



An die Ressortdirektorinnen und -direktoren  
 An die Abteilungsdirektorinnen und -direktoren  
 An die Amtsdirektorinnen und -direktoren  
 An alle Schulbehörden des Landes  
 An die Landeskörperschaften

zur Kenntnis:

An den Herrn Landeshauptmann  
 An die Landesräte und Landesrätinnen  
 An die Prüfstelle des Landes  
 An die Gewerkschaften

An ihren Dienstsitzen

Alle Diretrici ed ai Direttori di dipartimento  
 Alle Diretrici ed ai Direttori di ripartizione  
 Alle Diretrici ed ai Direttori d'ufficio  
 Alle Autorità scolastiche della Provincia  
 Agli Enti provinciali

per conoscenza:

Al Signor Presidente della G.P.  
 Alle Assessore ed agli Assessori Provinciali  
 Al Nucleo di valutazione della Provincia  
 Alle OO.SS.

Loro sedi

**Rundschreiben Nr. 11 vom 16.05.2012**

**Circolare n. 11 del 16.05.2012**

## Dienstabwesenheiten

## Assenze dal servizio

### INHALTSVERZEICHNIS

### INDICE

#### Allgemeine Hinweise

1. Ordentlicher Urlaub
2. Sonderurlaube und Wartestände
  - 2.1. Bezahlte Sonderurlaube
    - 2.1.1. Heirat
    - 2.1.2. Prüfungen
    - 2.1.3. Blutspende
    - 2.1.4. Kuren
    - 2.1.5. Todesfall Familienangehörige
    - 2.1.6. Schwerwiegende Gründe
    - 2.1.7. Rettungseinsätze
    - 2.1.8. Bürgerpflichten
  - 2.2. Aus- und Weiterbildung
  - 2.3. Bildungsurlaub
  - 2.4. Örtliches politisches Mandat
  - 2.5. Wartestand politisches Mandat
  - 2.6. Unbezahlter Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen
  - 2.7. Krankheit
    - 2.7.1. Arztvisiten
  - 2.8. Unbezahlter Wartestand für Betreuung pflegbedürftiger Personen
  - 2.9. Wehrdienst u. Wiedereinberufung
  - 2.10. Zusammenarbeit mit Entwicklungsländern
  - 2.11. Unentschuldigte Abwesenheiten

#### Considerazioni generali

1. Congedo ordinario
2. Congedi straordinari ed aspettative
  - 2.1. Congedi straordinari retribuiti
    - 2.1.1. Matrimonio
    - 2.1.2. Esami
    - 2.1.3. Donazione sangue
    - 2.1.4. Cure
    - 2.1.5. Decesso parenti
    - 2.1.6. Gravi motivi
    - 2.1.7. Interventi soccorso
    - 2.1.8. Esercizio doveri civici
  - 2.2. Formazione ed aggiornamento
  - 2.3. Permessi per motivi di studio
  - 2.4. Mandato politico locale
  - 2.5. Aspettativa per mandato politico
  - 2.6. Aspettativa non retribuita per motivi personali, familiari o di studio
  - 2.7. Malattia
    - 2.7.1. Visite mediche
  - 2.8. Aspettativa non retribuita assistenza persone non autosufficienti
  - 2.9. Servizio militare e richiamo alle armi
  - 2.10. Cooperazione con paesi in via di sviluppo
  - 2.11. Assenze ingiustificate



- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>2.12. Sonderurlaube, Freistellungen und Wartestände für Gewerkschaftsfunktionäre</li> <li><b>3. Schutz und Unterstützung der Mutterschaft und Vaterschaft</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.1. Mutterschaftsurlaub</li> <li>3.2. Vaterschaftsurlaub</li> <li>3.3. Elternzeit           <ul style="list-style-type: none"> <li>3.3.1. Teilbarkeit und Vorankündigung</li> <li>3.3.2. Unterbrechung bei Krankheit</li> <li>3.3.3. Besoldung und rechtliche Behandlung</li> </ul> </li> <li>3.4. Tägliche Ruhepausen</li> <li>3.5. Krankheit des Kindes</li> <li>3.6. Adoption und Anvertrauung</li> <li>3.7. Wartestand für Personal mit Kindern</li> <li>3.8. Freistellung aus Erziehungsgründen</li> </ul> </li> <li><b>4. Begünstigungen für Menschen mit schwerer Beeinträchtigung und ihren Familienangehörigen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>4.1. Verlängerung der Elternzeit</li> <li>4.2. Zweijähriger Sonderurlaub</li> <li>4.3. Monatliche Tagesfreistellung</li> <li>4.4. Tägliche Stundenfreistellung</li> <li>4.5. Gemeinsame Bestimmungen</li> </ul> </li> <li><b>5. Personal mit befristetem Auftrag</b></li> <li><b>6. Dienstabwesenheiten und Änderung des Arbeitsverhältnisses</b></li> <li><b>7. Zuständigkeiten</b></li> <li><b>8. Informationen</b></li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>2.12. Congedi straordinari, permessi ed aspettative per dirigenti sindacali</li> <li><b>3. Tutela e sostegno della maternità e della paternità</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>3.1. Congedo di maternità</li> <li>3.2. Congedo di paternità</li> <li>3.3. Congedo parentale           <ul style="list-style-type: none"> <li>3.3.1. Frazionabilità e preavviso</li> <li>3.3.2. Interruzione per malattia</li> <li>3.3.3. Trattamento economico e giuridico</li> </ul> </li> <li>3.4. Riposi giornalieri</li> <li>3.5. Malattia del figlio</li> <li>3.6. Adozione ed affidamento</li> <li>3.7. Aspettative per personale con prole</li> <li>3.8. Permesso per motivi educativi</li> </ul> </li> <li><b>4. Agevolazioni per persone in situazione di gravità e loro familiari</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>4.1. Prolungamento congedo parentale</li> <li>4.2. Congedo straordinario biennale</li> <li>4.3. Permesso giornaliero mensile</li> <li>4.4. Permesso orario giornaliero</li> <li>4.5. Disposizioni comuni</li> </ul> </li> <li><b>5. Personale a tempo determinato</b></li> <li><b>6. Assenze dal servizio e modifiche del rapporto di lavoro</b></li> <li><b>7. Competenze</b></li> <li><b>8. Informazioni</b></li> </ul> |
|--|--|

### Allgemeine Hinweise

Das letzte zusammenfassende Rundschreiben mit Hinweisen zu den verschiedenen Dienstabwesenheiten liegt schon einige Zeit zurück (Nr. 5 vom 19.05.2000). In der Zwischenzeit hat vor allem der staatliche Gesetzgeber verschiedene Bestimmungen ergänzt, abgeändert und auch novelliert. Auf Landesebene sind die wichtigsten Bestimmungen zu den Dienstabwesenheiten im bereichsübergreifenden Kollektivvertrag (BÜKV) vom 12.02.2008 enthalten. Immer dann, wenn der BÜKV auf die staatliche Regelung verweist und wenn der jeweilige Sachverhalt nicht bereits im genannten BÜKV geregelt ist, sind die geltenden staatlichen Bestimmungen anzuwenden.

Es ist sicherlich angebracht, ein einziges Rundschreiben zu den wichtigsten Dienstabwesenheiten zu haben. Daher werden neben der notwendigen Beschreibung der Neuerungen wiederum auch die wichtigsten Hinweise in Kurzform zu jenen Abwesenheitsgründen gegeben, bei denen sich nichts geändert hat.

### Considerazioni generali

L'ultima circolare con la quale sono state trattate in modo organico le varie assenze dal servizio risale a qualche anno fa (n. 5 del 19.05.2000). Nel frattempo la normativa è stata integrata, modificata e riordinata soprattutto da parte del legislatore statale. A livello provinciale le disposizioni più rilevanti riguardo le diverse normative sulle assenze dal servizio sono contenute nel contratto collettivo intercompartimentale (CCI) del 12.02.2008. La normativa statale deve essere applicata ogni qualvolta il CCI ne fa rinvio esplicito e quando il relativo fatto non è già stato disciplinato nel citato CCI.

È certamente opportuno poter disporre di un'unica circolare che tratti le più importanti assenze dal servizio. Per questo motivo oltre alla necessaria descrizione delle novità vengono di seguito nuovamente esposte, in forma sintetica, le principali indicazioni riferite a quegli istituti di assenza dal servizio che nel frattempo non sono



Mit diesem Rundschreiben soll die geltende Rechtslage dargestellt und damit den Bediensteten und den Vorgesetzten Rechtssicherheit gewährleistet werden.

Alle zu genehmigenden Abwesenheiten müssen von den direkten Vorgesetzten schriftlich begutachtet werden. Die Zuständigkeit für die Genehmigung (direkte Vorgesetzte, Abteilungsdirektor/Abteilungsdirektorin, Direktor der Abteilung Personal...) ist im Punkt 7 dieses Rundschreibens genau beschrieben.

Dieses Rundschreiben ersetzt die Punkte 1 bis 4 des Rundschreibens Nr. 5 vom 19.05.2000.

stati cambiati.

Scopo principale della presente circolare è quello di esporre la vigente situazione giuridica in modo da fornire al personale interessato ed ai relativi superiori la certezza del diritto.

Tutte le assenze da approvare sono soggette al benessere espresso per iscritto da parte dei diretti superiori. Le rispettive competenze per l'approvazione (diretti superiori, direttore/direttrice di ripartizione, direttore della ripartizione personale...) sono descritte al punto 7 della presente circolare.

La presente circolare sostituisce i punti da 1 a 4 della precedente circolare n. 5 del 19.05.2000.

### 1. Ordentlicher Urlaub

☞ Art. 23 BÜKV 12.02.2008

Art. 27 BKV zur Arbeitszeit 24.11.2009

Der ordentliche Urlaub dient der psychophysischen Erholung und ist somit in angemessenen und mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbaren Abschnitten im Laufe des Jahres, während dem er anreift, zu beanspruchen.

#### Ausmaß:

- 30 Arbeitstage für Bedienstete mit 5-Tage-Woche.
- 36 Arbeitstage für Bedienstete mit 6-Tage-Woche.

Die Verwaltung kann bis zu 2 Tage des ordentlichen Urlaubs zwecks Schließung der Ämter oder Unterbrechung der Dienste verwenden; mit Einverständnis der Gewerkschaften können weitere 2 Tage festgelegt werden (sog. „Pflichturlaubstage“). Genannte Tage werden von den 30 oder 36 Tagen abgezogen.

Dem Personal, das zu Beginn des Jahres den Urlaubsplan vorlegt, wird eine ununterbrochene Urlaubsperiode von nicht weniger als 10 aufeinander folgenden (5-Tage-Woche) bzw. 12 aufeinander folgenden Arbeitstagen (6-Tage-Woche) gewährleistet.

Der ordentliche Urlaub kann ganztägig, halbtägig und zum Teil auch stundenweise beansprucht werden; Urlaub in Stunden ist jedenfalls nur für einzelne halbe Tage oder weniger vorgesehen.

#### Übertragung nicht genossener Urlaub

Der ordentliche Urlaub stellt ein nicht verzichtbares Recht dar und ist im Sinne und Interesse der Bediensteten und der Verwaltung regelmäßig und im Laufe des Jahres, in dem er anreift, zu genießen. Die Vorgesetzten sind aufgefordert, diesen Grundsatz bei der Urlaubsplanung der Mitarbeiter zu berücksichtigen.

Ausgehend von diesem Grundsatz kann es vor-

### 1. Congedo ordinario

☞ art. 23 CCI 12.02.2008

art. 27 CCC sull'orario di lavoro 24.11.2009

Il congedo ordinario è finalizzato al recupero psico-fisico ed è, pertanto, da fruire nel corso dell'anno di maturazione in adeguate soluzioni compatibili con le esigenze di servizio.

#### Misura

- 30 giorni lavorativi per dipendenti con servizio settimanale articolato su 5 giorni
- 36 giorni lavorativi per dipendenti con servizio settimanale articolato su 6 giorni.

L'Amministrazione può utilizzare fino a due giorni di congedo ordinario al fine di regolamentare chiusure di uffici o sospensione di servizi in giorni non festivi; previo consenso delle organizzazioni sindacali possono essere stabiliti a tali fini altri due giorni (cd. "giornate obbligatorie di congedo ordinario"). Detti giorni sono detratti dai 30 risp. 36 giorni.

Al personale che all'inizio dell'anno presenta il piano di fruizione del congedo ordinario è garantita la fruizione di un periodo di congedo prestabilito non inferiore a 10 giorni consecutivi (settimana lavorativa di 5 giorni) risp. a 12 giorni consecutivi (settimana lavorativa di 6 giorni).

Il congedo ordinario può essere usufruito in giorni, in mezza giornate e in parte anche in ore; la fruizione in ore è prevista solo per singole mezza giornate o meno.

#### Riporto del congedo per mancato godimento

Il congedo ordinario è un diritto irrinunciabile e deve, nell'interesse dei dipendenti e dell'Amministrazione, essere fruito regolarmente nel corso dell'anno di maturazione. I diretti superiori sono invitati a tenere in considerazione questo principio nella pianificazione delle ferie da parte dei propri collaboratori.

Fermo restando questo principio, può accadere



kommen, dass der im Laufe des Jahres angereifte Urlaub wegen unaufschiebbarer dienstlicher Erfordernisse oder besonderer persönlicher Gründe nicht zur Gänze beansprucht werden kann. In diesen Ausnahmefällen ist die Übertragung von **höchstens 50 Prozent** des angereiften Urlaubs auf das nächste Jahr möglich, und dieser Resturlaub ist dann **innerhalb 30. September** des unmittelbar darauf folgenden Jahres zu beanspruchen.

Jene Tage, die über diese Höchstgrenze für die Übertragung des nicht genossenen Urlaubs hinausgehen, gehen in der Regel verloren.

Kann der ordentliche Urlaub **wegen höherer Gewalt** innerhalb der obigen Termine nicht beansprucht werden, so kann er **innerhalb des darauf folgenden Jahres** genossen werden. Dazu ist ein begründeter Antrag an das zuständige Personalamt zu richten, das die Ermächtigung erteilt oder verweigert.

Bei längerer krankheitsbedingter Abwesenheit wird das Recht auf den ordentlichen Urlaub nicht eingeschränkt, außer für jenen Teil, der innerhalb von zwei Jahren zwölf Monate überschreitet.

