



SIMBOL

3° anno, n° 1
Luglio 2000

3. Jahrgang, Nr. 1
Juli 2000

**PERIODICO DI INFORMAZIONE PER I DIPENDENTI PROVINCIALI
MITTEILUNGSBLATT FÜR DIE LANDESBEDIENSTETEN**

30 SECONDI PER LA VOSTRA OPINIONE



■ Tutti i "clienti" della ripartizione personale, quindi aspiranti dipendenti provinciali, o già collaboratori e collaboratrici dell'amm.ne provinciale, che si recano nel palazzo 8, possono esprimere la propria opinione sul servizio offerto dai vari uffici della ripartizione personale attraverso un questionario. In ogni piano infatti è a disposizione un questionario, anonimo, di velocissima compilazione, che può poi essere inserito nella "cassetta delle lettere" rossa, posta al piano terra vicino al portiere.

L'ufficio sviluppo personale provvederà ad elaborarne periodicamente i risultati. La ripartizione personale vuole così conoscere concretamente l'opinione dei diretti interessati

30 SECONDI ... PER LA VOSTRA OPINIONE
Vi ha soddisfatto il servizio della ripartizione personale? Continuate sulla 1a. opinione!

PIANOTERRA:
• Info-Punti
• Tecnica
• Architetto

1° PIANO:
• Ufficio assunzioni personale
• Ufficio sviluppo personale

2° PIANO:
• Direzione
• AZES
• Ufficio stipendi

3° PIANO:
• Ufficio personale scuole
• Uff. pers. amministrativo

4° PIANO:
• Ufficio scuole materne
• Ufficio pensioni

5° PIANO:
• Uff. stipendi pers. insegnante
• Servizio di prevenzione

PALAZZO V:
• Uff. pensioni pers. insegnante

via Raffeleisen 5

Commenti e suggerimenti

Se siete un collaboratore o collaboratrice, inviate questo questionario a: via Raffeleisen 5, 39100 Bolzano

Se siete un dipendente, inviate questo questionario a: via Raffeleisen 5, 39100 Bolzano

sulla qualità del servizio offerto, per prendere visione di eventuali punti "critici", o comunque per adattare il più possibile il servizio alle esigenze del proprio pubblico.

A TUTTI I SOCI DEL LABORFONDS

Ipotesi di morte del socio prima che abbia beneficiato della prestazione pensionistica complementare

■ La legge n° 144 del 17.05.1999 ha introdotto variazioni in materia di premorienza. La nuova norma consente all'iscritto al Fondo Pensione di designare liberamente gli aventi diritto al riscatto della posizione individuale in caso di morte dell'iscritto stesso prima del pensionamento, in mancanza del coniuge, dei figli o dei genitori viventi a carico del medesimo. Per far valere il diritto, l'iscritto seguirà le stesse modalità previste dalla normativa relativa alle disposizioni testamentarie. La disposizione dovrà essere conservata dall'iscritto

e/o dal beneficiario e non dovrà essere inviata al Fondo. Il beneficiario può essere cambiato a discrezione dell'iscritto con la medesima modalità.



IMPORTANTE

Ancora mobbing ...

(ne avavamo già parlato nella seconda edizione del Simbol - dicembre 1998 - ricordate?)

Nel caso di mobbing, il primo punto di contatto per i dipendenti provinciali è

**l'ufficio sviluppo personale,
presso la ripartizione personale,
Palazzo 8, Bolzano,
Via Renon 13,
Tel. 0471 41 21 50**



ISTITUZIONE DEL COLLEGIO DI CONCILIAZIONE

**Con deliberazione del 5 giugno 2000, n° 1950,
la Giunta provinciale ha istituito il
Collegio di conciliazione per le controversie di
lavoro del personale provinciale**

■ Con ciò è stato messo in atto un obbligo assunto con il contratto collettivo intercompartimentale del 19 luglio 1999. Il Collegio di conciliazione è composto da tre membri fissi (presidente, un rappresentante dell'Amministrazione provinciale, un rappresentante delle OO.SS del personale provinciale). Per la trattazione concreta delle controversie il Collegio è integrato con due ulteriori membri (persona di fiducia del ricorrente, un ulteriore rappresentante dell'Amministrazione provinciale).

Il Collegio di conciliazione si occupa su tutte le controversie lavorative ad esso proposte, che rientrano nella giurisdizione del Giudice del

lavoro. Il tentativo di conciliazione costituisce infatti presupposto procedurale del ricorso al Giudice del lavoro.

Il Collegio di conciliazione potrà essere invocato anche in funzione di Collegio arbitrale, se la conciliazione non riesce e l'interessato intende ottenere la risoluzione della controversia in modo non giudiziale. Il lodo arbitrale non è più impugnabile. Nei casi aventi come oggetto procedimenti disciplinari, al Collegio arbitrale spetta particolare rilievo: contro l'irrogazione delle sanzioni disciplinari può essere proposto ricorso direttamente al Collegio arbitrale, rimanendo sospesa la sanzione disciplinare.

DIMISSIONE DURANTE IL PRIMO ANNO DEL BAMBINO



La richiesta dev'essere convalidata dall'Ispettorato del lavoro, prima di essere presentata all'amministrazione

■ La richiesta di dimissioni presentata dal padre o dalla madre durante il primo anno di vita del bambino dev'essere convalidata, prima di essere presentata all'amministrazione provinciale, dall'Ispettorato del lavoro (ufficio 19.2 - Bolzano, Via Leonardo da Vinci, n° 7). Lo stesso vale per i genitori nel primo anno di accoglienza del minore adottato ossia del minore affidato a scopo di affidamento. Tale nuova norma a tutela del dipendente è prevista dall'art. 18, comma 2, della legge 8.3.2000, n° 53 (congedi parentali).

ULTIME NOTIZIE

**Trattativa per il
contratto di comparto**

In luglio è iniziata la trattativa per il contratto di comparto del personale provinciale vertente, tra il resto su:

- maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, compresa la pausa di mezzogiorno
- criteri per la distribuzione dei premi di produttività

LA LEGGE SUI CONGEDI PARENTALI

legge 8.3.2000, n° 53

■ Si parla tanto della legge statale sui congedi parentali (legge 8.3.2000, n° 53).

Essa rappresenta senza dubbio un passo importante verso una maggiore e più efficace tutela dei genitori e pertanto anche dei bambini.

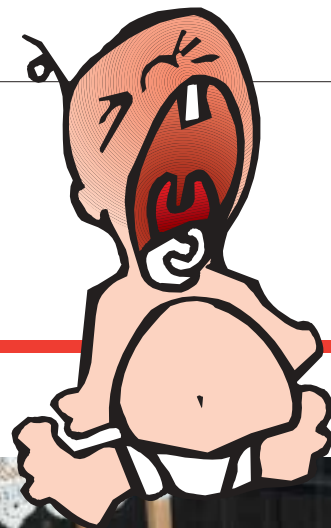
Alcune delle nuove norme statali sono automaticamente recepite dal nostro ordinamento provinciale, in quanto la norma contrattuale del contratto intercompartimentale (CCI) del 29.7.1999 rinvia alla disciplina statale. E' il caso dell'astensione obbligatoria dal lavoro e dell'adozione.

Altre norme sono recepite solo nell'ambito dei limiti già previsti dal contratto provinciale. È il caso dell'astensione facoltativa dal lavoro che ai sensi del CCI, non può essere fruita oltre il primo anno di vita del bambino e la frazionabilità è limitata a due soluzioni. Altre norme ancora non sono recepibili, in quanto la materia è già regolata dal CCI. È il caso dell'assenza per malattia del bambino, dei congedi retribuiti e non per gravi

motivi, dei congedi non retribuiti per la formazione.

A tal riguardo occorre però rilevare che la disciplina di cui al predetto CCI è largamente più favorevole di quella nuova statale. Pertanto le prevedibili richieste sindacali d'ulteriori miglioramenti saranno valutate anche alla luce dei benefici locali non rintracciabili nella disciplina statale (p.e. aspettativa per il personale con prole, aspettative non retribuite per motivi personali, familiari, di studio, di aggiornamento e di formazione per tre anni nel quinquennio, ecc.). I sindacati hanno già chiesto un incontro per verificare quali punti della disciplina provinciale siano da adeguare alla legge statale mediante la modifica del CCI.

