgleichs zu Lasten der in Absatz 5 genannten Fonds auch in jenen Fällen, in denen bei Auftragsablauf, sofern keine negative Beurteilung vorliegt, ein Auftrag mit einem Positionsausgleich von weniger als 90 % des für den vorherigen Auftrag vorgesehenen Positionsausgleichs gewährt wird. In diesem Fall wird der Ausgleichsbetrag folgendermaßen festgelegt: Im ersten Jahr des neuen Auftrags mit einem Wert, der es ermöglicht, einen Gesamtwert des Positionsausgleichs bis maximal 90 % des mit dem vorherigen Auftrag verbundenen Gehalts zu beziehen; bleibt der Auftrag mit niedrigerem Positionsausgleich in den beiden auf das erste Jahr folgenden Jahren aufrecht, reduziert sich der ursprünglich zugewiesene Wert um ein Drittel im ersten Jahr, um ein weiteres Drittel im zweiten Jahr und wird ab dem folgenden Jahr nicht mehr entrichtet. Im mit dem vorherigen Auftrag verbundenen Gehalt werden die gemäß diesem Artikel eventuell bereits zugewiesenen Positionsausgleichsbeträge nicht mitberechnet. Im Rahmen der genannten Bereichsverträge können zudem, sofern keine negative Beurteilung vorliegt, Mindestschwellen für eine positive Beurteilung festgelegt werden, die zur Inanspruchnahme der Begünstigung laut diesem Absatz erreicht werden müssen.

7. Die Bestimmungen dieses Artikels gelten – auch im Fall der in Absatz 1 genannten Umstrukturierungsprozesse – nicht, wenn die Führungskraft nach einer negativen Beurteilung einen neuen Auftrag mit niedrigerem Positionsausgleich erhält.

8. Dieser Artikel gilt nicht für die Aufträge des Generaldirektors/der Generaldirektorin, des

4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di retribuzione di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

5. L'onere per i differenziali di retribuzione di posizione di cui al comma 2 è posto a carico dei fondi appositamente istituiti e finanziati a livello di contrattazione collettiva di comparto. In sede di contrattazione collettiva di comparto, sono individuate la percentuale di cui al comma 2, nonché le risorse a copertura del conseguente onere, dando priorità alle eventuali somme destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato resi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e alle somme non utilizzate a fine anno destinate alla retribuzione di posizione.

6. La contrattazione collettiva di comparto disciplina altresì la corresponsione di un differenziale di retribuzione di posizione, con onere a carico dei fondi di cui al comma 5, anche nei casi in cui, alla scadenza dell'incarico, in assenza di una valutazione negativa, sia conferito un incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico. In tal caso, il differenziale è definito, nel primo anno del nuovo incarico, in un valore che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione fino al 90% di quella connessa al precedente incarico. Nei due anni successivi al primo, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di retribuzione di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo. La medesima contrattazione collettiva di comparto può altresì stabilire, ferma restando la necessaria assenza di una valutazione negativa, soglie di valutazione positiva che occorre superare per poter accedere al beneficio di cui al presente comma.

7. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al/alla dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

8. Il presente articolo non si applica agli incarichi di direttore/direttrice generale, di



Generalsekretärs/der Generalsekretärin und ihrer jeweiligen Stellvertretungen sowie für die Aufträge der Ressortdirektoren/Ressortdirektorinnen und des Kabinettschefs/der Kabinettschefin.

segretario/segretaria generale e alle rispettive vicedirezioni, agli incarichi di direttore/direttrice di dipartimento e capo di gabinetto.

V. TITEL

Übergangs- und Schlussbestimmungen

1. ABSCHNITT

Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 32

Besondere Bestimmungen

1. Die Wirkungen der Bestimmungen laut Artikel 10, Absatz 3, Absatz 4, letzter Satz, und Absatz 5, erster Satz, 14, 19, 20, 21 und 30 laufen ab dem Tag, der auf das Datum der Veröffentlichung dieses Kollektivvertrags im Amtsblatt der Region folgt.