#### Lehr- und Erziehungspersonal

Die Lehrpersonen, Erzieher/Erzieherinnen und Assistenten/Assistentinnen sowie das Aufsichtspersonal der Schulen, der Kindergärten, der Kinderkrippen, der Berufsausbildung, der Heime und vergleichbaren Einrichtungen müssen den ordentlichen Urlaub in der Zeit beanspruchen, in der keine Unterweisungs-, Erziehungs-, Betreuungs- oder Aufsichtstätigkeit erfolgt. Das restliche Personal der genannten Dienste beansprucht den ordentlichen Urlaub in der Regel in der Zeit, in der die Tätigkeiten der entsprechenden Dienststellen eingestellt sind, außer die dienstlichen Erfordernisse ermöglichen die Beanspruchung desurlaubes auch zu einer anderen Zeit des Jahres. Abweichend von der allgemeinen Regelung kann dieses Personal den Urlaub im Falle außerordentlicher Diensterfordernisse auch innerhalb des nachfolgenden Tätigkeitsjahres beanspruchen.

#### Unterbrechung des ordentlichen Urlaubs

Der ordentliche Urlaub wird im Falle von Krankheit (wenn jemand mindestens drei Arbeitstage hintereinander krank ist) oder bei Einlieferung ins Krankenhaus unterbrochen, sofern dadurch die psychophysische Erholung des Personals verhindert wird und diese Umstände auch entsprechend belegt sind. Die Verwaltung muss auf jeden Fall in die Lage versetzt werden, die von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Über-

che, per indifferibili esigenze di servizio o per particolari motivi personali dei dipendenti, il congedo non possa essere fruito per intero nell'anno di maturazione. In questi casi eccezionali è possibile rinviare il congedo all'anno successivo, nella misura massima del 50% del congedo maturato; tale congedo residuo deve essere necessariamente fruito **entro il 30 settembre** dell'anno immediatamente successivo.

Di norma, i giorni di congedo non fruiti, che superano questo limite massimo di rinvio, vengono persi.

In caso di mancata fruizione del congedo ordinario per cause di **forza maggiore** entro i termini sopra indicati, la fruizione può avvenire **entro la fine del secondo anno successivo** a quello di maturazione. A tal fine è necessario presentare una domanda motivata al competente ufficio personale, che può concedere o negare l'autorizzazione.

Il diritto al congedo ordinario non è riducibile a causa di una prolungata assenza dal servizio per malattia, salvo per la parte eccedente i dodici mesi nell'arco di un biennio.

#### Personale insegnante ed educativo

Il personale insegnante, educativo, assistente e di vigilanza delle scuole materne, degli asili nido, della formazione professionale, dei convitti e dei servizi equiparabili deve fruire del congedo ordinario nei periodi di sospensione dell'attività didattica, educativa, assistenziale o di vigilanza. Il rimanente personale addetto ai relativi servizi fruisce, di regola, del congedo ordinario nei periodi di sospensione dell'attività dei servizi medesimi, salvo che le esigenze di servizio ne consentano il godimento anche in altro periodo dell'anno. In deroga alla regola generale, questo personale può fruire del congedo, in caso di particolari esigenze di servizio, entro la fine del successivo anno di attività.

#### Interruzione del congedo ordinario

Il godimento del congedo ordinario è interrotto nei casi di malattia (periodi di malattia non inferiori a 3 giorni lavorativi) o di ricovero ospedaliero, debitamente documentati, che impediscono il recupero delle energie psico-fisiche del personale. L'Amministrazione deve essere posta nella condizione di poter procedere alle verifiche previste dalla normativa vigente. Il congedo ordinario si interrompe anche nel caso di decesso di pa-





prüfungen vorzunehmen. Unterbrochen wird der Urlaub auch bei Todesfall verwandter oder verschwägerter Personen und in Falle einer Einlieferung ins Krankenhaus von Kindern innerhalb des 8. Lebensjahres (vgl. Ziffer 3.5).

renti o affini e nel caso di malattia del bambino che dia luogo al suo ricovero ospedaliero (cfr. cifra 3.5).

## 2. Sonderurlaube und Wartestände

### 2.1. Bezahlte Sonderurlaube

↳ Art. 24 BÜKV 12.02.2008

Der jeweilige Abteilungsdirektor/Die jeweilige Abteilungsdirektorin (L.G. vom 23.4.1992, Nr. 10, Art. 13) bzw. Direktor/Direktorin der Landeskörperschaft ist zuständig für die Gewährung folgender Sonderurlaube:

**2.1.1. Heirat** (Buchst. a): 15 aufeinander folgende Kalendertage, in denen der Hochzeitstag enthalten sein muss.

**2.1.2. Prüfungen** (b): höchstens 20 Tage im Jahreszeitraum einschließlich 1 Reisetag (entweder die Hin- oder die Rückfahrt), sofern der Prüfungsort mehr als 100 Kilometer von der Wohnsitzgemeinde entfernt ist. Dieser bezahlte Sonderurlaub steht für Prüfungen, Wettbewerbs- und Eignungsprüfungen zu und zwar für die Tage an denen diese stattfinden.

**2.1.3. Blutspende** (c): Tag der Blutentnahme laut geltender staatlicher Regelung.

**2.1.4. Kuren** (d): es handelt sich hier um Kuren für Invaliden, die von Art. 3, Absatz 42 des Gesetzes Nr. 537 vom 24.12.1993, abgeändert von Art. 7 des GvD Nr. 119 vom 18.07.2011, geregelt sind. Die Bestimmung sieht folgendes vor:

- es muss eine Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit von mehr als 50% festgestellt werden;
- der Arzt muss bestätigen, dass die Kur im Zusammenhang mit der festgestellten Beeinträchtigung notwendig ist;
- es muss ordentlich dokumentiert werden, dass man sich der Kur unterzogen hat;
- die Abwesenheit für Kuren wird wie eine Krankheit behandelt und folgt der entsprechenden Regelung;
- Zeitdauer: höchstens 30 Tage pro Jahr.

**2.1.5. Todesfall von Familienangehörigen** (e):

- für den Ehegatten/die Ehegattin oder in eheähnlicher Beziehung lebende Person (das dauerhafte Zusammenleben muss mit Ersatzerklärung bestätigt werden) und für Verwandte 1. Grades: 5 aufeinander folgende Tage;
- für im selben Haushalt lebende Geschwister: 3 aufeinander folgende Tage;

## 2. Congedi straordinari ed aspettative

### 2.1. Congedi straordinari retribuiti

↳ art. 24 CCI 12.02.2008

Il relativo direttore/La relativa direttrice di ripartizione (L.P. 23.4.1992, n. 10, art. 13) ossia il direttore/la direttrice dell'ente provinciale è competente per la concessione dei seguenti congedi straordinari retribuiti:

**2.1.1. Matrimonio** (lett. a): 15 giorni di calendario consecutivi, compreso il giorno della celebrazione del matrimonio.

**2.1.2. Esami** (b): fino ad un massimo di 20 giorni nell'arco di un anno, compreso 1 giorno di viaggio (quello di andata o quello di ritorno), qualora la sede dove si effettua la prova disti oltre 100 chilometri dal comune di residenza. Tale congedo straordinario retribuito spetta per esami, prove di concorso o di abilitazione nei giorni in cui le singole prove o esami sono sostenute.

**2.1.3. Donazione sangue** (c): il giorno del prelievo ai sensi della vigente normativa statale.

**2.1.4. Cure** (d): si tratta di cure per invalidi, disciplinate dall'art. 3, comma 42 legge n. 537 del 24.12.1993, come modificato dall'art. 7 D.Lgs. 18.07.2011, n. 119, che prevede in sintesi:

- l'accertamento di una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%;
- la richiesta del medico dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta;
- l'avvenuta sottoposizione alle cure deve essere documentata in maniera idonea;
- l'assenza per cure è considerata come malattia e segue il regime delle assenze per malattia;
- durata: al massimo 30 giorni all'anno.

**2.1.5. Decesso di parenti o affini** (e):

- per il coniuge o convivente more uxorio (la stabile convivenza deve risultare da autocertificazione) ed i parenti di primo grado: 5 giorni consecutivi;
- per i fratelli conviventi: 3 giorni consecutivi;



- für andere Geschwister, für Verschwägerte 1. Grades und für die übrigen Verwandten 2. Grades: 2 aufeinander folgende Tage;
- für die übrigen Verwandten innerhalb des 4. Grades und für Verschwägerte 2. Grades (Geschwister des Ehepartners): der Begräbnistag.

Beim Ableben des Ehepartners von Geschwistern oder des Ehepartners einer Tante/eines Onkels steht dieser Urlaub nicht zu.

Dieser bezahlte Sonderurlaub muss in allen Fällen den Begräbnistag beinhalten.

**2.1.6. Andere schwerwiegende Gründe (f):** ausgenommen Krankheiten der Bediensteten und Betreuung kranker Kinder (vgl. Ziffer 3.5):

bis zu 5 bezahlte Arbeitstage im Jahr.

Dieser Sonderurlaub darf nur im Ausnahmefall bei Vorliegen von besonderen schwerwiegenden Gründen, die entsprechend dokumentiert sein müssen, gewährt werden! Daraus folgt, dass eine regelmäßige, systematische oder sogar jährliche Genehmigung dieses Urlaubes ohne Vorliegen von schwerwiegenden Gründen nicht den Vertragsbestimmungen entspricht und somit unzulässig ist. Die Ablehnung des Antrags muss schriftlich erfolgen.

**2.1.7. Rettungseinsätze und Ausbildung (h):**

die für den Einsatz unbedingt erforderliche Zeit bei Rettungseinsätzen seitens der Mitglieder der freiwilligen Feuerwehren, der Mitglieder anderer Hilfsorganisationen im Falle von Bränden, schweren Unfällen, Naturkatastrophen oder Bergrettung. Bei Einsätzen während der Nachtstunden ist eine angemessene Ruhepause von höchstens 8 Stunden ab Ende des Einsatzes zu gewähren. Für die Ausbildung sind zudem bis zu 2 bezahlte Tage im Jahr vorgesehen.

**2.1.8. Ausübung Bürgerpflichten (i):** es finden die jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen Anwendung: Es handelt sich dabei z.B. um die Ausübung öffentlicher Ämter bei den Wahlen und bei den Referenden oder um die Vorladung als Zeuge bei Strafprozessen.

In Sachen Wahldienst gelten nach wie vor die Weisungen im eigenen Rundschreiben Nr. 8 vom 16.10.2008 (s. Anlage 1).

**2.2. Sonderurlaub für Aus- und Weiterbildung**

↳ Art. 18 BKV 04.07.2002

Für die freiwillige Teilnahme des Personals an Aus- und Weiterbildungstätigkeiten, die im Interesse der Verwaltung sind, kann ein bezahlter Sonderurlaub von bis zu 20 Arbeitstagen pro Jahr beansprucht werden.

- per gli altri fratelli, gli affini di primo grado e gli altri parenti di secondo grado: 2 giorni consecutivi;
- per gli altri parenti fino al quarto grado e per gli affini di secondo grado (fratello o sorella del coniuge): il giorno del funerale.

Questo congedo non spetta in caso di decesso del coniuge del fratello/della sorella oppure del coniuge dello zio/della zia.

Il congedo straordinario retribuito in esame deve comprendere in ogni caso il giorno del funerale.

**2.1.6. Altri gravi motivi (f):** escluse le malattie dei dipendenti e le cure ai figli in tenera età (cfr. la cifra 3.5):

fino a 5 giorni lavorativi retribuiti all'anno.

Questo congedo straordinario può essere concesso solo eccezionalmente in presenza di particolari gravi motivi, debitamente documentati! Ne consegue che una regolare, sistematica o addirittura annuale autorizzazione del congedo senza la presenza di gravi motivi non corrisponde alle norme contrattuali ed è pertanto inammissibile. Il diniego della domanda deve essere dato per iscritto.

**2.1.7. Interventi di soccorso ed attività di addestramento (h):**

per interventi di soccorso dei vigili del fuoco volontari e degli appartenenti a organizzazioni di volontariato operanti in caso di incendi, disastri, calamità naturali, ricerche di persone o soccorsi in montagna: limitatamente al tempo indispensabile di intervento. In caso di interventi in ore notturne è da concedere un adeguato riposo di al massimo 8 ore dal termine dell'intervento. Per l'addestramento sono, inoltre, previsti fino a 2 giorni retribuiti all'anno.

**2.1.8. Esercizio di doveri civici (i):** trovano applicazione le relative vigenti disposizioni di legge. Trattasi p. es. di funzioni pubbliche in occasione delle consultazioni elettorali e di referendum, convocazione dall'autorità giudiziaria quale testimone in processi penali.

In merito al servizio elettorale valgono tuttora le direttive impartite con apposita circolare n. 8 del 16.10.2008 (vedi allegato 1).

**2.2. Congedo straordinario per formazione ed aggiornamento**

↳ art. 18 CCC 04.07.2002

Per la partecipazione volontaria del personale ad attività di formazione ed aggiornamento, che sia nell'interesse dell'amministrazione, è possibile fruire di un congedo straordinario retribuito fino ad un massimo di 20 giorni lavorativi l'anno.



### 2.3. Bildungsurlaub

☞ Art. 26 BÜKV 12.02.2008  
Art. 19 BKV 04.07.2002

Dem Personal kann ein bezahlter Bildungsurlaub von bis zu 150 Stunden im Jahr gewährt werden, und zwar für den Besuch von Lehrgängen und Kursen, die auf die Erlangung von Studien- oder Berufstiteln abzielen (an einer Universität, einschließlich durch post-universitäres Studium, an Oberschulen oder Berufsschulen, einschließlich gleichgestellten oder staatlich anerkannten Schulen). Voraussetzung ist, dass dabei ein vom öffentlichen Recht anerkannter Studien- oder Berufstitel erlangt wird. Für das Schreiben der Doktorarbeit kann der Bildungsurlaub maximal für ein Schuljahr gewährt werden.

Dauert der Kurs/Lehrgang weniger als ein Schuljahr, wird der Bildungsurlaub im Verhältnis gekürzt.

#### Anspruchsberechtigte:

- unbefristetes Personal in Vollzeit (ausgenommen Führungskräfte)
- unbefristetes Personal in Teilzeit von nicht weniger als 75% (150 Stunden werden im Verhältnis gekürzt)
- befristetes Personal mit einem Arbeitsverhältnis von mindestens 12 Monaten oder, falls weniger, mit mindestens 3 Dienstjahren.

Kein Anrecht haben Akademiker und Besitzer eines Maturadiploms für den Erwerb eines zweiten Dokortitels oder zweiten Reifediploms.