Con la circolare n° 5 del 19.5.2000 si è provveduto a fornire a tutti i servizi provinciali l'attuale situazione sui congedi straordinari e sulle aspettative.



SIMBOL

Periodico di informazione per i
dipendenti provinciali

Editrice:

Giunta Provinciale di Bolzano

Direzione e redazione:

Info-Team della ripartizione personale
dell'amministrazione provinciale:

Dott.ssa Manuela Pierotti, Evi Christoforetti Geier
Brunella Berni Tomas

Sede della redazione:

39100 Bolzano - Via Renon, 13 - 1° piano
tel. 0471 41 21 53 - 41 21 50, Fax 0471 41 21 59
e-mail: eva.christoforetti@provinz.bz.it
e-mail: sviluppopersonale@provinz.bz.it

Direttore responsabile:

Dott. Franz Volgger - ufficio stampa della Giunta Prov.

Fotoservizi:

Info-Team, archivio JUNG & C.
Disegni: Anita Nerpas, archivio JUNG & C.

Grafica:

JUNG & C. - Bolzano

Stampa:

Tipografia "La Commerciale Borgogno", Bolzano

Autorizzazione:

Tribunale di Bolzano n° 1/98 del 20.02.1998

Anno III - n° 1 - luglio 2000

L'ANGOLO DEL LIBRO

Leggere, ... e non è tutto!

■ Ausili importanti per la formazione e l'aggiornamento, oltre ovviamente alla frequenza dei vari corsi di formazione, sono anche le offerte stampate, come libri, riviste o audiocassette e mezzi audiovisivi in genere (ad es. videocassette). Troverà quindi nella biblioteca dell'ufficio sviluppo personale non solo libri nelle diverse tematiche, ma anche riviste come ad esempio: "Working Office", "Wirtschaft & Weiterbildung", "Peter Moosleitners interessantes Magazin", "P.M. Perspektive", "Riza", "Risorsa Umana" e "NOI". Inoltre, anche alcune possibilità, appunto, di "autoformazione": per questo i potenziali clienti che non vorranno affrontare una nutrita lettura di libri, potranno usufruire di alcune video- e audiocassette, che potranno guardarsi tranquillamente a casa. Nella biblioteca troverà anche programmi con lucidi colorati pronti per i trainer e fogli di lavoro, utili nella Sua attività di relatore/relatrice. Naturalmente potrà in ogni momento fare riferimento alla lettura specifica del settore e avere in prestito testi

specifici per la tematica della metodologia didattica. La biblioteca è comunque disponibile per il servizio di visione e prestito durante gli orari d'ufficio (lunedì, mercoledì e venerdì dalle ore 09.00 alle ore 12.00, martedì e giovedì dalle ore 09.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.30 alle ore 17.00). Per consentire una verifica generale e immediata dei libri a disposizione è stato redatto un elenco, che potrà essere inviato a chiunque ne farà richiesta.

(tel. 0471 41 21 51
od. 0471 41 21 50)



PENSIONE DI INABILITÀ PER INFERMITÀ NON DIPENDENTE DA CAUSA DI SERVIZIO

■ La legge sulla riforma delle pensioni 8.8.1995, n° 335, prevede all'art. 2, comma 12, anche per l'impiego pubblico la possibilità di ottenere una pensione di inabilità per infermità non dipendente da causa di servizio. Condizione è un'infermità non dipendente da causa di servizio che comporta l'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa.

Il/la dipendente interessato/a firma personalmente la relativa richiesta, utilizzando necessariamente uno schema ministeriale. Alla domanda viene allegato un certificato medico, anch'esso necessariamente redatto secondo uno schema ministeriale; in esso il medico attesta, tra altro, l'esistenza di un'infermità che comporta inabilità assoluta e perma-

nente a svolgere qualsiasi attività lavorativa. Per ottenere da parte della commissione medica una decisione in tempi rapidi è consigliabile presentare ulteriori certificazioni mediche (p.es. cartella clinica, referti ed esami eseguiti).

Sotto l'aspetto assicurativo sono prescritti cinque anni assicurativi utili, di cui almeno tre nel quinquennio precedente il collocamento a pensione.

La visita medico-legale si effettua presso l'Ospedale Militare di Verona.

Pertanto è importante che la documentazione sia redatta in lingua italiana.

I citati moduli per la domanda e per il certificato medico possono essere richiesti presso la ripartizione personale, ufficio personale amm.

(tel. 0471 41 21 20 oppure 41 21 24). Il predetto ufficio istruisce la relativa pratica, invia la domanda e la documentazione prodotta all'Ospedale Militare di Verona ed informa il personale dell'esito della visita.



SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO

■ Il Servizio di Prevenzione e Protezione presso la ripartizione personale dell'amministrazione provinciale ha organizzato in data 18.4.2000 una giornata di informazione per tutti i dirigenti dell'amministrazione provinciale e delle scuole a carattere statale individuati quali datori di lavoro e per i consegnatari degli edifici provinciali.

Con l'occasione sono stati presentati il registro dei controlli periodici riguardanti la gestione della sicurezza degli edifici e le linee guida per l'elaborazione del piano d'emergenza per gli edifici di tipo civile aperti al pubblico. Il registro è stato elaborato in collaborazione con gli uffici competenti dell'amministrazione provinciale. I due prodotti sono concepiti per facilitare la gestione della sicurezza degli edifici e la gestione all'emergenza da parte dei datori di lavoro e dei consegnatari.

L'Assessore al personale, dott. Otto Saurer ha illustrato brevemente nel suo discorso di apertura l'evoluzione del Servizio di Prevenzione e Protezione e ha sottolineato come l'Amministrazione Provinciale riconosca la necessità di garantire la sicurezza sul posto

di lavoro, la prevenzione dei rischi e la tutela della salute del proprio personale come elemento fondamentale per il proprio sviluppo. Nel settore della sicurezza del lavoro e della prevenzione della salute sul posto di lavoro, l'amministrazione provinciale rappresenta un ruolo importante per il mondo del lavoro in Alto Adige.

La dott. Giovanna Moruzzi Randazzo, responsabile tecnica del Servizio di Prevenzione e Protezione, ha brevemente riassunto la complessità e la mole del lavoro svolto dal Servizio stesso, sia per quanto riguarda i dipendenti provinciali, sia per il personale a carattere statale.

Sono stati valutati rischi di ogni genere, sia per il personale che lavora sulle strade, nei laboratori, nei cantieri e negli istituti tecnici superiori, che per il personale che svolge la manutenzione delle antenne in alta montagna, che si occupa di animali p. es. nella disinfezione delle stalle e simili.

Per quanto riguarda gli edifici scolastici sono stati visionati dai tecnici del Servizio di Prevenzione e Protezione durante l'anno

scolastico 1999/2000 n. 187 sedi.

È stata organizzata la formazione di n. 1923 addetti all'emergenza nel campo dell'antincendio e n. 2253 addetti all'emergenza nel campo del primo soccorso in collaborazione con la scuola dei Vigili del Fuoco di Vipiteno, la Croce Bianca e la Croce Rossa.

Il Direttore dell'Ufficio prevenzione incendi, Ing. Marco Beccarelli, nella sua relazione, ha commentato l'obbligo di stesura del piano di emergenza per tutti i luoghi di lavoro con almeno 10 dipendenti e per tutte le attività soggette a controllo di prevenzione incendi, anche con meno di 10 persone. Inoltre ha elencato brevemente i contenuti del piano d'emergenza come previsto dal D.M. del 10 marzo 1998.

La grande partecipazione alla giornata ha dimostrato il grande interesse tra i datori di lavoro e i consegnatari per la sicurezza sul posto di lavoro. Alla salute e alla sicurezza dei propri collaboratori viene attribuita sempre più importanza da parte dell'amministrazione. Negli ultimi tre anni si è accertato un notevole cambiamento di consapevolezza al riguardo.