2. Für die Gemeindesekretäre und Gemeindesekretärinnen, die Sekretäre und Sekretärinnen der Bezirksgemeinschaften sowie für die Direktoren und Direktorinnen von öffentlichen Betrieben für Pflege- und Betreuungsdienste gilt dieser Vertrag, soweit mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen vereinbar. Nicht anwendbar sind insbesondere die Artikel 14, 17, 19, 20, 21, 28 und 29.

3. Der Bereichsvertrag für Gemeinden, Bezirksgemeinschaften und öffentliche Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste kann die Kriterien für die Gewichtung der Führungsfunktionen ergänzen und die Entlohnung für die Vertretung, die Amtsführung und die zwischengemeindliche Zusammenarbeit festlegen, unter Berücksichtigung der in diesem Kollektivvertrag festgelegten allgemeinen Grundsätze.

Art. 33

Übergangsbestimmungen

1. Gemäß Artikel 22 Absatz 1 Buchstabe b) dieses Kollektivvertrags kann auf Bereichsebene ein persönliches Lohnelement eingeführt werden, um die Differenz zwischen dem nach den bisher geltenden Bestimmungen zustehenden Grundgehalts und jenem auszugleichen, das sich mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrags ergibt. Dieses persönliche, auf das Ruhegehalt anrechenbare Lohnelement muss bei künftigen Gehaltserhöhungen absorbierbar sein.

TITOLO V

Disposizioni transitorie e finali

CAPO I

Disposizioni transitorie e finali

Art. 32

Disposizioni specifiche

1. Gli effetti delle disposizioni di cui all'articolo 10, comma 3, comma 4, ultimo periodo, e comma 5, primo periodo, e agli articoli 14, 19, 20, 21 e 30 decorrono a partire dal giorno successivo alla data di pubblicazione del presente contratto collettivo sul Bollettino Ufficiale della Regione.

2. Per i segretari dei comuni e delle comunità comprensoriali e per i direttori e le direttrici delle aziende pubbliche di servizi alla persona il presente contratto si applica per quanto compatibile con le vigenti norme di legge. In particolare, non si applicano gli articoli 14, 17, 19, 20, 21, 28 e 29.

3. Con contratto di comparto per i comuni, le comunità comprensoriali e le aziende pubbliche di servizi alla persona possono essere integrati i criteri per la graduazione delle funzioni dirigenziali e stabiliti i trattamenti per la supplenza, la reggenza e per la collaborazione intercomunale, tenendo conto dei principi generali previsti nel presente contratto collettivo.

Art. 33

Disposizioni transitorie

1. Ai fini di cui all'articolo 22, comma 1, lettera b), del presente contratto collettivo, l'assegno personale può essere introdotto a livello di contrattazione di comparto per garantire l'eventuale differenza tra il trattamento economico fondamentale spettante in base alla precedente disciplina applicabile e quello conseguente all'entrata in vigore del presente contratto collettivo. Tale assegno personale pensionabile deve essere in ogni caso riassorbibile con futuri incrementi della retribuzione.



Art. 34
Schlussbestimmungen und
Übergangsbestimmung für die Gemeinden,
Bezirksgemeinden und Öffentliche Betriebe
für Pflege- und Betreuungsdienste (ÖBPB)

1. Mit Inkrafttreten dieses Kollektivvertrags werden auf die Führungskräfte laut Artikel 1 die folgenden Führungskräfte-Kollektivverträge nicht mehr angewandt:

- *Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für die Führungskräfte betreffend den Zeitraum 2001-2002 vom 17. September 2003;*
- *Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für die Führungskräfte betreffend den Zeitraum 2005-2008 vom 05. Juli 2007;*
- *Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für die Führungskräfte zur Umwandlung der Funktionszulage in eine Positionszulage vom 19. Juni 2018;*
- *Bereichsübergreifender Kollektivvertrag für die Führungskräfte mit Festlegung der Positionszulage vom 10. August 2018.*

2. In Abweichung von Artikel 1 wird dieser Kollektivvertrag auf das Personal mit Führungsauftrag der Gemeinden und der öffentlichen Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste erst nach Unterzeichnung des entsprechenden Bereichsvertrages angewandt, nach Anerkennung der Qualifikation als Führungskraft des betreffenden Personals durch Genehmigung der diesbezüglichen neuen Führungskräfteverordnung. Die Mehrausgaben, die sich aus der Umsetzung des Vertrags auf Bereichsebene ergeben, dürfen in keinem Fall die dafür vorgesehenen Mittel überschreiten. Bis zur Unterzeichnung des im ersten Satz genannten spezifischen Bereichsvertrages werden weiterhin die bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Kollektivvertrags geltenden vertraglichen Bestimmungen angewandt.