Weitere Bedingungen/Modalitäten: dieser Urlaub darf für nicht mehr als 6 Jahre gewährt werden. Voraussetzung für die Gewährung ist, dass der Dienst weiterhin ordnungsgemäß abgewickelt werden kann. Die Gesuche sind deshalb in diesem Sinne vom Vorgesetzten zu begutachten. Sie müssen innerhalb 31. Juli vor Beginn des Schuljahres, auf das sie sich beziehen, bei der Personalabteilung eingereicht werden; eine Einschreibebestätigung zu den Kursen/Lehrgängen ist beizulegen. Der Urlaub wird von der Personalabteilung genehmigt oder abgelehnt. Wird er genehmigt, müssen die Betroffenen der vorgesetzten Führungskraft einen Plan über die konkrete Nutzung des Urlaubs zur Genehmigung vorlegen. Das Personal ist außerdem verpflichtet, der Personalabteilung den Besuch der Kurse/Lehrgänge und die Präsentation der Doktorarbeit innerhalb des entsprechenden Schuljahres oder spätestens innerhalb der nächsten 12 Monate zu dokumentieren, ansonsten wird der bereits beanspruchte Urlaub rückwirkend in einen unbezahlten Wartestand umgewandelt.

### 2.4. Örtliches politisches Mandat

### 2.3. Permessi di studio

☞ art. 26 CCI 12.02.2008  
art. 19 CCC 04.07.2002

Al personale possono essere concessi permessi di studio retribuiti fino ad un massimo di 150 ore annue individuali, per la frequenza di corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio (presso università, compresi corsi di specializzazione post-universitaria, scuole di istruzione secondaria e di qualificazione professionale, sia provinciali che statali, parificate o legalmente riconosciute), a condizione che il titolo di studio o attestato professionale conseguito sia riconosciuto dall'ordinamento pubblico. Per l'elaborazione della tesi di laurea i permessi di cui sopra possono essere concessi per non più di un anno scolastico. In caso di corsi di durata inferiore all'anno scolastico, i permessi vengono concessi in misura proporzionalmente ridotta.

#### Aventi diritto:

- personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro a tempo pieno (esclusi i dirigenti)
- personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro a tempo parziale non inferiore al 75% (le 150 ore sono rapportate in proporzione)
- personale a tempo determinato con un rapporto di lavoro di almeno 12 mesi o, se inferiore, con un anzianità di servizio di almeno 3 anni.

Non ha diritto ai permessi il personale laureato e diplomato per il conseguimento di una seconda laurea o un secondo diploma di maturità.

Ulteriori condizioni/modalità: questi permessi possono essere concessi per non più di 6 anni. Nella concessione dei permessi è da tenere in considerazione l'esigenza di assicurare il regolare svolgimento del servizio. A tal fine le domande devono essere valutate dal diretto superiore. Esse devono essere presentate entro il 31 luglio antecedente l'inizio dell'anno scolastico alla ripartizione personale, corredate da idonea certificazione di iscrizione ai corsi di studio. I permessi sono concessi o negati da parte della ripartizione personale. Una volta concesso il permesso, il personale è tenuto a presentare al diretto superiore un piano concreto di utilizzo dello stesso per la preventiva approvazione. Il personale è tenuto inoltre a certificare alla ripartizione personale la frequenza del corso, gli esami sostenuti e la presentazione della tesi di laurea, entro l'anno scolastico di riferimento e comunque al più tardi entro i 12 mesi successivi; in assenza di idonea documentazione i permessi già usufruiti vengono considerati retroattivamente come aspettativa non retribuita.

### 2.4. Mandato politico locale



☞ Art. 27 BÜKV 12.02.2008

Der genannte Artikel enthält detaillierte Aussagen zu den verschiedenen Freistellungen für die Ausübung des örtlichen politischen Mandates (Gemeinde, Bezirksgemeinschaften, verschiedene Ausschüsse usw.).

Für nähere Details dazu wird auch auf beiliegenden internen Vermerk verwiesen (s. Anlage 2).

2.5. Wartestand wegen politischen Mandats

☞ Art. 28 BÜKV 12.02.2008

Der genannte Artikel regelt die rechtlichen und wirtschaftlichen Folgen der Wahl von Landesbediensteten ins Europaparlament, ins nationale Parlament oder in den Regionalrat, in die Regional- oder Landesregierung oder als Volksanwalt/Volksanwältin.

2.6. Unbezahlter Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungs- und Umschulungsgründen. Forschungsauftrag

☞ Art. 29 BÜKV 12.02.2008

**Höchstausmaß:** höchstens 3 Jahre im Fünfjahreszeitraum.

Befristet eingestelltes Personal kann höchstens 30 Tage im Jahr beanspruchen (vgl. aber eine Ausnahme unter Ziffer 5).

Die dem Antrag um Wartestand zu Grunde liegenden triftigen Gründe sind immer entsprechend anzuführen bzw. zu belegen.

**Rechtliche und wirtschaftliche Behandlung:** dieser unbezahlte Wartestand zählt nicht für Pension, Abfertigung, Laufbahn, Urlaub.

**Forschungsauftrag:** das Personal mit einem Forschungsauftrag oder einem Universitätsstipendium laut geltenden staatlichen Bestimmungen wird auf Antrag für die Dauer des Kurses in den unbezahlten Wartestand aus Studiengründen versetzt. Dieser Wartestand zählt für die Laufbahn, Pension und Abfertigung.

**Zusammenführung mit dem Ehepartner im Ausland:** das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis, dessen Ehegatte/Ehegattin oder ständiger Lebensgefährtin/ständige Lebensgefährtin durch Versetzung im Ausland Dienst leistet, kann den unbezahlten Wartestand gemäß den geltenden staatlichen Bestimmungen beantragen.

2.7. Krankheit

☞ Art. 30 BÜKV 12.02.2008

Die Bediensteten müssen die Verwaltung sofort benachrichtigen, wenn sie krank sind. Ab dem zweiten Arbeitstag im Krankenstand ist die Aus-

☞ art. 27 CCI 12.02.2008

L'articolo indicato prevede una regolamentazione dettagliata in merito ai vari permessi per l'espletamento del mandato politico locale (comune, comunità comprensoriale, diverse giunte ecc.).

Informazioni dettagliate si trovano inoltre nell'allegato promemoria interno (vedi allegato 2).

2.5. Aspettativa per mandato politico

☞ art. 28 CCI 12.02.2008

L'articolo indicato regola gli effetti sia giuridici che economici dell'elezione di personale provinciale nel parlamento europeo e nazionale, nel consiglio regionale, nella giunta regionale o provinciale oppure a difensore civico/difensora civica.

2.6. Aspettativa non retribuita per motivi personali, di famiglia o per motivi di studio e di riqualificazione. Dottorato di ricerca

☞ art. 29 CCI 12.02.2008

**Limite massimo:** al massimo 3 anni nel quinquennio.

Personale a tempo determinato può fruire al massimo di 30 giorni all'anno (cfr. però l'eccezione di cui alla cifra 5).

Le gravi e motivate ragioni che stanno alla base della richiesta sono comunque adeguatamente da indicare nella domanda o da documentare.

**Trattamento giuridico ed economico:** tale aspettativa non retribuita non è utile per la pensione, il TFR, la carriera e le ferie.

**Dottorato di ricerca:** il personale ammesso al dottorato di ricerca o assegnatario di una borsa di studio ai sensi della relativa normativa statale è, a domanda, collocato per la durata del corso in aspettativa per motivi di studio senza assegni. Tale aspettativa è utile per la carriera, la pensione ed il TFR.

**Ricongiungimento del coniuge all'estero:** il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il cui coniuge o convivente stabile presti servizio all'estero per trasferimento, può chiedere un'aspettativa senza assegni ai sensi della vigente disciplina statale.

2.7. Malattia

☞ art. 30 CCI 12.02.2008

In caso di malattia il personale deve darne immediata comunicazione all'amministrazione. Dal secondo giorno lavorativo di malattia sussiste





stellung des ärztlichen Zeugnisses Pflicht! Seitdem der Krankenschein vom Arzt telematisch übermittelt werden muss, sind die Bediensteten nicht mehr verpflichtet den Krankenschein ihrer Dienststelle zukommen zu lassen.

**Kontrollvisiten:** die Verwaltung kann jederzeit ärztliche Kontrollvisiten durchführen lassen, d.h. auch bei einer Abwesenheit von nur einem Tag. Diese sind beim zuständigen Sanitätsbetrieb, Dienst für Rechtsmedizin, Amt für Kontrollvisiten unter der Rufnummer 0471/909295/272 anzufordern (Fax 0471/909238).

Wer krank ist, muss zwischen 10:00 und 12:00 Uhr und zwischen 17:00 und 19:00 Uhr am jeweiligen Wohnsitz oder angegebenen Ort anzutreffen sein.

**Rechtliche und wirtschaftliche Behandlung:**

- 6 Monate mit vollen Bezügen;
- weitere 12 Monate mit 80% der Bezüge unter Beibehaltung des Familiengeldes in vollem Ausmaß;
- weitere 6 Monate mit 70% der Bezüge unter Beibehaltung des Familiengeldes in vollem Ausmaß;

genannte Zeiträume zählen voll für Pension, Abfertigung und für die Laufbahn;

- weitere 12 Monate ohne Bezüge aus besonders schwerwiegenden Gründen, die in einem Antrag geltend gemacht werden müssen. Während dieser Zeitspanne wird nur die Arbeitsstelle beibehalten; sie zählt also nicht für Pension, Abfertigung, Laufbahn und Urlaub.

Einzelne Krankheitszeiträume werden für die Feststellung des Ausmaßes der zustehenden Besoldung zusammengezählt, wenn zwischen ihnen nicht eine Dienstzeit von wenigstens 3 Monaten liegt (Abs. 5).

Bei schweren Krankheiten, die lebenserhaltende und diesen vergleichbare Therapien benötigen, welche vom zuständigen Sanitätsbetrieb bescheinigt sind, werden die Tage der Abwesenheit aus dieser Berechnung ausgeschlossen.

**Höchstausmaß:** in einem 5-Jahreszeitraum darf die Abwesenheit wegen Krankheit nicht mehr als 2 Jahre und 9 Monate betragen, mit der Möglichkeit, einen weiteren Zeitraum von bis zu 12 Monaten zu beantragen, wobei der zusätzliche Zeitraum nur für die Stellenerhaltung gilt (Abs. 6, 7 und 8).

**Urlaubskürzung:** die krankheitsbedingte Abwesenheit von mehr als 12 Monaten in einem 2-Jahreszeitraum vermindert im Verhältnis zur weiteren Krankheit den ordentlichen Urlaub.

**2.7.1. Arztvisiten (Absatz 16):**

l'obbligo di emissione del certificato medico! Da quando il certificato di malattia deve essere trasmesso dal medico in forma telematica, i dipendenti sono sollevati dall'obbligo di far pervenire il certificato alla propria sede di servizio.

**Visite di controllo:** l'amministrazione può in ogni momento provvedere agli opportuni accertamenti sanitari, e cioè anche per un'assenza di un solo giorno. La richiesta va rivolta alla competente azienda sanitaria, Servizio di Medicina Legale, ufficio visite fiscali al numero 0471/909295/272 (n. fax 0471/909238).

I dipendenti malati hanno l'obbligo di essere reperibili alla propria residenza o, se diverso, al recapito indicato tra le ore 10:00 e 12:00 e le ore 17:00 e 19:00.

**Trattamento giuridico ed economico:**

- 6 mesi con trattamento economico intero;
- ulteriori 12 mesi col trattamento economico ridotto all'80%, fatto salvo l'intero assegno per il nucleo familiare;
- ulteriori 6 mesi col trattamento economico ridotto al 70%, fatto salvo l'intero assegno per il nucleo familiare;

i suddetti periodi sono interamente utili per la pensione, il trattamento di fine rapporto (TFR) e la carriera;

- ulteriori 12 mesi senza retribuzione per motivi di particolare gravità, dietro presentazione di motivata domanda. Durante questo ulteriore periodo viene solo conservato il posto di lavoro, pertanto esso non è utile per la pensione, il TFR, la carriera e le ferie.

Singoli periodi di malattia si cumulano agli effetti della determinazione della misura del trattamento economico quando tra essi non intercorra un periodo di servizio di almeno 3 mesi (comma 5).

In caso di patologie gravi che richiedono terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili, certificate dal competente Servizio sanitario, i giorni di assenza per tali motivi sono esclusi dal calcolo di cui sopra.

**Limite massimo:** l'assenza per malattia non può superare in un quinquennio la durata complessiva di 2 anni e 9 mesi, con la possibilità di poter richiedere un ulteriore periodo fino a 12 mesi; tale ulteriore periodo è utile solo per la conservazione del posto di lavoro (commi 6, 7 e 8).

**Riduzione del congedo ordinario:** l'assenza per malattia eccedente i dodici mesi nell'arco di un biennio riduce in proporzione all'ulteriore malattia il congedo ordinario.

**2.7.1. Visite mediche (comma 16):**



In der Regel hat die Arztvisite **außerhalb der Arbeitszeit** zu erfolgen.

**Beanspruchung während der Arbeitszeit:** der oder die zuständige Vorgesetzte kann ganz oder teilweise die Beanspruchung der Arztvisite **während der Arbeitszeit** ermächtigen. Dazu ist vorher zwischen dem Personal und dem oder der Vorgesetzten ein klärendes Gespräch zu führen, wobei die Bestimmungen des Datenschutzes zu wahren sind. Um die Arztvisite während der Arbeitszeit zu beanspruchen, müssen auf jeden Fall **triftige Gründe** vorliegen. Beispiele dafür sind u.a.:

- gesundheitliche Probleme, die einen unmittelbaren Arztbesuch erforderlich machen;
- Termine für ärztliche Untersuchungen, die von der Sanitätsstruktur vorgegeben werden und auf die der Patient nicht Einfluss nehmen kann;
- ärztliche Untersuchungen, die bedingt durch die Öffnungszeiten der Ambulatorien oder Arztpraxen nur während der Arbeitszeit vorgenommen werden können.

Die erfolgte Beanspruchung der Arztvisite während der Arbeitszeit ist im Nachhinein auf geeignete Weise zu belegen.

Wenn der oder die Vorgesetzte den Arztbesuch während der ordentlichen Arbeitszeit erlaubt, wird in der Regel nur die Kernzeit anerkannt. Selbstverständlich darf die Beanspruchung einer Arztvisite während der Arbeitszeit nicht zu Überstunden führen.