LEADERSHIP E CUORE

(liberamente trattato da "Leadership e cuore"
di Evaldo Cassani - FOR n° 47)

■ Loto era nei suoi occhi. Mascia non doveva nemmeno più controllare attentamente la strada che stava percorrendo con l'auto che l'Esercito gli aveva messo a disposizione, perché da qualche minuto aveva dato ordine, con la sua voce, al computer di bordo, affinché i meccanismi automatici entrassero in connessione con quelli predisposti per la guida elettronica. Erano state sufficienti poche parole per lasciare la guida manuale- e umana- per affidare la sua vita a minuscoli chips che determinavano la velocità ottimale sulla highway che stava percorrendo e la distanza più opportuna dal veicolo che lo precedeva al fine di arrivare all'esatto punto di destinazione previsto e comunicato agli organi di controllo. Era stato invitato dal Worldwide Board delle InterForze Alleate che costituiva il massimo organo decisionale della Difesa di tutti i paesi della zona geograficamente a nord del pianeta che si contrapponeva strategicamente ad un simile organismo che raggruppava le nazioni del sud, quelle ordinariamente chiamate del "secondo mondo". Esattamente da cinquant'anni infatti questa contrapposizione era stata segnata dalla fondazione del Worldwide Board e Mascia era stato selezionato come testimone eccellente e significativo, per prendere la parola, in occasione di una conferenza indirizzata a circa duecento alti ufficiali delle Forze InterAlleate, il cui contenuto era legato agli aspetti strategici, legali, organizzativi ed operativi utili a far funzionare meglio l'alleanza. Mascia aveva un brief molto complesso, nella sua semplicità: gli era stato chiesto di preparare una conferenza sul tema della leadership, al fine di trasferire la sua esperienza positiva e negativa- di gestore di uomini e donne. Egli aveva ormai 72 anni, la metà circa dei quali passati nelle Forze Armate. In precedenza era stato insegnante ma questa professione non lo aveva gratificato pienamente: avere a che fare con allievi riattosi e spesso disattenti lo obbligava a dover inventare quotidianamente espedienti utili ad attirare l'attenzione del suo auditorio, affinché si determinasse quella motivazione minimale, essenziale nell'apprendimento, non presente normalmente e automaticamente tra gli studenti. Aveva così deciso di accettare un'offerta presentatagli da Yuri che lo incitava a partecipare ad un concorso per entrare nell'Esercito. Gli era parsa, all'inizio, un'idea del tutto estranea

alla sua persona. Immaginava l'organizzazione militare come fortemente orientata al rischio, alle prove sfidanti e quindi alla conseguente matematica valutazione delle prestazioni. Sì o no. Ecco, il verdetto dopo i comportamenti richiesti e questo esito, così ultimativo, non poteva essere accettato dalla sua indole. Aveva infatti deciso anni addietro, dopo la conclusione degli studi, di dedicarsi all'insegnamento proprio perché non sopportava l'idea di essere valutato con un semplice "sì/no". Comunque alle insistenti proposte di Jury aveva finito col dire di sì; aveva partecipato al concorso ed era stato tra i candidati accettati dall'organizzazione militare. Dopo il periodo previsto di Accademia, era stato nominato ufficiale dell'Esercito dove attraverso incarichi prima di routine e poi eccezionali aveva raggiunto il grado di Generale. Mascia aveva conosciuto Loto tre mesi prima, in occasione di un progetto-esercitazione InterForze Alleate. Si trattava di simulare un intervento di attacco reattivo e potenzialmente distruttivo contro un gruppo di terroristi, organizzati militarmente, che avevano effettuato un attacco nucleare in Europa, a Bruxelles, sede del Comando Militare Alleato Continentale. L'esercitazione prevedeva l'apporto di una vasta pluralità di competenze: militari, elettroniche, economiche, umanistiche, geo-politiche, religiose. Loto era stata coinvolta dall'amministrazione militare per la sua esperienza psico-biologica. Ufficialmente era un addetto dell'Ambasciata Giapponese a New York, in pratica era una ricercatrice delle scienze dell'uomo, cioè di tutto quel corpo scientifico che all'inizio del secolo, forse alla fine di quello precedente, quello che aveva concluso il millennio, aveva integrato la ricerca biologica sul cervello, con le teorie che nel 900 si erano consolidate sotto la definizione di psicologia dinamica, psicoanalisi, psico-socioanalisi. Nel primo secolo del terzo millennio grandissimo impulso avevano avuto le ricerche dedicate allo studio della biologia delle emozioni, e conseguentemente dei meccanismi di apprendimento umano. I pionieri della psicoanalisi, ormai, erano considerati come gli "antichi filosofi" dell'anima e le recenti teorie scientifiche insinuavano meccanismi "ordinati" e "cognitivi" che "spiegavano" le modalità esperienziali, emotive, relazionali e quindi apprendizionali dell'uomo. Loto, giapponese di nascita, europea di edu-

POCO TEMPO IN CUCINA

"INSALATA CON BARBABIETOLE E SCAMORZA"

Tempo di preparazione: 20 minuti

Calorie: 500/porzione

Ingredienti per 4 persone:

- 400 g di funghi champignon
- 2 barbabietole cotte (400 g)
- 3 carote
- 300 g di scamorza affumicata

Per la vinaigrette:

- olio
- 3 cucchiaini di aceto di mele
- un mazzetto di erba cipollina
- un cucchiaino di peperoncino essiccato
- sale



Preparazione:

Emulsionate in una ciotola 8 cucchiaini di olio e l'aceto, unite poco sale, l'erba cipollina tagliuzzata e il peperoncino. Mescolate e tenete da parte. Raschiate e lavate le carote, tagliatele a julienne e mettetele in una ciotola con acqua fredda. Pulite i funghi, lavateli rapidamente e se sono grandi tagliateli a metà. Riducete la scamorza a cubetti di 1-2 cm. Private le barbabietole della buccia e tagliatele a bastoncini. Scolate le carote, asciugatele con carta assorbente da cucina e riunitele in una insalatiera con gli ingredienti rimasti. Condite l'insalata con la vinaigrette preparata, mescolate delicatamente e servite accompagnando con grissini all'acqua.

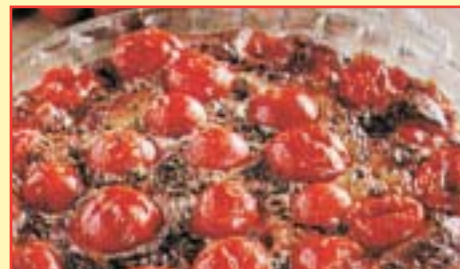
"CLAFOUTIS DI POMODORINI"

Tempo di preparazione: 30 minuti

Calorie: 330/porzione

Ingredienti per 4 persone:

- 400 g di pomodorini ciliegia
- 4 uova
- 25 g di farina
- 2 dl di panna fresca
- 1 dl di latte
- 40 g di grana padano grattugiato
- un mazzetto di erba cipollina
- sale, pepe, olio



Preparazione:

Scaldare il forno a 200°, pulite i pomodorini, lavateli, asciugateli e disponeteli in una pirofila di 20 cm di diametro leggermente unta di olio. Sbattete in una ciotola le uova con sale e pepe, unite un cucchiaino di erba cipollina tagliuzzata con le forbici, il grana, il latte, la panna e unite, sempre mescolando, la farina. Versate la pastella preparata sui pomodorini, mettere la pirofila nel forno caldo e cuocete per 20-25 minuti. Sfornate e servite.

Vi auguriamo buon appetito!

cazione, statunitense di esperienza adulta, era esperta di materie psicologiche, non era un esponente avanzato della contemporanea ricerca biocognitivista, ma proprio per la parzialità del suo punto di vista era stata cooptata nel gruppo di ricerca, dove era ascoltata e stimata. Mascia era già entrato in contatto con Loto un anno prima in occasione di un seminario a Washington dedicato ai meccanismi di integrazione interculturale nei gruppi e le era sembrata sicura, abbastanza piena di sé, non bisognosa di nessuno e di niente. Insomma, non l'aveva nemmeno considerata. Solo recentemente, tre mesi prima, aveva avuto l'opportunità di lavorare con lei e di incontrare i suoi occhi, prima e poi tutto il suo essere. Gli occhi certamente erano ciò che lo aveva colpito maggiormente: di un colore indefinibile, indicibile.