3. Die Ausführung des vorliegenden Kollektivvertrages kann im Falle einer festgestellten Überschreitung der Ausgabengrenzen ganz oder teilweise ausgesetzt werden.

Bozen, den 24. August 2023

Art. 34
Disposizioni finali e disposizione transitoria
per i comuni, le comunità comprensoriali e le
aziende pubbliche di servizi alla persona
(APSP)

1. Con l'entrata in vigore del presente contratto collettivo non trovano più applicazione per il personale dirigenziale di cui all'articolo 1 i seguenti contratti collettivi per la dirigenza:

- *Contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale relativo al periodo 2001-2004 del 17 settembre 2003;*
- *Contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale relativo al periodo 2005-2008 del 5 luglio 2007;*
- *Contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale per la conversione dell'indennità di funzione in un'indennità di posizione del 19 giugno 2018;*
- *Contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale con la determinazione dell'indennità di posizione del 10 agosto 2018;*

2. In deroga a quanto previsto al comma 1, per il personale con incarico dirigenziale dei comuni e delle aziende pubbliche di servizi alla persona, il presente contratto collettivo trova applicazione solo dopo la sottoscrizione dell'apposito contratto di comparto, a seguito del riconoscimento della qualifica dirigenziale a tale personale attraverso l'approvazione della relativa nuova disciplina della dirigenza. In ogni caso, le spese aggiuntive derivanti dall'implementazione del contratto a livello compartimentale non possono superare gli stanziamenti a tal fine previsti. Fino al momento della sottoscrizione dell'apposito contratto di comparto di cui al primo periodo continua ad applicarsi la disciplina contrattuale in vigore fino alla data di entrata in vigore del presente contratto collettivo.

3. L'esecuzione parziale o totale del presente contratto collettivo può essere sospesa in caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa.

Bolzano, il 24 agosto 2023

**Die öffentliche Delegation**

Der Vorsitzende der Landesagentur für die
Beziehungen zu den Gewerkschaften

Hermann Troger

(unterzeichnet/firmato)

Die Mitglieder der Landesagentur für die
Beziehungen zu den Gewerkschaften

Brunhild Pircher

(unterzeichnet/firmato)

La delegazione pubblica

Il Presidente dell'Agencia provinciale per le
relazioni sindacali

Domenico Laratta

(unterzeichnet/firmato)

Die Gewerkschaftsorganisationen

DIRAP

(unterzeichnet/firmato)

Verband der Gemeindesekretäre

(unterzeichnet/firmato)

SAG (GS-AGO)

(unterzeichnet/firmato)

ANP

(nicht unterzeichnet/non firmato)

FPS/ÖDV – CISL/SGB

(nicht unterzeichnet/non firmato)

ASGB

(nicht unterzeichnet/non firmato)

Gewerkschaft Führungskräfte – Sindacato Dirigenti

(nicht unterzeichnet/non firmato)

**Anlage 1: Positionsgehalt – variabler Teil****Allegato 1: Retribuzione di posizione – parte variabile**

<i>Positionsgehalt – variabler Teil</i>		
<i>Retribuzione di posizione – parte variabile</i>		
Führungskräfte der zweiten Ebene Posizioni dirigenziali di seconda fascia	B1	1.667 Euro/euro
	B2	10.000 Euro/euro
	B3	18.333 Euro/euro
	B4	26.667 Euro/euro
	B5	35.000 Euro/euro
Führungskräfte der ersten Ebene Posizioni dirigenziali di prima fascia	A1	1.667 Euro/euro
	A2	18.333 Euro/euro
	A3	35.000 Euro/euro
	A4	51.667 Euro/euro
	A5	85.000 Euro/euro