**Abwesenheit ohne Ermächtigung:** sollte für die Arztvisite keine Ermächtigung oder nur eine Teilermächtigung erteilt werden, dann ist im Rahmen desurlaubes, des Zeitausgleiches oder der persönlichen Gründe (36 Stunden) eine Dienstabwesenheit möglich. Das Lehr- und diesem gleichgestellte Personal muss hingegen einen unbezahlten Wartestand aus persönlichen Gründen beantragen. Selbstverständlich muss in all diesen Fällen im Voraus die Ermächtigung zur Dienstabwesenheit eingeholt werden.

**Reisezeit:** bei Vorliegen von triftigen Gründen kann der oder die zuständige Vorgesetzte auch die in die ordentliche Arbeitszeit fallende Zeit zum Erreichen des Zielortes und zur Rückkehr ganz oder teilweise berücksichtigen; auch in diesem Fall handelt es sich um eine bezahlte Dienstabwesenheit mit der Regelung der Arztvisite.

In diesem Zusammenhang könnte ein triftiger Grund zum Beispiel darin bestehen, dass bestimmte Untersuchungen an einer spezialisierten Klinik nur außerhalb des Landes oder in einem anderen Staat durchgeführt werden können.

**Arztvisite gilt als Krankheit:** eine halb- oder ganz-

Di regola la visita medica è da effettuarsi **al di fuori dell'orario di lavoro**.

**Fruizione durante l'orario di lavoro:** il o la competente superiore può autorizzare in tutto o in parte la fruizione della visita medica **durante l'orario di lavoro**. A tal fine è necessario un apposito colloquio tra il personale ed il o la superiore da svolgere prima della visita, rispettando comunque le norme sulla privacy. Per fruire della visita medica durante l'orario di lavoro, devono in ogni caso sussistere **valide ragioni**. Esse possono essere p.e.:

- problemi di salute che richiedono un'immediata visita medica;
- appuntamenti per visite mediche specialistiche fissati dalla struttura sanitaria, sui quali il paziente non ha la possibilità di interferire;
- visite mediche che possono essere effettuate solamente durante l'orario di lavoro a causa degli orari di apertura di ambulatori e studi medici.

L'avvenuta fruizione della visita medica in orario di lavoro è successivamente da documentare in modo idoneo.

Qualora il o la superiore autorizzi la visita medica durante l'orario di servizio, viene di norma riconosciuta solo la fascia di lavoro obbligatoria. È ovvio che la fruizione di una visita medica durante l'orario di servizio non è compatibile con la prestazione di ore straordinarie.

**Assenza non autorizzata:** in caso di visita medica in orario di servizio non autorizzata o autorizzata solo in parte, l'assenza dal servizio è possibile nell'ambito del congedo ordinario, del recupero o per esigenze personali (36 ore). Il personale insegnante ed equiparato è tenuto invece a fruire dell'aspettativa non retribuita per motivi personali. Va da sé che in tutti questi casi deve essere comunque richiesta anticipatamente l'autorizzazione all'assenza dal servizio.

**Tempo di viaggio:** in presenza di valide ragioni il o la superiore competente può anche far rientrare nell'ordinario orario di lavoro, in tutto o in parte, il tempo occorrente per raggiungere la destinazione e per il ritorno. Anche in questo caso trattasi di un'assenza retribuita dal lavoro secondo la regolamentazione della visita medica.

In tale contesto le valide ragioni potrebbero sussistere, per esempio, se determinati esami medici presso una clinica specializzata possono essere effettuati solo al di fuori della Provincia o in un altro Stato.

**Visita medica trattata come malattia:** la visita me-



tägige Arztvisite wird, bezüglich der rechtlichen und wirtschaftlichen Behandlung, wie eine Krankheit gehandhabt.

## 2.8. Unbezahlter Wartesstand für Betreuung pflegebedürftiger Personen

↳ Art. 33 BÜKV 12.02.2008

Höchstdauer 2 Jahre; Betreuung einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person, eines Verwandten bis zum 2. Grad oder eines Verschwägerten 1. Grades, sofern sie im Sinne der Landesbestimmungen als pflegebedürftig erklärt wurde.

Dieser Wartestand zählt für die Laufbahn. Er zählt nicht für den Urlaub und die Abfertigung.

Die Pensionsbeiträge gehen für die Dauer von 2 Monaten zu Lasten der Verwaltung, für die restlichen Monate werden sie von der Verwaltung vorgestreckt und müssen ihr vom betroffenen Personal zur Gänze erstattet werden.

## 2.9. Wehrdienst und Wiedereinberufung – freiwilliger Zivildienst

↳ Art. 34 BÜKV 12.02.2008

Es finden die entsprechenden staatlichen Bestimmungen Anwendung.

Die von der staatlichen Regelung vorgesehene wirtschaftliche Anerkennung des Wehrdienstes erfolgt mit Wirkung ab Monatsersten nach der Vorlage des entsprechenden Antrages.

Freiwilliger Zivildienst: bis zum 31.12.2008 wurde der freiwillige Zivildienst dem verpflichtenden Wehrdienst gleichgestellt und konnte somit wie der Wehrdienst wirtschaftlich anerkannt werden; die Anerkennung war auch hinsichtlich der Pension wirksam. Ab 01.01.2009 erfolgt die Pflichtversicherung über die Sonderverwaltung beim INPS und der Betroffene kann den Zeitraum für die Pension selbst zurückkaufen. Für die öffentlichen Bediensteten bedeutet dies, dass zwar weiterhin ein unbezahlter Wartestand zur Ableistung des freiwilligen Zivildienstes beansprucht werden kann, dieser aber nur für die Laufbahnentwicklung und nicht mehr für die Pension zählt.

## 2.10. Zusammenarbeit mit den Entwicklungsländern

↳ Art. 35 BÜKV 12.02.2008

Der genannte Artikel sieht eine detaillierte Regelung vor für den Einsatz in Vorhaben des Landes, welche vom Land selber oder über Konvention durch Dritte verwaltet werden oder für Vorhaben nichtstaatlicher Organisationen oder des Staates.

## 2.11. Unentschuldigte Abwesenheiten

dica di una mezza o intera giornata viene trattata, agli effetti giuridici ed economici, come malattia.

## 2.8. Aspettativa non retribuita per l'assistenza a persone non autosufficienti

↳ art. 33 CCI 12.02.2008

Durata massima di 2 anni; assistenza di persona convivente, di un parente entro il secondo grado o di un affine di primo grado, purché sia stato dichiarato non autosufficiente ai sensi della normativa provinciale.

Tale aspettativa è utile per la carriera. Essa non è utile per le ferie ed il trattamento di fine rapporto (TFR).

I contributi ai fini della pensione sono a carico dell'amministrazione per la durata di 2 mesi; per il restante periodo vengono anticipati dall'amministrazione ed i dipendenti interessati devono rimborsarli integralmente.

## 2.9. Servizio di leva e richiamo alle armi – servizio civile volontario

↳ art. 34 CCI 12.02.2008

In caso di richiamo alle armi si applica la vigente normativa statale.

Il riconoscimento economico del periodo di servizio militare previsto dalla normativa statale ha efficacia dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della relativa domanda.

Servizio civile su base volontaria: fino al 31.12.2008 il servizio civile su base volontaria è stato equiparato al servizio di leva e poteva essere, di conseguenza, riconosciuto economicamente; tale riconoscimento era valido anche ai fini della pensione. A partire dal 01.01.2009 l'assicurazione obbligatoria avviene tramite la gestione separata presso l'INPS, ed i periodi possono essere riscattati da parte dell'interessato. I dipendenti pubblici che svolgono servizio civile continuano ad essere collocati in aspettativa non retribuita ed il periodo di aspettativa è valido ai fini della carriera, ma non più ai fini della pensione.

## 2.10. Cooperazione con i paesi in via di sviluppo

↳ art. 35 CCI 12.02.2008

La norma in esame prevede una disciplina particolareggiata per l'impiego in interventi della Provincia gestiti direttamente dalla medesima o da terzi tramite convenzione, ossia realizzati da organizzazioni non governative o dallo Stato.

## 2.11. Assenze ingiustificate



↳ Art. 37 BÜKV 12.02.2008

Die festgestellte unentschuldigte Abwesenheit vom Dienst wird in rechtlicher und wirtschaftlicher Hinsicht wie der unbezahlte Wartestand aus persönlichen Gründen behandelt (vgl. Art. 29 bzw. obige Ziffer 2.6). Zudem kommen die Bestimmungen zum Disziplinarverfahren zur Anwendung (laut IV. Titel des I. Teiles des BÜKV).

### 2.12. Sonderurlaube, Freistellung und Wartestände für Gewerkschaftsfunktionäre

↳ Art. 10-11 BÜKV 12.02.2008  
Art. 32 BKV 04.07.2002

Es ist die Gewährung von bezahlten Sonderurlauben und von unbezahlten Warteständen für Gewerkschaftsfunktionäre vorgesehen.

Weiterhin gelten die 300 Stunden pro Jahr für leitende Gewerkschaftsfunktionäre zur Ausübung gewerkschaftlicher Tätigkeit.

↳ art. 37 CCI 12.02.2008

L'accertata assenza ingiustificata dal servizio è trattata ai fini giuridici ed economici come l'aspettativa non retribuita per motivi personali (cfr. l'art. 29 ossia la precedente cifra 2.6). Inoltre scatta l'applicazione della norma sul procedimento disciplinare (cfr. titolo IV parte I del CCI).

### 2.12. Congedo straordinario ed aspettativa per dirigenti sindacali

↳ art. 10-11 CCI 12.02.2008  
art. 32 CCC 04.07.2002

È prevista la concessione di congedi straordinari retribuiti e di aspettative non retribuite a favore di dirigenti sindacali.

Continuano a trovare applicazione le 300 ore annue per dirigenti sindacali per l'espletamento del mandato sindacale.

## 3. Schutz und Unterstützung der Mutterschaft und Vaterschaft

↳ Art. 39-53 BÜKV 12.02.2008  
GvD Nr. 151 vom 26.03.2001

### 3.1. Mutterschaftsurlaub (Art. 40)

Unter Mutterschaftsurlaub versteht man die verpflichtende Arbeitsenthaltung der Bediensteten. Es wird das entsprechende staatliche Gesetz angewandt.

#### Zeiträume:

- a) **Entbindung am errechneten Geburtstermin:** 2 Monate vor und 3 Monate nach der Entbindung;
- b) **Entbindung nach dem errechneten Geburtstermin:** 2 Monate vor diesem Termin bis 3 Monate ab dem Tag der Geburt;
- c) **Entbindung vor dem errechneten Geburtstermin:** 2 Monate vor und 3 Monate nach dem errechneten Geburtstermin;
- d) **Flexibilisierung des Beginns:** Reduzierung der Arbeitsenthaltung bis höchstens auf 1 Monat vor dem Geburtstermin, wobei die 3 Monate danach um den reduzierten Zeitraum verlängert werden. Dafür braucht es eine Bescheinigung des Facharztes/der Fachärztin der Sanitätseinheit oder eines konventionierten Frauenarztes/einer konventionierten Frauenärztin, aus der hervorgeht, dass durch die Fortsetzung der Arbeit im 8. Monat der Schwangerschaft für die Schwangere und das Ungeborene kein Gesundheitsrisiko besteht. Für Bedienstete welche mehr als 4 Stunden täglich Bildschirmarbeit tätigen, ist eine zu-

## 3. Tutela e sostegno della maternità e della paternità

↳ art. 39-53 CCI 12.02.2008  
D.Lgs. n. 151 del 26.03.2001

### 3.1. Congedo di maternità (art. 40)

Per congedo di maternità si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro della dipendente. Si applica la relativa legge statale.

#### Periodi:

- a) **parto alla data presunta:** 2 mesi precedenti e 3 mesi dopo la data del parto;
- b) **parto dopo la data presunta:** 2 mesi precedenti alla data presunta del parto fino a 3 mesi dal giorno del parto;
- c) **parto in data anticipata rispetto a quella presunta:** 2 mesi precedenti e 3 mesi successivi alla data presunta del parto;
- d) **flessibilità dell'astensione obbligatoria dal lavoro:** riduzione del periodo di astensione fino ad un massimo di 1 mese prima della data presunta del parto; il periodo ridotto viene aggiunto ai 3 mesi che spettano dal giorno del parto. È necessaria la certificazione del ginecologo/della ginecologa del Servizio sanitario nazionale (ASL) o con esso convenzionato/convenzionata attestante che la prosecuzione dell'attività lavorativa nell'8° mese di gravidanza non è rischiosa per la salute della gestante e del nascituro. Per dipendenti che lavorano più di 4 ore al giorno al videoterminale, è necessaria un'ulteriore certificazione





sätzliche Visite beim zuständigen Arzt der Arbeitsmedizin erforderlich. Die entsprechenden Bescheinigungen müssen im 7. Schwangerschaftsmonat ausgestellt werden. Die Flexibilisierung der obligatorischen Mutterschaft wird auf Antrag der Bediensteten sowie bei Krankheit von Amts wegen unterbrochen, und zwar auch dann, wenn die Krankheit nicht mit der Schwangerschaft zusammenhängt. Deshalb muss die Personalabteilung bei Abwesenheit wegen Krankheit (auch nur 1 Tag) unmittelbar in Kenntnis gesetzt werden;

- e) **vorzeitige verpflichtende Arbeitsenthaltung:** laut Vorschrift des Arbeitsinspektorats (Amt 19.2).

Rechtliche und wirtschaftliche Behandlung: die angeführten Zeiträume der verpflichtenden Arbeitsenthaltung zählen in jeder Hinsicht als Dienst, und die Bedienstete hat Anrecht auf sämtliche Bezüge.

Mutterschaftsgeld: steht dem Personal mit befristetem Arbeitsvertrag auch außerhalb bzw. im Anschluss an das aufgelöste Arbeitsverhältnis für den Zeitraum der verpflichtenden Arbeitsenthaltung im Ausmaß von 90% der letzten fixen und dauerhaften Besoldung zu. Der Zeitraum zählt nicht in rechtlicher Hinsicht. Es findet die geltende staatliche Regelung Anwendung (Art. 24 und 57 des GvD 151/2001).

### 3.2. Vaterschaftsurlaub (Art. 41)

Unter Vatersurlaub versteht man die verpflichtende Arbeitsenthaltung des Bediensteten, die an Stelle des Mutterschaftsurlaubes beansprucht wird.