- Da dove viene questo colore?

Le aveva chiesto.

- La mia famiglia proviene anticamente dall'Europa dell'Est, dalla Slovenia, gli aveva risposto.

- A Mascia la risposta era bastata, come un tampone che ritiene una ferita, ma tutto l'indicibile era rimasto. Avevano lavorato insieme, sempre affiancati, solo qualche giorno, poi Mascia le aveva chiesto:

- Vorrei fare un viaggio con Te, breve anche, ma che sia di festeggiamento, di questo piacere che è stato lavorare insieme.

- Va bene, gli aveva risposto subito.

- Che ne diresti dell'Europa? di Praga.

- Va bene era stato l'inaspettato rimando.

I due giorni a Praga furono un'esperienza che Mascia non conosceva da molti, molti anni: venti? trenta? Il viaggio fu non solo un momento dedicato al trasporto, ma una parte determinante dell'incontro. Avevano viaggiato su un aereo supersonico dell'Aeronautica Militare, attraverso uno stratagemma inventato da Mascia che aveva permesso un viaggio gratuito e velocissimo (due solamente erano infatti i giorni in programma). All'interno del veicolo viaggiavano altre due persone, due alti ufficiali dell'Aeronautica, una donna e un uomo, evidentemente innamorati. L'aereo pilotato dal computer di terra aveva al proprio interno solo quattro individui. Due con chiare relazioni e gli altri legati da un'ambiguità che li confondeva e contemporaneamente li attraeva. Non c'erano state interlocuzioni all'interno del gruppo, solo pochi sguardi d'intesa. Sembrava però che ognuno sapesse tutto degli altri e un'atmosfera di complice intesa li aveva legati e reso tutto più facile per Mascia e Loto. Tutto era precipitato in un tempo brevissimo, quello del viaggio: due ore e cinquanta minuti. All'arrivo, all'aeroporto militare, molto vicino a Praga le due coppie si salutarono e si diedero appuntamento per il pomeriggio seguente: sapevano infatti che sarebbero tornati insieme. Mascia trascorse con Loto un giorno e mezzo fatto di niente.

Un caffè nella vecchia città, un museo, un ristorante, un albergo in due camere separate, ma contigue. Rimasero nel museo due ore, si divertirono con niente, senza parole e con poche parole. Mascia non era mai stato così tanto in un museo. Lo disse a Loto, e le disse anche perché. Tutto questo bello dopo un po' non lo sopporto, è troppo. Ho qualche problema con il bello, non lo reggo più di tanto, mi confonde. Glielo disse guardandola negli occhi, quegli occhi indefinibili e indicibili. Lei lo guardava con uno sguardo illuminato, con un sorriso appena accennato, ma felice. Mascia non sapeva ciò che gli stava succedendo, non riusciva a dargli un senso, a farlo rientrare nei suoi schemi esperienziali predefiniti. O forse sì, ma non voleva accettarlo. Loto sembrava più libera di vivere le emozioni che il caso portava e che loro volevano si creassero. La cena fu fatta di niente. Certo in un bell'ambiente, un ristorante della zona vecchia della città, dove i cibi erano ricercati in base ad antiche ricette, e nel quale il vino era buono. Ma tutto ciò sarebbe anche potuto essere diverso. Non esserci. L'importante erano loro. Le cose dette. Quelle dette a metà. Quelle accennate e quelle non dette. Tornarono in albergo. Si salutarono davanti alla porta di Loto. Mascia non dormì. Pensò a Loto. Alla coppia che aveva viaggiato con loro. A loro quattro. All'elettricità che si era creata con pochissimi sguardi, e alla sinergia emotiva che aveva accelerato ogni processo relazionale. Con poche parole si erano passati tante emozioni. Il giorno seguente tornarono, nel pomeriggio. Fecero prima un'altra breve visita alla città. La propose Loto. E fu un evento "in più". Mascia ne fu felice. Passeggiarono guardando tutto e niente. Ogni tanto la prendeva sottobraccio. Poi la lasciava andare. Lei sorrideva con gli occhi, quegli occhi indicibili. Il volo di ritorno fu lievemente più lungo di quello dell'andata a causa di forti venti contrari. In ogni caso il computer di bordo regolava tutto a dovere, evitando anche le previste zone di turbolenza. Mascia e Loto fecero parte del viaggio seduti vicino ai due ufficiali innamorati. Scambiarono con loro poche parole, molti sguardi d'intesa dicevano tutto il resto. Mentre percorreva l'highway verso il punto predeterminato mediante le istruzioni date al computer Mascia aveva negli occhi Loto. Sapeva di dover pensare alla conferenza. Sapeva di dover organizzare ciò che voleva dire a 200 persone intorno al tema della leadership, al tema del comando di uomini e donne. Ma continuava a pensare a Loto. Cioè il pensiero di Loto entrava in lui. Era curioso di sapere ciò che avrebbe detto all'uditorio. Che idea pazzesca! E se avesse "raccontato" questa sua storia, questa storia che lo attraversava da tre mesi? Perché gli era venuta questa idea? C'era forse un collegamento? Forse sì, si disse. *Forse perché prima di parlare di leadership di donne e uomini, bisogna saper*

parlare di leadership nei confronti di se stessi, prima di avere la presunzione di trasmettere qualche concetto sulla gestione di altri esseri umani. E per aver esperienza di conduzione di sé è necessario saper accettare le "ragioni" del cuore, gli interventi dell'imprevisto e dell'emozione non già conosciuta. Mascia sapeva di non essere un grande "esperto" nel campo. Nel suo passato più volte, almeno tre volte aveva rinunciato al richiamo del cuore. Certo ormai aveva 72 anni, tredici altri per lavoro, e poi una vita, il resto della vita da organizzare. Altri venti, venticinque anni, secondo le statistiche della vita media attesa. Nel suo passato (ora si era nel 2137) aveva spesso indietreggiato, per paura, per paura di soffrire. Pensando fosse meglio non rischiare. Questo gli aveva permesso di arrivare a 72 anni, attraverso anche momenti di fortissime emozioni, attraverso incontri d'amore, che però si erano fermati sempre ad un certo punto. Sempre quello, quello di rischio. Ma che governo aveva Mascia di se stesso? Delle sue emozioni? Delle "ragioni" del suo cuore? Pensò che Loto era molto più giovane di lui. Questo era un rischio? Pensò che forse lei era attesa da altri. Dirle certe cose era accettare il suo rifiuto? Gestibile alla sua età? Era molto incerto e combattuto. Sapeva però della sua voglia di prendersi "cura" di Loto, il che voleva poi dire prendersi cura di se stesso. Questo avrebbe detto all'uditorio che lo attendeva. *Che leadership significa "prendersi cura di."* Di sé, prima di tutto, poi degli altri. In fondo che cosa vogliono le donne e gli uomini che siamo chiamati a governare, a coordinare? *Che cosa vogliono? Vogliono cura, vogliono essere amati, vogliono essere visti.* La premessa che avrebbe fatto all'uditorio sarebbe stata più o meno questa: "Sono stato invitato qui per parlarvi di leadership, sulla base della mia esperienza vissuta. Ho pensato di "raccontarvi" qualcosa di me. Del mio modo di gestire me stesso. Del mio modo in particolare di esercitare una leadership sui miei sentimenti, affinché ciò che ci viene incontro, ciò che è non saputo, non sia sempre rifiutato in nome delle norme, in nome del già conosciuto, in nome, in altre parole, dell'esperienza. *Questo è ciò che per me significa prendersi cura di se stessi, come condizione indispensabile "prima" di tentare di prendersi cura di qualcun altro.* Così vorrei raccontarvi la mia storia recente, per arrivare a dirvi che dovrò prendere una decisione che mi faccia gestire meglio me stesso di quanto non abbia fatto nel passato, e..."