Rechte des Vaters: wenn die Mutter verstorben ist oder das Kind verlassen hat, im Falle einer schweren Erkrankung der Mutter, sowie wenn ausschließlich der Vater das Sorgerecht hat, hat dieser Anrecht auf Arbeitsenthaltung in den Monaten nach der Geburt seines Kindes.

Ausmaß: steht im Gesamtausmaß des Mutterschaftsurlaubes nach der Geburt des Kindes oder des restlichen Mutterschaftsurlaubes, welcher der Mutter zugestanden hätte, zu.

In wirtschaftlicher und rechtlicher Hinsicht gleiche Behandlung wie beim Mutterschaftsurlaub.

### 3.3. Elternzeit (Art. 42)

Für jedes Kind innerhalb dessen achten Lebensjahres steht die Arbeitsenthaltung in folgendem **Höchstausmaß** zu:

- a) **beiden Eltern gemeinsam für 11 Monate**

del competente medico di medicina del lavoro. Le rispettive certificazioni devono essere rilasciate entro la fine del 7° mese di gravidanza. La flessibilità è interrotta su richiesta della dipendente oppure d'ufficio per malattia della dipendente stessa, anche nel caso in cui la malattia non sia legata alla gravidanza. A tal fine l'assenza per malattia (anche di 1 solo giorno) deve essere immediatamente comunicata all'Ufficio Personale competente;

- e) **astensione obbligatoria anticipata dal lavoro:** ai sensi della prescrizione dell'Ispettorato del lavoro (ufficio 19.2).

Trattamento giuridico ed economico: i periodi di astensione obbligatoria sono considerati a tutti gli effetti servizio, e alla dipendente spetta l'intera retribuzione.

Indennità di maternità: spetta al personale con contratto a termine, anche al di fuori oppure successivamente alla risoluzione del rapporto di lavoro, per il periodo dell'astensione obbligatoria nella misura del 90% dell'ultima retribuzione fissa e continuativa. Il periodo non è utile agli effetti giuridici. Trova applicazione la rispettiva normativa statale (art. 24 e 57 del D.Lgs. 151/2001).

### 3.2. Congedo di paternità (art. 41)

Per congedo di paternità si intende l'astensione obbligatoria dal lavoro del dipendente, fruito in alternativa al congedo di maternità.

Diritti del padre: in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre, costui ha diritto di astenersi dal lavoro nei mesi dalla nascita del figlio.

Misura: spetta nella misura intera del congedo di maternità nei mesi dalla nascita del figlio o del restante congedo che sarebbe spettato alla madre.

Spetta lo stesso trattamento giuridico ed economico previsto per il congedo di maternità.

### 3.3. Congedo parentale (art. 42)

Per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita, spetta l'astensione dal lavoro con il seguente **limite massimo:**

- a) **ad entrambi i genitori cumulativamente per 11 mesi**



- b) **der Mutter oder alternativ dem Vater für 8 Monate** (die restlichen 3 Monate stehen dem anderen Elternteil zu)
- c) **nur einem Elternteil für 11 Monate** (bei ausschließlicher Anvertraung des Kindes, was formal zu belegen ist, oder falls das andere Elternteil das Kind verlassen hat oder verstorben ist).

**Mehrlingsgeburt:** falls beide Elternteile Landesbedienstete sind, darf die für jedes Kind nach dem ersten zustehende Elternzeit nur abwechselnd beansprucht werden.

**3.3.1. Teilbarkeit und Vorankündigung (Art. 43):** die Elternzeit darf beansprucht werden in nicht mehr als:

- 5 Abschnitten, wenn sie von nur einem Elternteil genommen wird,
- 6 Abschnitten, wenn sie von beiden Elternteilen beansprucht wird.

Mehrere ohne Unterbrechung aufeinander folgende, aber getrennt beantragte Zeiträume gelten als getrennte Zeitabschnitte. Jeder Zeitraum umfasst auch die darin anfallenden Feiertage und die arbeitsfreien Tage. Dieselbe Anrechnung erfolgt auch dann, und zwar von Amts wegen, wenn zwischen zwei beantragten Zeiträumen nicht eine effektive Dienstaufnahme erfolgt.

**Vorankündigung:** diese muss schriftlich erfolgen! Die Frist beträgt mindestens 30 Tage vor Beginn, wenn die Elternzeit mehr als 1 Monat beträgt, ansonsten mindestens 15 Tage vor Beginn (außer bei objektiver Unmöglichkeit).

**3.3.2. Unterbrechung bei Krankheit (Art. 44):** ist möglich bei nachweislicher Krankheit von nicht weniger als 8 aufeinander folgenden Tagen. Die Unterbrechung muss schriftlich beantragt werden und der unterbrochene Zeitraum kann mit eigenem Antrag nachgeholt werden.

**3.3.3. Besoldung und rechtliche Behandlung (Art. 45):**

**Besoldung:**

- 30% der fixen und dauerhaften Besoldung für max. 8 Monate (gemeinsame Höchstdauer für beide Elternteile – Zeiträume werden summiert)
- 20% der fixen und dauerhaften Besoldung für weitere 3 Monate bis max. 11 Monate
- 30% der fixen und dauerhaften Besoldung für 11 Monate bei nur einem Elternteil
- 30% der fixen und dauerhaften Besoldung bei Mehrlingsgeburt für Zeiträume für jedes Kind ab dem ersten.

**Rechtliche Behandlung:** die Elternzeit gilt als

- b) **alla madre o in alternativa al padre per 8 mesi** (i restanti 3 mesi spettano all'altro genitore)
- c) **ad un unico genitore per 11 mesi** (in caso di affidamento esclusivo del figlio risultante da un provvedimento formale, di abbandono o morte dell'altro genitore).

**Parto plurimo:** se i genitori sono entrambi dipendenti provinciali, possono fruire del congedo parentale spettante per ogni bambino oltre il primo solo alternativamente.

**3.3.1. Frazionabilità e preavviso (art. 43):** il congedo parentale può essere fruito in non più di:

- 5 soluzioni, se fruito da uno solo dei genitori
- 6 soluzioni, se fruito da entrambi i genitori.

Sono comunque considerati singole soluzioni quei periodi ininterrotti per i quali sono state effettuate richieste separate. Ogni periodo è comprensivo anche di eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadano all'interno dello stesso. Tale modalità di computo si applica d'ufficio anche ove i diversi periodi di congedo non siano intervallati da un effettiva ripresa del servizio.

**Preavviso:** deve essere fatto per iscritto! È di 30 giorni se il congedo parentale richiesto supera 1 mese, altrimenti non meno di 15 giorni prima dell'inizio del congedo (salvo oggettiva impossibilità).

**3.3.2. Interruzione in caso di malattia (art. 44):** è possibile se la malattia, debitamente documentata, ha una durata di almeno 8 giorni consecutivi. L'interruzione deve essere richiesta per iscritto ed il periodo interrotto può essere recuperato su apposita domanda dell'interessato.

**3.3.3. Trattamento economico e giuridico (art. 45):**

**Trattamento economico:**

- 30% della retribuzione fissa e ricorrente per mass. 8 mesi (limite massimo per entrambi i genitori – i periodi vengono sommati)
- 20% della retribuzione fissa e ricorrente per ulteriori 3 mesi fino ad un massimo di 11 mesi
- 30% della retribuzione fissa e ricorrente per 11 mesi qualora vi sia un solo genitore
- 30% della retribuzione fissa e ricorrente in caso di parto plurimo per i periodi di congedo per i figli oltre il primo.

**Trattamento giuridico:** i periodi di congedo pa-



Dienstalter und zählt damit auch für die Laufbahnentwicklung, sie gilt aber nicht für den ordentlichen Urlaub und auch nicht für das 13. Monatsgehalt.

#### 3.4. Tägliche Ruhepausen („Stillurlaub“) (Art. 46)

Die Ruhepausen stehen innerhalb des 1. Lebensjahres des Kindes zu.

**Ausmaß:** 2 Stunden bei mind. 6 Arbeitsstunden am Tag, 1 Stunde bei weniger als 6 Arbeitsstunden täglich.

**Anspruch der Mutter:** nach der verpflichtenden Arbeitsenthaltung (auch während der Elternzeit des Vaters).

**Anspruch des Vaters:** in Alternative zur lohnabhängigen Mutter, falls diese nicht selbst davon Gebrauch macht oder wenn ausschließlich der Vater das Sorgerecht hat.

**Kein Anspruch des Vaters:** wenn die lohnabhängige Mutter sich in obligatorischer Mutterschaft, in Elternzeit oder in Wartestand für Kinder befindet.

**Mehrlingsgeburt:** es erfolgt eine Verdoppelung der Ruhepausen. Der Vater darf eventuell die zusätzlichen (2 von 4 oder 1 von 2) Stunden Ruhepause sofort ab Geburt ohne die oben genannten Bedingungen beanspruchen.

Sind in der Familie zwei Kinder unter 10 Jahren und die Mutter übt keine Arbeitstätigkeit aus, dann steht dem Vater eine tägliche bezahlte Ruhepause von einer Stunde für jedes Kind nach dem zweiten innerhalb des ersten Lebensjahres zu. In diesem Fall bringt die Mehrlingsgeburt keine Anhebung dieser Ruhepause mit sich.

**Besoldung und rechtliche Behandlung:** die Ruhepausen gelten hinsichtlich Dauer und Gehalt als Arbeitszeit und zählen somit als Dienstalter, für den Urlaub und das 13. Monatsgehalt. Sie sind mit der Leistung von Überstunden unvereinbar.

#### 3.5. Krankheit des Kindes (Art. 47)

Beiden Elternteilen (unabhängig voneinander, aber nur abwechselnd) steht ein bezahlter Sonderurlaub von nicht mehr als 60 Arbeitstagen (teilbar in Stunden) für jedes kranke Kind innerhalb seines 8. Lebensjahres zu. Nur bei schwerer Erkrankung des Kindes kann dieser Sonderurlaub von beiden Eltern gemeinsam beansprucht werden.

Wenn sich das Elternteil im ordentlichen Urlaub befindet und das Kind wegen Krankheit ins Krankenhaus eingeliefert werden muss, kann der ordentliche Urlaub unterbrochen werden.

rentale sono computati nell'anzianità di servizio e sono pertanto validi per la carriera; rimangono però esclusi gli effetti relativi al congedo ordinario ed alla 13.ma mensilità.

#### 3.4. Riposi giornalieri („allattamento“) (art. 46)

I riposi spettano fino al compimento del primo anno di vita del bambino.

**Misura:** 2 ore se l'orario di lavoro giornaliero è di almeno 6 ore, 1 ora se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a 6 ore.

**Spetta alla madre:** dopo il periodo di astensione obbligatoria (anche durante il congedo parentale del padre).

**Spetta al padre:** in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvale o quando il padre è l'unico affidatario del bambino.

**Non spetta al padre:** durante i periodi di congedo di maternità, congedo parentale o aspettativa per prole della madre lavoratrice dipendente.

**Parto plurimo:** la misura dei periodi di riposo è raddoppiata. Il padre può fruire delle ulteriori ore di riposo (2 di 4 o 1 di 2) immediatamente dalla nascita dei bambini, in deroga alle disposizioni suindicate.

Qualora in famiglia siano presenti due figli di età inferiore a 10 anni e la madre non svolga attività lavorativa, è riconosciuto al padre un riposo giornaliero retribuito di un'ora per ogni figlio oltre il secondo, da fruire entro il primo anno di vita del relativo figlio. In questo caso il parto plurimo non comporta un aumento di tale riposo.

**Trattamento economico e giuridico:** i riposi sono considerati a tutti gli effetti servizio e sono pertanto validi per l'anzianità di servizio, il congedo ordinario e la 13.ma mensilità. Essi non sono compatibili con la prestazione di ore straordinarie

#### 3.5. Malattia del figlio/della figlia (art. 47)

Per ogni figlio in stato di malattia spetta, fino all'ottavo anno di vita dello stesso, un congedo straordinario retribuito fino ad un massimo di 60 giorni lavorativi, fruibile da entrambi i genitori (indifferentemente uno dei due, in alternativa). Solo in caso di grave malattia del figlio i genitori possono fruire contemporaneamente di questo congedo straordinario.

Se durante la fruizione del congedo ordinario da parte del genitore si rende necessario il ricovero in ospedale del bambino, il congedo ordinario può essere interrotto.



### 3.6. Adoption und Anvertraung (Art. 48)

Bei Adoption, Anvertraung zwecks Adoption und zeitbegrenzter Anvertraung gelten die Bestimmungen laut BÜKV und somit die oben ausgeführten Anleitungen zu:

- Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub
- Elternzeit
- Tägliche Ruhepause
- Krankheit des Kindes.

Nur für Adoption und Anvertraung zwecks Adoption (nicht für die zeitbegrenzte Anvertraung) gelten außerdem die Bestimmungen und nachfolgenden Anleitungen zu:

- Wartestand für Personal mit Kindern und
- Freistellung aus Erziehungsgründen.

Was die Mutterschaft, Vaterschaft, Elternzeit und tägliche Ruhepause betrifft, sind außerdem die besonderen vom Staat vorgesehenen Alters- und Beanspruchungsgrenzen zu beachten.

Nähere Informationen zur nationalen und internationalen Adoption und zur Anvertraung zwecks Adoption gehen aus der Anlage 3 hervor.

### 3.7. Wartestand ohne Bezüge für Personal mit Kindern (Art. 50)

Das Personal mit im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern wird auf Antrag in den Wartestand ohne Bezüge versetzt.

Ausmaß und Zeitabschnitte: der Wartestand

- dauert höchstens 2 Jahre für jedes Kind (bei Mehrlingsgeburt 1 Jahr für jedes Kind nach dem ersten),
- muss bis zum 8. Lebensjahr des Kindes genommen werden,
- darf in nicht mehr als 2 Zeitabschnitten beansprucht werden; wird der Dienst nach dem ersten Abschnitt wieder aufgenommen, muss dieser mindestens 6 Monate dauern (gilt nur für Verwaltungspersonal).

Lehr- und gleichgestelltes Personal: einer der genannten Zeitabschnitte muss ein ganzes Schuljahr (12 Monate) umfassen; endet der Wartestand in der Zeit vom 1. Mai bis Ende des Schuljahres, wird er von Amts wegen bis Schuljahresende verlängert. Falls genanntes Personal nach dem 30. April in den Dienst zurückkehrt, wird es vorrangig für Ersatzdienstleistungen und untergeordnet auch für etwaige andere mit dem Unterricht zusammenhängende Tätigkeiten eingesetzt.

Unterbrechung: der Wartestand wird bei nachträglich eingetretene Mutterschaftsurlaub unterbrochen, wobei der verbliebene Teil auf Antrag innerhalb der genannten Grenzen beansprucht werden kann.

### 3.6. Adozione ed affidamento (art. 48)

Nel caso di adozione, affidamento preadottivo e affidamento temporaneo trovano applicazione le disposizioni del CCI e le istruzioni suindicate riguardo:

- il congedo di maternità e paternità
- il congedo parentale
- i riposi giornalieri
- la malattia del bambino.

Invece solo per l'adozione e per l'affidamento preadottivo (è escluso l'affidamento temporaneo) si applicano le disposizioni e le successive istruzioni riguardo:

- l'aspettativa per prole
- il permesso per motivi educativi.

Per quanto riguarda la maternità, paternità, il congedo parentale ed i periodi di riposo giornaliero, si fa riferimento inoltre ai limiti di età e di spettanza previsti dalla legge statale.

Informazioni più dettagliate riguardo l'adozione nazionale ed internazionale e l'affidamento a scopo di adozione sono contenute nell'allegato 3.

### 3.7. Aspettative senza assegni per personale con prole (art. 50)

Il personale con prole convivente è collocato, su domanda, in aspettativa senza assegni.

Durata e periodi: l'aspettativa

- dura al massimo 2 anni per ogni figlio (in caso di parto plurimo 1 anno per ogni figlio dopo il primo),
- deve essere usufruita entro l'ottavo anno di vita del bambino,
- può essere usufruita in non più di due soluzioni; in caso di ripresa del servizio dopo il primo periodo questo servizio deve avere una durata minima di 6 mesi effettivi (tale disposizione ha validità solo per il personale amministrativo).

Personale insegnante ed equiparato: uno dei periodi indicati deve ricomprendere almeno un intero anno scolastico (12 mesi); qualora l'aspettativa termini nel periodo dall'1 maggio alla fine dell'anno scolastico, la stessa è prorogata d'ufficio fino al termine dell'anno scolastico. Il personale che rientra in servizio dopo il 30 aprile è messo a disposizione prevalentemente per supplenze e, in subordine, per eventuali altre attività funzionali all'insegnamento.

Interruzione: l'aspettativa si interrompe in caso di sopravvenuto congedo per maternità ed il periodo rimanente può essere fruito, su richiesta, entro i limiti sopraindicati.

L'aspettativa può essere interrotta, sempre su





Der Wartestand kann auch auf Antrag unterbrochen werden, wenn nachträglich und nachweislich triftige und unvorhersehbare Gründe eingetreten sind und sofern eine effektive Dienstaufnahme möglich ist; in diesem Fall geht der verbliebene Teil des Wartestandes verloren.

Bei schwerer Krankheit, die die Möglichkeit der Betreuung von Minderjährigen entscheidend beeinträchtigt, wird der Wartestand ab dem 3. Monat nach erfolgter Feststellung der Krankheit (es braucht einen Antrag und eine ärztliche Bestätigung) unterbrochen. Der Restzeitraum geht dabei nicht verloren.

Rechtliche und wirtschaftliche Behandlung: dieser unbezahlte Wartestand zählt nicht für die Laufbahn, die Abfertigung und den Urlaub. Er zählt aber für das Ruhegehalt, wobei die Verwaltung sämtliche Pensionsbeiträge, einschließlich des zu Lasten des Personals gehenden Beitragsanteils, einzahlt.

Wartestand und Teilzeit: der Wartestand kann auch in Kombination mit einem Teilzeitarbeitsverhältnis von nicht weniger als 50% beansprucht werden, und zwar zu den geltenden Bestimmungen zur Teilzeit (Ansuchen, verfügbares Teilzeitstellenkontingent, Fristen, Rangordnung). In diesem Fall werden die Pensionsbeiträge für den Teil des Wartestandes zur Gänze von der Verwaltung eingezahlt.

#### **Häufung zwischen Elternzeit und Wartestand für Kinder (Art. 51)**

Die Elternzeit und der Wartestand für Kinder dürfen insgesamt für die Eltern und je Kind nicht mehr als 31 Monate überschreiten.

#### **3.8. Freistellung aus Erziehungsgründen (Art. 52)**

Alternativ zum Höchstausmaß an Elternzeit und Wartestand für Kinder (Ziffern 3.3 und 3.7) kann ein Elternteil eine Freistellung vom Dienst aus Erziehungsgründen für die Dauer von 24 Monaten wählen.

Bei Mehrlingsgeburt steht für jedes weitere Kind nach dem ersten ohne Dienstaufnahme eine weitere Freistellung von 12 Monaten zu.

Diese Freistellung:

- muss mindestens 30 Tage vor Beginn beantragt werden und ist unwiderruflich
- steht nur einem Elternteil zu
- ist unmittelbar nach Beendigung der Mutterschafts- bzw. Vaterschaftszeit in einem einzigen Abschnitt zu beanspruchen (Vater: frühestens ab dem Tag der Geburt des Kindes).

domanda, anche in caso di gravi, comprovati ed imprevedibili motivi sopravvenuti che consentano comunque il rientro effettivo in servizio; in tal caso i dipendenti perdono il diritto alla fruizione del rimanente periodo dell'aspettativa.

In caso di patologie gravi, che limitino in misura determinante la possibilità di assistenza ai minori, l'aspettativa è interrotta (previa richiesta ed adeguata certificazione medica) a decorrere dal 3° mese dall'accertamento della patologia. Tale interruzione non comporta la perdita del diritto alla fruizione del periodo residuo.

Trattamento giuridico ed economico: questa aspettativa senza assegni non è utile ai fini della progressione giuridica ed economica di carriera, del congedo ordinario e del trattamento di fine rapporto; è invece utilmente computata ai fini del trattamento di quiescenza, e l'amministrazione versa l'intera contribuzione pensionistica, inclusa la quota a carico del personale.

Aspettativa e part-time: l'aspettativa può essere fruita anche in combinazione con un lavoro a tempo parziale nella misura non inferiore al 50%; si applicano le vigenti disposizioni sul tempo parziale (domanda, contingente disponibile, termini, graduatoria). In tal caso l'Amministrazione si assume l'intero onere per la contribuzione pensionistica che riguarda la parte dell'aspettativa.

#### **Cumulo tra congedo parentale ed aspettativa per prole (art. 51)**

Il congedo parentale e l'aspettativa per il personale con prole non possono superare complessivamente per i genitori e per ogni figlio il limite massimo di 31 mesi.

#### **3.8. Permesso per motivi educativi (art. 52)**

In alternativa alla misura massima del congedo parentale e dell'aspettativa per prole (cifre 3.3 e 3.7) un genitore può chiedere un permesso per motivi educativi nella misura di 24 mesi.

In caso di parto plurimo il permesso per ogni figlio oltre il primo è pari a 12 mesi, da fruire senza assunzione del servizio.

Questo permesso:

- deve essere richiesto almeno entro 30 giorni prima dell'inizio ed è irrevocabile
- spetta ad un solo genitore
- deve essere fruito in unica soluzione immediatamente dopo il congedo di maternità o paternità (il padre può fruirne già dal giorno di nascita del figlio).



**Lehr- und gleichgestelltes Personal:** die Freistellung kann auf den 31. August des auf ihren Beginn folgenden Schuljahres begrenzt werden (unter Einhaltung der Vorankündigung von 30 Tagen). Damit verlieren die Bediensteten den nicht beanspruchten Zeitraum, der jedoch vom anderen Elternteil ab dem darauf folgenden 1. September - immer in einem einzigen Abschnitt - beansprucht werden kann.

**Rechtliche und wirtschaftliche Behandlung:** für die Dauer der Freistellung stehen 30% der fixen und dauerhaften Besoldung zu. Die Freistellung gilt weder für das 13. Monatsgehalt noch für den Urlaub, sie zählt aber für die Laufbahn für 1 Kind voll und für jedes weitere Kind im Ausmaß von 8 Monaten. Der ersten 6 Monate der Freistellung, die der staatlichen Elternzeit entsprechen, werden gemäß den staatlichen Pensions- und Abfertigungsbestimmungen behandelt (sie zählen voll für die Abfertigung und für die Pension).

**Unterbrechung:** die Freistellung wird bei nachträglich eingetretener Mutterschafts- oder Vaterschaftszeit unterbrochen, wobei der verbliebene Teil nach den oben beschriebenen Regeln zu beanspruchen ist. Eine weitere Freistellung ist dann ohne Dienstaufnahme zu nehmen. Die Freistellung kann auch auf Antrag unterbrochen werden, wenn nachträglich und nachweislich triftige und unvorhersehbare Gründe eingetreten sind und sofern eine effektive Dienstaufnahme möglich ist; in diesem Fall geht der verbliebene Teil der Freistellung verloren.

Die Freistellung wird auch dann unterbrochen, wenn der Elternteil während der ersten 8 Monate für mehr als 8 aufeinander folgende Tage erkrankt; der Krankheitszeitraum wird der Freistellung hinzugefügt.

Bei schwerer Krankheit, die die Möglichkeit der Betreuung von Minderjährigen entscheidend beeinträchtigt, wird die Freistellung ab dem 3. Monat nach erfolgter Feststellung der Krankheit (es braucht Antrag und ärztliche Bestätigung) unterbrochen. Der Restzeitraum geht dabei nicht verloren.

#### **4. Begünstigungen für Menschen mit schwerer Beeinträchtigung und ihren Familienangehörigen (Gesetz 104/1992)**

Die verschiedenen Bestimmungen im BÜKV verweisen auf die staatliche Gesetzgebung in diesem Bereich. Diese sieht folgende Begünstigungen vor (s. dazu auch Übersicht - Anlage 4):

**Personale insegnante ed equiparato:** il permesso può essere limitato al 31 agosto dell'anno scolastico che segue l'inizio del permesso (previa osservanza del preavviso di 30 giorni). In tal caso i dipendenti perdono il periodo del permesso non fruito che può essere fruito, con decorrenza dal successivo 1° settembre, dall'altro genitore in un'unica soluzione.

**Trattamento giuridico ed economico:** per la durata del permesso spetta il 30% della retribuzione fissa e ricorrente. Il permesso non è utile ai fini della 13ma mensilità e del congedo ordinario, è utile invece ai fini della progressione giuridica ed economica di carriera nella misura intera per un figlio e nella misura di 8 mesi per ogni ulteriore figlio. I primi 6 mesi del permesso corrispondenti al congedo parentale statale sono trattati secondo le norme statali sul trattamento delle pensioni e di fine rapporto di servizio (sono validi per intero ai fini del TFR e della pensione).

**Interruzione:** il permesso si interrompe in caso di sopravvenuto congedo per maternità o paternità ed il periodo rimanente può essere fruito secondo le regole sopraindicate. L'ulteriore permesso deve essere fruito senza assunzione del servizio. Il permesso può essere interrotto, su domanda, anche in caso di gravi, comprovati ed imprevedibili motivi sopravvenuti che consentano comunque il rientro effettivo in servizio; in tal caso i dipendenti perdono il diritto alla fruizione del rimanente periodo del permesso.

Durante i primi 8 mesi il permesso è interrotto qualora il genitore si ammali per almeno 8 giorni consecutivi; il periodo di malattia viene aggiunto al permesso.

In caso di patologie gravi che limitino in misura determinante la possibilità di assistenza ai minori, il permesso è interrotto (previa richiesta ed adeguata certificazione medica) a decorrere dal 3° mese dall'accertamento della patologia. Tale interruzione non comporta la perdita del diritto alla fruizione del periodo residuo.

#### **4. Agevolazioni per persone in situazione di gravità e loro familiari (legge 104/1992)**

Le varie disposizioni nel CCI rimandano alla normativa statale in materia. Questa prevede le seguenti agevolazioni (vedi anche il prospetto - allegato 4):



#### 4.1. Verlängerung der Elternzeit

↳ Art. 42 und 45 BÜKV 12.02.2008  
Art. 33, Abs. 1, GvD Nr. 151/2001

Die Verlängerung der Elternzeit steht für jedes Kleinkind bis zu dessen 8. Lebensjahr zu, das als schwer beeinträchtigt anerkannt wurde und sofern es nicht vollzeitlich in einer spezialisierten Einrichtung eingeliefert ist, außer die Ärzte erklären in diesem Fall, dass die Anwesenheit der Eltern notwendig ist. Die Verlängerung kann von der Mutter oder alternativ auch vom Vater, also nur abwechselnd, beansprucht werden.

**Dauer der Verlängerung:** das Höchstausmaß der verlängerten Elternzeit beträgt 3 Jahre, einschließlich der Zeiträume für die Regel-Elternzeit (vgl. Ziffer 3.3); die verlängerte Elternzeit kann in einem oder in mehreren Zeitabschnitten genommen werden.

Die Verlängerung steht auch dann zu, wenn der andere Elternteil kein Anrecht darauf hat.

**Beginn der Verlängerung:** die Verlängerung steht ab dem Zeitpunkt zu, welcher dem Ende des Zeitraumes der Höchstdauer der Regel-Elternzeit entspricht.

**Rechtliche und wirtschaftliche Behandlung:** es gilt dieselbe rechtliche Behandlung wie für die Elternzeit. Für den gesamten Zeitraum der Verlängerung stehen 30% der fixen und dauerhaften Bezahlung zu.

#### 4.2. Zweijähriger Sonderurlaub

↳ Art. 54 BÜKV 12.02.2008  
Art. 42, Abs. 5 GvD Nr. 151/2001

Dieser bezahlte Sonderurlaub steht für die Betreuung von Angehörigen mit schwerer Beeinträchtigung zu.

**Bedingungen:** der Sonderurlaub steht innerhalb von 60 Tagen ab Antrag zu, soweit folgende Bedingungen erfüllt sind:

- a) die betreute Person weist eine als schwer anerkannte Beeinträchtigung auf;
- b) die zu betreuende Person ist nicht vollzeitlich in einer spezialisierten Einrichtung eingeliefert, außer die Ärzte erklären in diesem Fall, dass die Anwesenheit eines Betreuers/einer Betreuerin notwendig ist;
- c) der Sonderurlaub wurde keinem anderen Anspruchsberechtigten für die Betreuung der selben Person gewährt; von dieser Regelung sind allein die Eltern (einschl. Adoptiveltern) eines Kindes mit schwerer Beeinträchtigung ausgenommen, die beide den Sonderurlaub abwechselnd (nicht gleichzeitig!) beanspruchen dürfen;
- d) die betreute Person lebt mit dem Betreuer/der Betreuerin zusammen (d.h. sie wohnt im sel-

#### 4.1. Prolungamento del congedo parentale

↳ art. 42 e 45 CCI 12.02.2008  
art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001

Il prolungamento del congedo parentale spetta per ogni minore in accertata situazione di gravità entro il compimento dell'ottavo anno di vita, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia dichiarata dai sanitari la necessità di presenza del genitore. Il prolungamento spetta alla lavoratrice madre, o in alternativa, al lavoratore padre.