In concreto...

Quanto è importante che una persona conosca bene se stessa (i propri punti di forza e di debolezza, le proprie "zone d'ombra") ed abbia il coraggio di "mettersi in gioco" prima di poter valutare gli altri. È importante per chiunque lavori con le persone, a maggior ragione per la figura dirigenziale.

LA PAGINA DELL'ASSESSORE

L'Assessore provinciale Dr. Otto Saurer informa



CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Contratto collettivo intercompartimentale per i dirigenti (C.C.I./DIR)

■ Dopo lunghe trattative è stato possibile per la prima volta stipulare un contratto collettivo intercompartimentale per i dirigenti della Provincia, dei Comuni, delle Comunità comprensoriali, delle Case di riposo, dell'IPES e del Servizio sanitario provinciale. Il contratto stabilisce la normativa quadro per la disciplina di dettaglio da stabilirsi a livello di comparto. Punti principali del contratto: Durata del contratto: 01.01.1999 – 31.12.2000 Ambito di applicazione: esso vale per il personale cui è affidata presso l'ente di appartenenza la direzione di una struttura dirigenziale nonché le collegate funzioni dirigenziali; e sono comprese anche le direttrici di scuola materna.

Contratto individuale di lavoro

■ L'incarico dirigenziale viene disciplinato con l'apposito contratto di lavoro individuale da stipularsi con ogni dirigente.

Lavoro a tempo parziale per il personale dirigente con prole

■ Per la prima volta al personale dirigente viene data la possibilità di fruire, fino al compimento del terzo anno di vita della prole, di un lavoro a tempo parziale nella misura del 75 % al posto dell'aspettativa per prole (art. 27 del C.C.I./DIR, contratto collettivo intercompartimentale per i dirigenti, del 29.07.1999).

Valutazione dei dirigenti

■ I criteri generali per la valutazione dei dirigenti vengono stabiliti nel contratto di comparto.

Tali criteri devono tenere conto anche delle modalità di comportamento dei dirigenti, del loro sviluppo professionale e della gestione del personale a loro assegnato.

Trattamento retributivo dei dirigenti

■ Il trattamento retributivo dei dirigenti è stato migliorato. L'indennità di funzione viene presa in considerazione anche per la determinazione della tredicesima e del compenso del lavoro straordinario.

Il premio di produttività viene sostituito con l'indennità di risultato che tiene conto della qualità e quantità degli obiettivi e dei risultati raggiunti, ed è da concordarsi preventivamente con il singolo dirigente.

Tale indennità non può superare il 10 % dell'indennità di funzione annuale.

Nel contratto di comparto, in alternativa al compenso per lavoro straordinario, può essere prevista una maggiorazione dell'indennità di risultato collegata al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati concordati che richiedano un impiego di tempo oltre al normale orario di lavoro.

Inizio della contrattazione per il contratto di comparto del personale provinciale

■ La contrattazione per il contratto di comparto del personale provinciale è stata avviata. Le parti contrattuali perseguono come primo obiettivo l'elaborazione dei criteri per l'assegnazione dei premi di produttività per l'anno 2000 nonché la sperimentazione di una maggiore flessibilizzazione nell'orario di lavoro. Altro aspetto urgente riguarda un parziale adeguamento della disciplina sull'utilizzo dei buoni mensa in favore del personale con orari di servizi particolari.

Commissione paritetica per il riesame del modello di inquadramento

■ In sede di sottoscrizione del contratto collettivo intercompartimentale del 29.07.1999, le parti contrattuali hanno concordato di istituire una commissione paritetica con il compito di acquisire informazioni sull'attuale sistema di organizzazione del lavoro nelle pubbliche amministrazioni e di formulare eventuali proposte per la revisione dell'attuale assetto di inquadramento del personale.

Tale commissione è composta come segue:

Membri della pubblica amministrazione:

Dr. Günther Andergassen
Dr. Armand Mattivi
Dr. Gerold Kieser
Dr. Peter Spechtenhauser
Dr. Franz Stimpfl

Membri sindacali:

Fernanda Brasolin
Christine Staffler
Giovanni Maurizio Zerbetti
Anton Hartung von Hartungen
Cristina Pelucchi Girardi

LA PAGINA DELL'ASSESSORE

L'Assessore provinciale Dr. Otto Saurer informa

Congedi parentali (Adeguamento alla legge statale n° 53 del 2000)

■ Con i sindacati sono stati presi contatti, per esaminare quali delle nuove disposizioni della legge statale debbano essere recepite nell'ordinamento del personale, tenuto conto della disciplina attualmente in vigore al livello locale.

Sempre a tale riguardo è stato istituito, con delibera n° 611, del 28.02.2000, un gruppo di lavoro con il compito di analizzare gli effetti prodotti dalle leggi provinciali in materia di personale sulla politica della famiglia. Membri del suddetto gruppo, interni all'amministrazione provinciale, sono il dott. Eugenio Bizzotto, il dott. Armand Mattivi, la dott.ssa Manuela Pierotti, la dott.ssa Petra Notdurfter, esterni, la dott.ssa Maria Bianchi dell'Università di Trento, il dott. Oswald Lechner, dell'Istituto per la Ricerca Economica, la dott.ssa Christine von Stefenelli del Katholischen Familienverband, la sig.ra Ulli Egger, consigliera per le Pari Opportunità e la dott.ssa Christine Staffler, delegata dei sindacati dipendenti provinciali.

Il suddetto gruppo, tra il resto, elaborerà proposte sul modo in cui enti e aziende, che hanno una partecipazione maggioritaria della Provincia Autonoma di Bolzano (ad es. le Terme di Merano, l'Informatica Alto Adige...), possano recepire direttive a tutela della famiglia; avanzerà inoltre proposte su come provvedimenti "family-friendly" possano essere sostenuti anche nelle aziende private tramite apposite incentivazioni. I temi di lavoro sono quindi molteplici, vanno dalla conciliabilità tra famiglia e lavoro retribuito, in particolare per le donne, ma non solo, al confronto tra settore pubblico e settore privato.

Alcuni risultati saranno già pronti per la fine dell'estate.

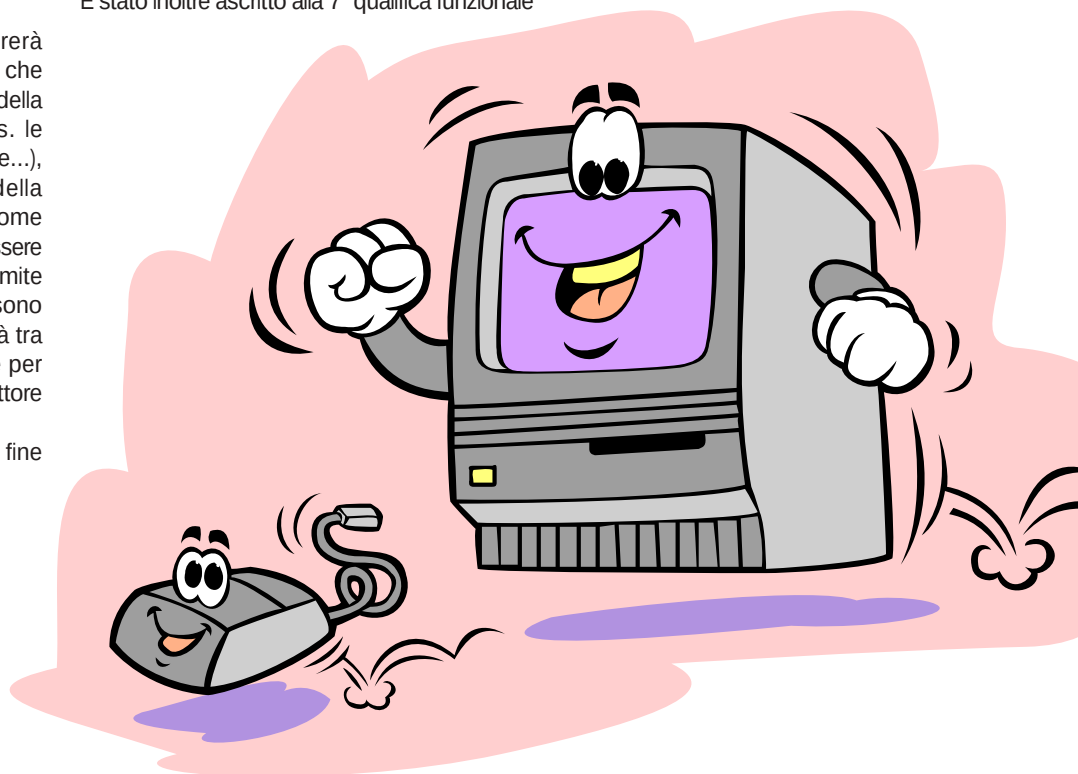
Urgenti modifiche ai profili professionali