**Durata del prolungamento:** il periodo massimo del prolungamento del congedo parentale, comprensivo dei periodi di congedo parentale "ordinario" (cfr. cifra 3.3) è di 3 anni; il prolungamento del congedo parentale è fruibile in misura continuativa o frazionata.

Il prolungamento spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

**Inizio del prolungamento:** il prolungamento spetta a decorrere dal termine del periodo corrispondente alla durata massima del congedo parentale ordinario.

**Trattamento giuridico ed economico:** spetta lo stesso trattamento giuridico previsto per il congedo parentale. Per la durata del periodo di prolungamento spetta il 30% della retribuzione fissa e continuativa.

#### 4.2. Congedo straordinario biennale

↳ art. 54 CCI 12.02.2008  
art. 42, comma 5 D.Lgs. n. 151/2001

Questo congedo straordinario retribuito spetta per la cura di familiari in situazione di gravità.

**Condizioni:** il congedo straordinario è concesso entro 60 giorni dalla richiesta a condizione che:

- a) la persona da assistere si trovi in accertata situazione di gravità;
- b) la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che, in tal caso, sia dichiarata dai sanitari la necessità di presenza del soggetto che presta assistenza;
- c) il congedo non sia stato riconosciuto ad un altro lavoratore/un'altra lavoratrice per l'assistenza della stessa persona; unica eccezione a questa regola è prevista per i genitori, anche adottivi, del bambino in situazione di gravità, che possono usufruire alternativamente (non contemporaneamente!) del congedo straordinario;
- d) l'assistito/l'assistita conviva con il soggetto che lo assiste (ciò significa che ha la residen-



ben Haus, mit derselben Hausnummer, auch wenn mit unterschiedlichen internen Hausnummern – es gilt die Wohnsitzbescheinigung, nicht der Familienbogen); auch von dieser Bestimmung sind die Eltern (einschl. Adoptiveltern) eines Kindes mit schwerer Beeinträchtigung ausgenommen.

Während des Sonderurlaubes darf der andere Elternteil für dieselbe beeinträchtigte Person die Tages- oder Stundenfreistellung gemäß Gesetz Nr. 104/1992 nicht beanspruchen (vgl. nachfolgende Ziffern 4.3 und 4.4).

**Ausmaß:** der Sonderurlaub beträgt **höchstens 2 Jahre** im Laufe des Arbeitslebens; es handelt sich dabei um ein gemeinsames Höchstausmaß pro Person mit schwerer Beeinträchtigung für alle Anspruchsberechtigten und gleichzeitig um das individuelle Höchstausmaß für die Antragsteller! Der Sonderurlaub kann auch in mehreren Zeitabschnitten genommen werden.

Der Sonderurlaub endet vorzeitig, wenn die Beeinträchtigung des Familienangehörigen nicht mehr bescheinigt wird, widerrufen wird, oder im Falle des Todes.

**Anspruchsberechtigte (Betreuer/Betreuerin):**

Der Sonderurlaub steht in folgender Reihenfolge zu:

1. dem **zusammenlebenden Ehepartner**
2. dem **Vater oder der Mutter** (einschl. Adoptivvater/-mutter), falls der Ehepartner fehlt, verstorben ist oder selbst eine schwere Beeinträchtigung aufweist
3. einem der **zusammenlebenden Kinder**, falls der Vater und die Mutter fehlen, verstorben sind oder selbst eine schwere Beeinträchtigung aufweisen
4. einem **zusammenlebenden Geschwisterteil**, falls die zusammenlebenden Kinder fehlen, verstorben sind oder selbst eine schwere Beeinträchtigung aufweisen.

Der Betreuer/Die Betreuerin darf während des Sonderurlaubes nicht erwerbstätig sein, d.h. auch Nebentätigkeiten sind nicht zulässig.

**Rechtliche und wirtschaftliche Behandlung:** für die Dauer des Sonderurlaubes steht die letzte Besoldung zu, wobei eine Jahresobergrenze, die jährlich der Inflation angepasst wird, nicht überschritten werden darf (im Jahr 2012: 45.472,00 €). Der Sonderurlaub zählt nicht für die Laufbahn, den ordentlichen Urlaub, das 13. Monatsgehalt und die Abfertigung. Er zählt aber für das Ruhegehalt.

Schließlich wird darauf hingewiesen, dass dieser

za nel medesimo stabile, stesso numero civico, anche se in interni diversi – fa fede il certificato di residenza, non lo stato di famiglia); anche da questa regola sono esclusi i genitori, anche adottivi, del bambino in situazione di gravità.

Durante il periodo di congedo straordinario l'altro genitore non può fruire dei permessi giornalieri o orari previsti dalla legge 104/1992 per la stessa persona disabile (cfr. cifre 4.3 e 4.4 che seguono).

**Misura:** il congedo fruito non può superare la durata complessiva di **2 anni** nell'arco della vita lavorativa; questo limite massimo vale per ciascuna persona in situazione di gravità con riferimento a tutti gli aventi diritto e contemporaneamente anche come limite individuale per il singolo richiedente! Il congedo è fruibile anche in misura frazionata.

Il congedo straordinario si interrompe qualora la situazione di gravità del familiare non venga rinnovata, venga revocata, oppure in caso di morte.

**Aventi diritto (soggetti che prestano l'assistenza):**

Il congedo straordinario spetta nel seguente ordine di priorità:

1. al **coniuge convivente**
2. al **padre o alla madre**, anche adottivi, in caso di mancanza, decesso o gravi patologie invalidanti del coniuge convivente
3. a **uno dei figli** conviventi, in caso di mancanza, decesso o gravi patologie invalidanti del padre e della madre
4. a **uno dei fratelli o sorelle** conviventi, in caso di mancanza, decesso o gravi patologie invalidanti dei figli conviventi.

Durante il congedo straordinario il soggetto che presta assistenza non può svolgere attività lavorativa, ciò significa che è vietata anche qualsiasi attività extraservizio.

**Trattamento giuridico ed economico:** per la durata del congedo straordinario il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, fino ai limiti dell'importo massimo annuo, rivalutato annualmente in base all'inflazione (per il 2012 tale importo ammonta a 45.472,00 €). Il periodo di congedo straordinario non è utile ai fini della carriera, del congedo ordinario, della 13ma mensilità e del trattamento di fine rapporto. Il periodo è invece utilmente computato ai fini del trattamento di quiescenza.

Si sottolinea infine che la fruizione di questo con-





bezahlte Sonderurlaub mit der **Auszahlung des Pflegegeldes des Landes** gemäß Landesgesetz Nr. 9/2007 nur mehr teilweise kumulierbar ist. Die Landesregierung hat nämlich mit Beschluss Nr. 1992 vom 19.12.2011 u.a. festgelegt, dass Begünstigte des Pflegegeldes ab 01.01.2012 verpflichtet sind, die Inanspruchnahme des Sonderurlaubes von Seiten des Angehörigen für mehr als 10 Tage im Monat mittels einer Eigenerklärung der Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung mitzuteilen, und dass in diesem Fall nur mehr das Pflegegeld der Stufe 1 zuerkannt wird.

#### 4.3. Monatliche Tagesfreistellung

↳ Art. 24 g) BÜKV 12.02.2008  
Art. 33, Abs. 3 Gesetz 104/1992

Diese bezahlte Freistellung steht Bediensteten zu, die:

- a) selbst eine als schwer anerkannte Beeinträchtigung aufweisen;
- b) folgende Angehörige mit schwerer Beeinträchtigung haben, die betreut werden müssen:
  - Ehepartner
  - Verwandte oder Verschwägerter innerhalb des 2. Grades
  - Verwandte oder Verschwägerter innerhalb des 3. Grades, falls die Eltern oder der Ehepartner der beeinträchtigten Person das 65. Lebensjahr vollendet haben oder falls einer von ihnen selbst schwer krank ist (festgestellte Invalidität), verstorben ist oder fehlt.

Die Freistellung gilt nur solange als die betreute Person zu Hause ist und sich nicht ständig in anderen Strukturen befindet (z.B. Altersheim, Pflegeheim, Langzeitkrankenhaus, Klinik, Krankenhaus u.ä.). Im Falle der Einlieferung in einer der genannten Strukturen kann die Freistellung auch in folgenden Fällen beansprucht werden:

- bei Unterbrechung des Aufenthaltes zwecks ärztlicher Untersuchung oder Therapien außerhalb dieser Struktur, wenn diese nicht die Begleitung anbietet;
- bei dauerhafter Unterbringung eines Wachkomapatienten oder eines Patienten im Endstadium;
- bei dauerhafter Unterbringung eines beeinträchtigten Minderjährigen, für den die Ärzte die Notwendigkeit der Hilfe von Seiten der Eltern bzw. von Familienangehörigen bescheinigen.

In diesen Ausnahmesituationen müssen die Bediensteten der unmittelbaren vorgesetzten Führungskraft ein entsprechendes Zeugnis aushändigen.

gedo straordinario retribuito e la **corresponsione dell'assegno di cura** ai sensi della L.P. n. 9/2007 sono solo parzialmente cumulabili. La Giunta Provinciale con deliberazione n. 1992 del 19.12.2011 ha stabilito tra l'altro che i beneficiari dell'assegno di cura con decorrenza dal 01.01.2012 hanno l'obbligo di autocertificare all'Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico la fruizione di periodi di congedo straordinario retribuito superiori a 10 giorni in un mese e che in tal caso l'assegno di cura viene corrisposto solamente nella misura prevista per il primo livello di non autosufficienza.

#### 4.3. Permesso giornaliero mensile

↳ art. 24 g) CCI 12.02.2008  
art. 33, comma 3 L. n. 104/1992

Questo permesso retribuito spetta ai dipendenti che:

- a) si trovano loro stessi in accertata situazione di gravità;
- b) debbano assistere i seguenti familiari in accertata situazione di gravità:

- il coniuge
- un parente o affine entro il secondo grado
- un parente o affine entro il terzo grado, qualora i genitori o il coniuge della persona in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano affetti da patologie invalidanti certificate o siano deceduti o mancanti.

Il permesso spetta a condizione che la persona in situazione di gravità si trovi a casa e non sia ricoverata a tempo pieno presso strutture (p.es. casa di riposo, casa di cura, centro di lunga degenza, clinica, ospedale, e simili). In caso di ricovero, il permesso può essere utilizzato nelle seguenti circostanze:

- interruzione del ricovero per necessità del disabile di recarsi fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite o terapie, se la struttura non offre l'accompagnamento;
- ricovero a tempo pieno di un disabile in coma vigile e/o in situazione terminale;
- ricovero a tempo pieno di un minore in situazione di gravità, per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

In queste situazioni eccezionali i dipendenti sono tenuti a presentare idonea documentazione medica al dirigente preposto/alla dirigente preposta.



Wenn Bedienstete die Freistellung für die Betreuung einer beeinträchtigten Person beanspruchen, deren Wohnsitzgemeinde mehr als 150 km von ihrer eigenen Wohnsitzgemeinde entfernt ist, muss der unmittelbaren vorgesetzten Führungskraft die Reise durch entsprechende Belege bestätigt werden.

Die monatliche Tagesfreistellung darf jeweils nur von einem Berechtigten für die Betreuung derselben beeinträchtigten Person beansprucht werden. Der staatliche Gesetzgeber beschränkt die Möglichkeit, die Betreuung abwechselnd vorzunehmen, ausschließlich auf die Eltern eines beeinträchtigten Kindes.

Sofern sich die Betreuung auf verschiedene beeinträchtigte Personen bezieht, kann die Freistellung für folgende Personen auch öfters beansprucht werden:

- für den Ehepartner
- für Verwandte oder Verschwägerter innerhalb des 1. oder des 2. Grades, soweit die Eltern oder der Ehepartner der beeinträchtigten Person das 65. Lebensjahr vollendet haben oder falls einer von ihnen selbst schwer krank ist, verstorben ist oder fehlt.

Die Freistellung steht auch Adoptiv- oder Pflegeeltern zu.

Ausmaß: die Freistellung beträgt 3 Arbeitstage im Monat und kann, soweit es die dienstlichen Erfordernisse ermöglichen, auch in Stunden beansprucht werden. Sie kann im selben Monat auch ununterbrochen genommen werden; ev. nicht beanspruchte Tage/Stunden dürfen nicht auf den Folgemonat übertragen werden.

Rechtliche und wirtschaftliche Behandlung: die Tagesfreistellung gilt in jeder Hinsicht als Dienst, zählt also voll für die Laufbahn, das Gehalt, 13. Monatsgehalt und den Urlaub.

#### 4.4. Tägliche Stundenfreistellung

- ↳ Art. 24 g) BÜKV 12.02.2008
- Art. 33, Abs. 2 Gesetz 104/1992

Die tägliche bezahlte Stundenfreistellung steht zu:

- a) den Eltern, einschl. Adoptiv- oder Pflegeeltern eines beeinträchtigten Kindes bis zum 3. Lebensjahr des Kindes, alternativ zur Verlängerung der Elternzeit und der monatlichen Tagesfreistellung (s. Ziffern 4.2 und 4.3).
- b) Bediensteten mit einer als schwer anerkannte Beeinträchtigung, alternativ zur monatlichen Tagesfreistellung (s. Ziffer 4.3).

Die Eltern haben die Möglichkeit der Wahl zwi-

I dipendenti che usufruiscono dei permessi per assistere persona in situazione di gravità, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello della propria residenza, attestano al dirigente preposto/alla dirigente preposta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza della persona assistita.

Il permesso giornaliero mensile non può essere riconosciuto a più di un lavoratore/una lavoratrice dipendente per l'assistenza alla stessa persona in accertata situazione di gravità. Il legislatore limita il diritto di fruire alternativamente del permesso ai soli genitori dello stesso figlio gravemente disabile.

I dipendenti hanno diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in accertata situazione di gravità, a condizione che si tratti:

- del coniuge
- di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado, qualora i genitori o il coniuge della persona in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Il permesso spetta anche ai genitori adottivi o affidatari.

Misura del permesso: il permesso è di 3 giorni lavorativi mensili e può essere fruito anche in maniera continuativa o in ore, compatibilmente con le esigenze di servizio. Eventuali giorni oppure ore di permesso non usufruiti nel mese non possono essere riportati al mese successivo.

Trattamento giuridico ed economico: il permesso giornaliero è considerato a tutti gli effetti come servizio ed è valido pertanto per intero per la carriera, lo stipendio, la 13ma mensilità ed il congedo ordinario.

#### 4.4. Permesso orario giornaliero

- ↳ art. 24 g) CCI 12.02.2008
- art. 33, comma 2 L. n. 104/1992

Il permesso orario giornaliero retribuito spetta

- a) ai genitori, anche adottivi o affidatari, di un minore in accertata situazione di gravità, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, in alternativa al prolungamento del congedo parentale e al permesso giornaliero mensile (cfr. cifre 4.2 e 4.3)
- b) ai dipendenti che si trovano in accertata situazione di gravità, in alternativa al permesso giornaliero mensile (cfr. cifra 4.3).

I genitori hanno la possibilità di scelta tra il pro-



schen der verlängerten Elternzeit, der täglichen Stundenfreistellung und der monatlichen Tagesfreistellung, wobei diese Möglichkeiten nur abwechselnd und nicht gleichzeitig beansprucht werden dürfen.

Ausmaß: 2 Stunden täglich.

Das genaue tägliche Ausmaß der Stundenfreistellung hängt vom täglichen theoretischen Arbeitstagesoll ab:

- 2 Stunden Freistellung bei mindestens 6 Arbeitsstunden
- 1 Stunde Freistellung bei weniger als 6 Arbeitsstunden.

Den Eltern des beeinträchtigten Kindes steht die Freistellung bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes zu.

Rechtliche und wirtschaftliche Behandlung: wie die Freistellung von 3 Tagen im Monat gilt auch die tägliche Stundenfreistellung in jeder Hinsicht als Dienst, zählt also voll für die Laufbahn, das Gehalt, 13. Monatsgehalt und den Urlaub.

Die tägliche Stundenfreistellung ist mit der Leistung von Überstunden unvereinbar.

Mehrlingsgeburt von beeinträchtigten Kindern bzw. mehrere beeinträchtigte Kinder: in diesen Fällen steht die tägliche Stundenfreistellung für jedes einzelne Kind zu.

#### 4.5. Gemeinsame Bestimmungen

☞ Art. 24 g) BÜKV 12.02.2008

Für die tägliche Stundenfreistellung und die monatliche Tagesfreistellung sind folgende gemeinsame Bestimmungen zu beachten:

##### a) Bescheinigung der Ärztekommision

Für die Beeinträchtigung muss eine Bescheinigung vorliegen, die von einer eigenen Ärztekommision des Sanitätsbetriebes ausgestellt wird. Dabei muss man sich an jenen Sanitätsbetrieb wenden, wo die beeinträchtigte Person territorial zuständig ist. Ausgenommen von dieser Bestimmung sind Personen mit einem Downsyndrom, deren Beeinträchtigung auch von Haus- oder Kinderärzten/ärztinnen unter Vorlage des „Karyotyps“ bestätigt werden kann. Eine weitere Ausnahme bilden die Kriegsinvaliden, die „automatisch“ als schwer beeinträchtigt gelten.

##### b) Geltungsdauer der ärztlichen Bescheinigungen

Die Bescheinigung über die Beeinträchtigung kann zeitlich unbefristet oder befristet sein. Bei einer unbefristeten Bescheinigung gibt es in der Regel keine zeitliche Beschränkung der Begünstigungen, außer es verfallen andere relevante Bedingungen.

lungamento del congedo parentale, il permesso orario giornaliero ed il permesso giornaliero mensile. La fruizione di questi benefici può avvenire solo in alternativa e non contemporaneamente.

Misura: 2 ore giornaliere.

L'esatta misura del permesso orario giornaliero dipende dall'orario teorico giornaliero:

- 2 ore di permesso in presenza di un orario di almeno 6 ore lavorative
- 1 ora di permesso in presenza di un orario inferiore a 6 ore lavorative.

I genitori del minore in situazione di gravità possono fruire del permesso fino al compimento del 3° anno di vita del bambino.

Trattamento giuridico ed economico: analogamente al permesso giornaliero mensile anche il permesso orario giornaliero è considerato a tutti gli effetti come servizio ed è valido pertanto per intero per la carriera, lo stipendio, la 13ma mensilità ed il congedo ordinario.

Il permesso orario giornaliero non è compatibile con la prestazione di ore straordinarie

Parto plurimo rispettivamente presenza di più bambini in situazione di gravità: in questo caso il permesso orario giornaliero spetta per ogni figlio.

#### 4.5. Disposizioni comuni

☞ art. 24 g) CCI 12.02.2008

Riguardo il permesso orario giornaliero ed il permesso giornaliero mensile devono essere osservate le seguenti disposizioni comuni:

##### a) Certificazione della commissione medica

È necessaria la certificazione rilasciata dalla commissione medica dell'azienda sanitaria che accerta la situazione di gravità. Il richiedente deve rivolgersi al comprensorio sanitario di competenza nel territorio dove risiede la persona disabile. Fanno eccezione le persone con sindrome di down, che possono essere dichiarate in situazione di gravità anche dai medici di famiglia o da pediatri, previa richiesta corredata da presentazione del "cariotipo". Ulteriore eccezione per i grandi invalidi di guerra, che vengono considerati "in automatico" in situazione di gravità.

##### b) Validità della certificazione medica

La certificazione di gravità può essere permanente o con scadenza. Nel caso in cui la certificazione sia permanente, non esiste una limitazione nel tempo a beneficiare delle agevolazioni, salvo che decadano ulteriori requisiti essenziali.



Falls die Kommission eine zeitlich befristete Beeinträchtigung festgestellt hat, muss die Situation bei Fälligkeit derselben neu bewertet werden. Wird die Beeinträchtigung nicht mehr anerkannt, verfällt auch das Recht auf die Begünstigung.

Unabhängig davon ist der Antragsteller/die Antragstellerin auf jeden Fall verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen ab Eintreten des Ereignisses alle relevanten Informationen, welche die Beanspruchung der jeweiligen Freistellungen ändern könnten, bekannt zu geben; es handelt sich insbesondere um:

- etwaige vollzeitliche Einlieferungen ins Krankenhaus oder in eine Pflegeanstalt;
- Änderung der Bewertung der Beeinträchtigung durch die Ärztekommision;
- Beanspruchung von Begünstigungen durch andere Familienmitglieder;
- Tod der beeinträchtigten Person.

### c) Provisorische Genehmigung

Es wird eine provisorische Ermächtigung zur Beanspruchung einer möglicherweise zustehenden Begünstigung erteilt, wenn die Ärztekommision sich nicht innerhalb von 90 Tagen ab Einreichung des Antrages geäußert hat. Diese provisorische Ermächtigung erfolgt aufgrund einer ärztlichen Bescheinigung eines Facharztes/einer Fachärztin des Sanitätsbetriebes. Sollte die Ärztekommision den Antrag nicht annehmen, müssen die Bediensteten die erhaltene Vergütung für die unrechtmäßig genossene Freistellung zurückzahlen.

Qualora la commissione sanitaria abbia accertato una situazione di gravità temporanea, alla scadenza la situazione deve essere rivalutata. Se non viene più riconosciuta la gravità, il diritto a beneficiare delle agevolazioni lavorative decade.

In ogni caso, il o la richiedente ha l'obbligo di fornire al datore di lavoro, entro 30 giorni dall'avverarsi dell'evento, tutte le informazioni che possano far decadere il diritto alla fruizione dei permessi, come per esempio:

- ricovero a tempo pieno presso strutture (p.es. casa di riposo, casa di cura, centro di lunga degenza, clinica, ospedale, e simili);
- revoca della situazione di gravità da parte della commissione medica;
- fruizione delle agevolazioni da parte di altri familiari;
- morte della persona assistita.

### c) Autorizzazione provvisoria

Nel caso la commissione medica non si pronunci entro 90 giorni dalla presentazione della domanda, è concessa un'autorizzazione provvisoria alla fruizione dell'eventuale beneficio spettante sulla base di una certificazione rilasciata da un medico del Servizio sanitario specialista nella patologia denunciata. Qualora il provvedimento definitivo della commissione medica non riconosca la situazione di gravità, l'Amministrazione procederà al recupero dei permessi retribuiti indebitamente fruiti.

## 5. Besonderheiten für das Personal mit befristetem Auftrag

↳ Art. 38 BÜKV 12.02.2008

Die Wartestände laut den Ziffern 2.6., 3.7. und 3.8. werden auch für das Personal mit befristetem Auftrag angewandt, das

- a) ein Dienstalter von wenigstens 3 Jahren aufweist und zusätzlich in einem Auswahlverfahren bzw. Wettbewerb die Eignung für die jeweilige Einstellung erlangt hat;
- b) ein Dienstalter von wenigstens 4 Jahren aufweist und nicht die Möglichkeit hatte, an einem Auswahlverfahren zur Aufnahme in den Dienst teilzunehmen.

## 5. Particolarità per il personale a tempo determinato

↳ art. 38 CCI 12.02.2008

Le aspettative di cui alle cifre 2.6., 3.7. e 3.8. si applicano anche al personale con incarico a tempo determinato, che

- a) sia in possesso di un'anzianità di servizio di almeno 3 anni ed abbia, inoltre, conseguito l'idoneità al relativo impiego in una procedura concorsuale;
- b) sia in possesso di un'anzianità di servizio di almeno 4 anni e non abbia avuto la possibilità di partecipare ad una procedura concorsuale ai fini dell'assunzione in servizio.

## 6. Dienstabwesenheiten und Änderung des Arbeitsverhältnisses

Es wird auf die allgemeinen Grundsätze laut beiliegendem Vermerk der Personalabteilung vom 30.03.2012 verwiesen (s. Anlage 5).

## 6. Assenze dal servizio e modifiche del rapporto di lavoro

Si rinvia ai principi generali di cui all'allegato promemoria della Ripartizione personale del 30.03.2012 (vedi allegato 5).





## 7. Zuständigkeiten

Der jeweilige Abteilungsdirektor/Die jeweilige Abteilungsdirektorin (L.G. vom 23.4.1992, Nr. 10, Art. 13) bzw. Direktor/Direktorin der Landeskörperschaft gewährt die Sonderurlaube für

- Heirat
- Prüfungen
- Blutspende
- Todesfall
- schwerwiegende Gründe.

In den Schulsekretariaten, Berufsschulen und Kindergärten werden diese Sonderurlaube vom jeweiligen Direktor/von der jeweiligen Direktorin gewährt.

Der Amtsdirektor/Die Amtsdirektorin bzw. die genannten Schuldirektoren/-direktorinnen gewähren:

- ⇒ den ordentlichen Urlaub
- ⇒ Arztvisiten
- ⇒ Sonderurlaub für Aus- und Weiterbildung.

Alle übrigen Sonderurlaube und Wartestände werden vom Direktor/von der Direktorin des zuständigen Personalamtes gewährt.

## 7. Competenze

Il relativo direttore/La relativa direttrice di ripartizione (L.P. 23.4.1992, n. 10, art. 13) ossia il direttore/la direttrice dell'ente provinciale concede i congedi straordinari per

- matrimonio
- esami
- donazione sangue
- decesso parenti
- gravi motivi.

Presso le segreterie scolastiche, le scuole professionali e le scuole materne detti congedi straordinari sono concessi dal rispettivo preside/dalla rispettiva preside ossia direttore/direttrici.

Il direttore/La direttrice d'ufficio ossia le predette autorità scolastiche concedono

- ⇒ il congedo ordinario
- ⇒ visite mediche
- ⇒ congedi straordinari per formazione ed aggiornamento.

Tutti gli altri congedi straordinari e le aspettative vengono concesse dal direttore/dalla direttrice del competente ufficio personale.

## 8. Auskünfte

Dieses Rundschreiben ist dem Personal durch die direkten Vorgesetzten auf angemessene Art und Weise zur Kenntnis zu bringen.

Es ist auch im Internet auf der Homepage der Personalabteilung zugänglich unter [www.provinz.bz.it/personal](http://www.provinz.bz.it/personal) Service - Aktuelles. Für weitere Informationen kann man sich an folgende Ämter und Bezugspersonen der Personalabteilung wenden:

- für das **Verwaltungspersonal**:  
 Amt 4.2 Deborah Ferraro (☎ 41 21 28)  
 Marina Penner (☎ 41 21 29)
- für das **Schulpersonal**:  
 Amt 4.3 Elfriede Mittermair (☎ 41 21 66)  
 Marco Battistella (☎ 41 21 67)
- für das **Kindergartenpersonal**:  
 Amt 4.4 Astrid Maier (☎ 41 21 43)

## 8. Informazioni

La presente circolare deve essere portata a conoscenza del personale in modo adeguato attraverso i superiori preposti. La circolare è accessibile per tutti anche sul sito internet della Ripartizione Personale al seguente indirizzo: [www.provincia.bz.it/personal](http://www.provincia.bz.it/personal) Service - Novità. Per ulteriori informazioni è possibile rivolgersi ai seguenti uffici e persone di riferimento della Ripartizione personale:

- per il **personale amministrativo**:  
 uff. 4.2 Deborah Ferraro (☎ 41 21 28)  
 Marina Penner (☎ 41 21 29)
- per il **personale delle scuole**:  
 uff. 4.3 Marco Battistella (☎ 41 21 67)  
 Elfriede Mittermair (☎ 41 21 66)
- per il **personale scuole dell'infanzia**:  
 uff. 4.4 Astrid Maier (☎ 41 21 43)

DER GENERALDIREKTOR

IL DIRETTORE GENERALE

Dr. Hermann Berger

Anlagen

1. Rundschreiben zum Wahldienst
2. Interner Vermerk Lokalmandat - Freistellungen
3. Übersicht Adoption und Anvertraung
4. Übersicht Begünstigungen Gesetz 104/1992
5. Richtlinien Dienstabwesenheiten und Änderung des Arbeitsverhältnisses

Allegati

1. Circolare sulle funzioni elettorali
2. Promemoria interno mandato locale – permessi
3. Prospetto adozione ed affidamento
4. Prospetto agevolazioni legge 104/1992
5. Comunicazione sulle assenze dal servizio e le modifiche del rapporto di lavoro