■ Col predetto C.C.I. del 29.07.1999 sono state introdotte alcune urgenti modifiche al sistema di inquadramento. Tra l'altro la 3ª qualifica funzionale è stata nuovamente riunita con la 4ª qualifica funzionale, introducendo una nuova 3ª qualifica, nella quale sono stati inquadrati cantonieri che sono in possesso della patente C.

A livello provinciale si è riscontrata l'urgente necessità di modificare i requisiti di accesso al profilo professionale dell'insegnante di musica per dare la possibilità di accesso a tale profilo anche a coloro che avevano conseguito un corrispondente diploma per insegnante musicale all'estero. Contemporaneamente tale profilo è stato ascritto alla 7ª qualifica funzionale, tenendo conto che gli insegnanti di musica presso le scuole medie sono inquadrati nella 8ª qualifica funzionale. Anche gli educatori/educatrici d'istituto sono stati ascritti alla 7ª qualifica funzionale poiché per l'accesso a tale profilo sono richiesti tre anni di formazione a tempo pieno dopo il diploma di laurea.

È stato inoltre ascritto alla 7ª qualifica funzionale

il nuovo profilo per bibliotecario/a qualificato/a, per l'accesso al quale è richiesto, oltre al diploma di maturità, il diploma di un corso di formazione almeno biennale specifico per il settore, conseguito presso un'università oppure un istituto riconosciuto dallo stato oppure l'attestato di qualifica della Provincia di Bolzano quale bibliotecario/a e libraio/a. Contemporaneamente è stata prevista una disciplina transitoria per il personale in servizio, determinando che un gruppo di lavoro individui i posti che debbono essere ricoperti con bibliotecari diplomati. Il personale in servizio può ottenere l'inquadramento nel profilo di bibliotecario/a diplomato/a, sempre che vengano previsti i relativi posti, in seguito al compimento di quattro anni di servizio effettivo e previo superamento di un apposito esame di idoneità. Il profilo professionale di bibliotecario/a rimane quale profilo ad esaurimento. Il profilo programmatore/programmatrice viene sostituito dal profilo tecnico/a informatico/a, adeguando la descrizione dei relativi compiti alle nuove esigenze in materia informatica.





SIMBOL

3. Jahrgang, Nr. 1
Juli 2000

3° anno, n° 1
Luglio 2000

MITTEILUNGSBLATT FÜR DIE LANDESBEDIENSTETEN
PERIODICO DI INFORMAZIONE PER I DIPENDENTI PROVINCIALI

30 SEKUNDEN FÜR IHRE MEINUNG



■ Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Landesverwaltung und zukünftige Landesbedienstete, also alle "Kunden" der Personalabteilung, die sich in das Landhaus 8 begeben, können in einem Fragebogen ihre Meinung zu den von den verschiedenen Ämtern der Personalabteilung angebotenen Diensten äußern. In jeder Etage liegt der anonyme Fragebogen auf. Der ausgefüllte Fragebogen kann im roten Briefkasten, welcher sich beim Portier im Erdgeschoss befindet, eingeworfen werden. Das Amt für Personalentwicklung wird periodisch die Ausarbeitung der Fragebögen vornehmen. Die Personalabteilung will auf diesem Weg die konkrete Meinung ihrer Kunden über die

30 SEKUNDEN ... FÜR IHRE MEINUNG
Waren Sie mit dem Service unserer Abteilung zufrieden? Ihre Meinung ist uns wichtig!

PARTERRE:

- Info-Point
- Portierdienst
- Archiv

1. STOCK:

- Amt für Personalaufnahme
- Amt für Personalentwicklung

2. STOCK:

- Direktion
- AZES
- Gehaltsamt

3. STOCK:

- Amt für Schulpersonal
- Amt für Verwaltungspersonal

4. STOCK:

- Amt für Kindergartenspersonal
- Pensionsamt

5. STOCK:

- Gehaltsamt für Lehrpersonal
- Dienststelle für Arbeitsschutz

LANDHAUS V:

- Pensionsamt für Lehrpersonal

Landhaus 8

Landhaus 5

Landhaus 6

Landhaus 7

Landhaus 8

Landhaus 9

Landhaus 10

Landhaus 11

Landhaus 12

Landhaus 13

Landhaus 14

Landhaus 15

Landhaus 16

Landhaus 17

Landhaus 18

Landhaus 19

Landhaus 20

Landhaus 21

Landhaus 22

Landhaus 23

Landhaus 24

Landhaus 25

Landhaus 26

Landhaus 27

Landhaus 28

Landhaus 29

Landhaus 30

Landhaus 31

Landhaus 32

Landhaus 33

Landhaus 34

Landhaus 35

Landhaus 36

Landhaus 37

Landhaus 38

Landhaus 39

Landhaus 40

Landhaus 41

Landhaus 42

Landhaus 43

Landhaus 44

Landhaus 45

Landhaus 46

Landhaus 47

Landhaus 48

Landhaus 49

Landhaus 50

Landhaus 51

Landhaus 52

Landhaus 53

Landhaus 54

Landhaus 55

Landhaus 56

Landhaus 57

Landhaus 58

Landhaus 59

Landhaus 60

Landhaus 61

Landhaus 62

Landhaus 63

Landhaus 64

Landhaus 65

Landhaus 66

Landhaus 67

Landhaus 68

Landhaus 69

Landhaus 70

Landhaus 71

Landhaus 72

Landhaus 73

Landhaus 74

Landhaus 75

Landhaus 76

Landhaus 77

Landhaus 78

Landhaus 79

Landhaus 80

Landhaus 81

Landhaus 82

Landhaus 83

Landhaus 84

Landhaus 85

Landhaus 86

Landhaus 87

Landhaus 88

Landhaus 89

Landhaus 90

Landhaus 91

Landhaus 92

Landhaus 93

Landhaus 94

Landhaus 95

Landhaus 96

Landhaus 97

Landhaus 98

Landhaus 99

Landhaus 100

Landhaus 101

Landhaus 102

Landhaus 103

Landhaus 104

Landhaus 105

Landhaus 106

Landhaus 107

Landhaus 108

Landhaus 109

Landhaus 110

Landhaus 111

Landhaus 112

Landhaus 113

Landhaus 114

Landhaus 115

Landhaus 116

Landhaus 117

Landhaus 118

Landhaus 119

Landhaus 120

Landhaus 121

Landhaus 122

Landhaus 123

Landhaus 124

Landhaus 125

Landhaus 126

Landhaus 127

Landhaus 128

Landhaus 129

Landhaus 130

Landhaus 131

Landhaus 132

Landhaus 133

Landhaus 134

Landhaus 135

Landhaus 136

Landhaus 137

Landhaus 138

Landhaus 139

Landhaus 140

Landhaus 141

Landhaus 142

Landhaus 143

Landhaus 144

Landhaus 145

Landhaus 146

Landhaus 147

Landhaus 148

Landhaus 149

Landhaus 150

Landhaus 151

Landhaus 152

Landhaus 153

Landhaus 154

Landhaus 155

Landhaus 156

Landhaus 157

Landhaus 158

Landhaus 159

Landhaus 160

Landhaus 161

Landhaus 162

Landhaus 163

Landhaus 164

Landhaus 165

Landhaus 166

Landhaus 167

Landhaus 168

Landhaus 169

Landhaus 170

Landhaus 171

Landhaus 172

Landhaus 173

Landhaus 174

Landhaus 175

Landhaus 176

Landhaus 177

Landhaus 178

Landhaus 179

Landhaus 180

Landhaus 181

Landhaus 182

Landhaus 183

Landhaus 184

Landhaus 185

Landhaus 186

Landhaus 187

Landhaus 188

Landhaus 189

Landhaus 190

Landhaus 191

Landhaus 192

Landhaus 193

Landhaus 194

Landhaus 195

Landhaus 196

Landhaus 197

Landhaus 198

Landhaus 199

Landhaus 200

Landhaus 201

Landhaus 202

Landhaus 203

Landhaus 204

Landhaus 205

Landhaus 206

Landhaus 207

Landhaus 208

Landhaus 209

Landhaus 210

Landhaus 211

Landhaus 212

Landhaus 213

Landhaus 214

Landhaus 215

Landhaus 216

Landhaus 217

Landhaus 218

Landhaus 219

Landhaus 220

Landhaus 221

Landhaus 222

Landhaus 223

Landhaus 224

Landhaus 225

Landhaus 226

Landhaus 227

Landhaus 228

Landhaus 229

Landhaus 230

Landhaus 231

Landhaus 232

Landhaus 233

Landhaus 234

Landhaus 235

Landhaus 236

Landhaus 237

Landhaus 238

Landhaus 239

Landhaus 240

Landhaus 241

Landhaus 242

Landhaus 243

Landhaus 244

Landhaus 245

Landhaus 246

Landhaus 247

Landhaus 248

Landhaus 249

Landhaus 250

Landhaus 251

Landhaus 252

Landhaus 253

Landhaus 254

Landhaus 255

Landhaus 256

Landhaus 257

Landhaus 258

Landhaus 259

Landhaus 260

Landhaus 261

Landhaus 262

Landhaus 263

Landhaus 264

Landhaus 265

Landhaus 266

Landhaus 267

Landhaus 268

Landhaus 269

Landhaus 270

Landhaus 271

Landhaus 272

Landhaus 273

Landhaus 274

Landhaus 275

Landhaus 276

Landhaus 277

Landhaus 278

Landhaus 279

Landhaus 280

Landhaus 281

Landhaus 282

Landhaus 283

Landhaus 284

Landhaus 285

Landhaus 286

Landhaus 287

Landhaus 288

Landhaus 289

Landhaus 290

Landhaus 291

Landhaus 292

Landhaus 293

Landhaus 294

Landhaus 295

Landhaus 296

Landhaus 297

Landhaus 298

Landhaus 299

Landhaus 300

Landhaus 301

Landhaus 302

Landhaus 303

Landhaus 304

Landhaus 305

Landhaus 306

Landhaus 307

Landhaus 308

Landhaus 309

Landhaus 310

Landhaus 311

Landhaus 312

Landhaus 313

Landhaus 314

Landhaus 315

Landhaus 316

Landhaus 317

Landhaus 318

Landhaus 319

Landhaus 320

Landhaus 321

Landhaus 322

Landhaus 323

Landhaus 324

Landhaus 325

Landhaus 326

Landhaus 327

Landhaus 328

Landhaus 329

Landhaus 330

Landhaus 331

Landhaus 332

Landhaus 333

Landhaus 334

Landhaus 335

Landhaus 336

Landhaus 337

Landhaus 338

Landhaus 339

Landhaus 340

Landhaus 341

Landhaus 342

Landhaus 343

Landhaus 344

Landhaus 345

Landhaus 346

Landhaus 347

Landhaus 348

Landhaus 349

Landhaus 350

Landhaus 351

Landhaus 352

Landhaus 353

Landhaus 354

Landhaus 355

Landhaus 356

Landhaus 357

Landhaus 358

Landhaus 359

Landhaus 360

Landhaus 361

Landhaus 362

Landhaus 363

Landhaus 364

Landhaus 365

Landhaus 366

Landhaus 367

Landhaus 368

Landhaus 369

Landhaus 370

Landhaus 371

Landhaus 372

Landhaus 373

Landhaus 374

Landhaus 375

Landhaus 376

Landhaus 377

Landhaus 378

Landhaus 379

Landhaus 380

Landhaus 381

Landhaus 382

Landhaus 383

Landhaus 384

Landhaus 385

Landhaus 386

Landhaus 387

Landhaus 388

Landhaus 389

Landhaus 390

Landhaus 391

Landhaus 392

Landhaus 393

Landhaus 394

Landhaus 395

Landhaus 396

Landhaus 397

Landhaus 398

Landhaus 399

Landhaus 400

Landhaus 401

Landhaus 402

Landhaus 403

Landhaus 404

Landhaus 405

Landhaus 406

Landhaus 407

Landhaus 408

Landhaus 409

Landhaus 410

Landhaus 411

Landhaus 412

Landhaus 413

Landhaus 414

Landhaus 415

Landhaus 416

Landhaus 417

Landhaus 418

Landhaus 419

Landhaus 420

Landhaus 421

Landhaus 422

Landhaus 423

Landhaus 424

Landhaus 425

Landhaus 426

Landhaus 427

Landhaus 428

Landhaus 429

Landhaus 430

Landhaus 431

Landhaus 432

Landhaus 433

Landhaus 434

Landhaus 435

Landhaus 436

Landhaus 437

Landhaus 438

Landhaus 439

Landhaus 440

Landhaus 441

Landhaus 442

Landhaus 443

Landhaus 444

Landhaus 445

Landhaus 446

Landhaus 447

Landhaus 448

Landhaus 449

Landhaus 450

Landhaus 451

Landhaus 452

Landhaus 453

Landhaus 454

Landhaus 455

Landhaus 456

Landhaus 457

Landhaus 458

Landhaus 459

Landhaus 460

Landhaus 461

Landhaus 462

Landhaus 463

Landhaus 464

Landhaus 465

Landhaus 466

Landhaus 467

Landhaus 468

Landhaus 469

Landhaus 470

Landhaus 471

Landhaus 472

Landhaus 473

Landhaus 474

Landhaus 475

Landhaus 476

Landhaus 477

Landhaus 478

Landhaus 479

Landhaus 480

Landhaus 481

Landhaus 482

Landhaus 483

Landhaus 484

Landhaus 485

Landhaus 486

Landhaus 487

Landhaus 488

Landhaus 489

Landhaus 490

Landhaus 491

Landhaus 492

Landhaus 493

Landhaus 494

Landhaus 495

Landhaus 496

Landhaus 497

Landhaus 498

Landhaus 499

Landhaus 500

Landhaus 501

Landhaus 502

Landhaus 503

Landhaus 504

Landhaus 505

Landhaus 506

Landhaus 507

Landhaus 508

Landhaus 509

Landhaus 510

Landhaus 511

Landhaus 512

Landhaus 513

Landhaus 514

Landhaus 515

Landhaus 516

Landhaus 517

Landhaus 518

Landhaus 519

Landhaus 520

Landhaus 521

Landhaus 522

Landhaus 523

Landhaus 524

Landhaus 525

Landhaus 526

Landhaus 527

Landhaus 528

Landhaus 529

Landhaus 530

Landhaus 531

Landhaus 532

Landhaus 533

Landhaus 534

Landhaus 535

Landhaus 536

Landhaus 537

Landhaus 538

Landhaus 539

Landhaus 540

Landhaus 541

Landhaus 542

Landhaus 543

Landhaus 544

Landhaus 545

Landhaus 546

Landhaus 547

Landhaus 548

Landhaus 549

Landhaus 550

Landhaus 551

Landhaus 552

Landhaus 553

Landhaus 554

Landhaus 555

Landhaus 556

Landhaus 557

Landhaus 558

Landhaus 559

Landhaus 560

Landhaus 561

Landhaus 562

Landhaus 563

Landhaus 564

Landhaus 565

Landhaus 566

Landhaus 567

Landhaus 568

Landhaus 569

Landhaus 570

Landhaus 571

Landhaus 572

Landhaus 573

Landhaus 574

Landhaus 575

Landhaus 576

Landhaus 577

Landhaus 578

Landhaus 579

Landhaus 580

Landhaus 581

Landhaus 582

Landhaus 583

Landhaus 584

Landhaus 585

Landhaus 586

Landhaus 587

Landhaus 588

Landhaus 589

Landhaus 590

Landhaus 591

Landhaus 592

Landhaus 593

Landhaus 594

Landhaus 595

Landhaus 596

Landhaus 597

Landhaus 598

Landhaus 599

Landhaus 600

Landhaus 601

Landhaus 602

Landhaus 603

Landhaus 604

Landhaus 605

Landhaus 606

Landhaus 607

Landhaus 608

Landhaus 609

Landhaus 610

Landhaus 611

Landhaus 612

Landhaus 613

Landhaus 614

Landhaus 615

Landhaus 616

Landhaus 617

Landhaus 618

Landhaus 619

Landhaus 620

Landhaus 621

Landhaus 622

Landhaus 623

Landhaus 624

Landhaus 625

Landhaus 626

Landhaus 627

Landhaus 628

Landhaus 629

Landhaus 630

Landhaus 631

Landhaus 632

Landhaus 633

Landhaus 634

Landhaus 635

Landhaus 636

Landhaus 637

Landhaus 638

Landhaus 639

Landhaus 640

Landhaus 641

Landhaus 642

Landhaus 643

Landhaus 644

Landhaus 645

Landhaus 646

Landhaus 647

Landhaus 648

Landhaus 649

Landhaus 650

Landhaus 651

Landhaus 652

Landhaus 653

Landhaus 654

Landhaus 655

Landhaus 656

Landhaus 657

Landhaus 658

Landhaus 659

Landhaus 660

Landhaus 661

Landhaus 662

Landhaus 663

Landhaus 664

Landhaus 665

Landhaus 666

Landhaus 667

Landhaus 668

Landhaus 669

Landhaus 670

Landhaus 671

Landhaus 672

Landhaus 673

Landhaus 674

Landhaus 675

Landhaus 676

Landhaus 677

Landhaus 678

Landhaus 679

Landhaus 680

Landhaus 681

Landhaus 682

Landhaus 683

Landhaus 684

Landhaus 685

Landhaus 686

Landhaus 687

Landhaus 688

Landhaus 689

Landhaus 690

Landhaus 691

Landhaus 692

Landhaus 693

Landhaus 694

Landhaus 695

Landhaus 696

Landhaus 697

Landhaus 698

Landhaus 699

Landhaus 700

Landhaus 701

Landhaus 702

Landhaus 703

Landhaus 704

Landhaus 705

Landhaus 706

Landhaus 707

Landhaus 70

WICHTIG



Mobbing ...

(Wir berichteten bereits in der 2. Ausgabe von Simbol - im Dezember 1998)

Die erste Anlaufstelle für Landesbedienstete bei Mobbingfällen ist das

**Amt für Personalentwicklung
der Personalabteilung,**
Bozen, Landhaus 8,
Rittnerstraße 13,
Tel. 0471 41 21 50



ERRICHTUNG DER SCHLICHTUNGS- KOMMISSION

Mit Beschluss der Landesregierung vom 5. Juni 2000, Nr. 1950, wurde bei der Personalabteilung die Schlichtungskommission für Arbeitsstreitigkeiten des Landespersonals eingesetzt.

■ Damit wurde eine Verpflichtung laut dem bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 19. Juli 1999 umgesetzt.

Die Schlichtungskommission besteht aus drei ständigen Mitgliedern (Vorsitzender, ein Vertreter der Landesverwaltung, ein Vertreter der Landesgewerkschaften). Im konkreten Streitfall wird sie mit zwei weiteren Personen vervollständigt (Vertrauensperson des Antragstellers, ein weiterer Vertreter der Landesverwaltung). Die Schlichtungskommission befasst sich mit allen ihr vorgelegten Arbeitsstreitigkeiten, die in die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte fallen, und unternimmt den Versuch, diese zu schlichten. Der Schlichtungsversuch stellt die Voraussetzung

für die Anrufung des Arbeitsgerichtes dar. Die Schlichtungskommission kann auch in Funktion des Schiedsgerichtes angerufen werden, wenn die Schlichtung nicht gelingt und der Interessierte an der endgültigen Streitbeilegung im außergerichtlichen Wege interessiert ist. Die Entscheidung des Schiedsgerichtes ist nicht anfechtbar.

Besondere Bedeutung hat das Schiedsgericht bei Disziplinarverfahren: gegen die verhängten Disziplinarstrafen kann Rekurs direkt an das Schiedsgericht als außergerichtliche Entscheidungsinstanz eingereicht werden, wobei die Durchführung der Disziplinarstrafe bis zum Schiedsspruch ausgesetzt bleibt.

KÜNDIGUNG WÄHREND DES 1. LEBENSJAHRES DES KINDES



Kündigungen vor der Einreichung bei der Landesverwaltung vom Arbeitsinspektorat bestätigen lassen

■ Wenn Vater oder Mutter während des ersten Lebensjahres ihres Kindes freiwillig aus dem Dienst ausscheiden, dann müssen sie die jeweilige Kündigung vor der Einreichung bei der Landesverwaltung vom Arbeitsinspektorat (Amt 19.2 – Bozen, Leonardo-da-Vinici-Straße Nr. 7) bestätigen lassen. Gleiches gilt für die Adoptiveltern im ersten Jahr der Aufnahme in die Familie des minderjährigen Adoptivkindes bzw. des zum Zwecke der Adoption anvertrauten minderjährigen Kindes.

Diese neue Bestimmung zum Schutze des Bediensteten ist im Art. 18, Absatz 2, des Gesetzes vom 8.3.2000, Nr. 53 (Elternurlaube) enthalten.

LETZTE NACHRICHTEN



Vertragsverhandlungen

Im Juli haben wieder die Verhandlungen über den neuen Bereichsvertrag begonnen.

U.a. wird über folgende Punkte diskutiert:

- Flexibilität der Arbeitszeiten einschließlich der Mittagspause
- Kriterien für die Verteilung der Produktionsprämien

DAS GESETZ ÜBER DIE ELTERNURLAUBE

Gesetz vom 8.3.2000, Nr. 53

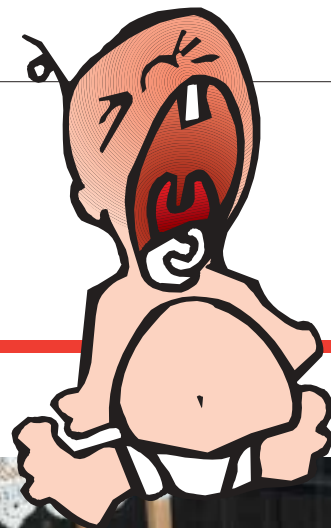
■ Es wird zur Zeit viel über das neue Gesetz zu den Elternurlaube gesprochen (Gesetz vom 8.3.2000, Nr. 53). Es stellt zweifelsohne einen wichtigen Schritt hin zu einem größeren und wirkungsvolleren Schutz der Eltern, und damit auch der Kinder, dar.

Einige der neuen staatlichen Bestimmungen werden automatisch von unserer Rechtsordnung übernommen, da die vertraglichen Bestimmungen des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages (BÜKV) vom 29.7.1999 auf die staatliche Regelung verweist. Es ist dies der Fall bei der verpflichtenden Arbeitsenthaltung und bei der Adoption.

Andere Bestimmungen werden nur im Rahmen der vom lokalen Vertrag vorgesehenen Beschränkungen übernommen. Dies gilt im Zusammenhang mit der fakultativen Arbeitsenthaltung, die gemäß BÜKV nicht nach dem ersten Lebensjahr des Kindes beansprucht werden kann und dessen Teilbarkeit auf zwei Zeitabschnitte beschränkt ist.

Andere Bestimmungen wiederum können

nicht übernommen werden, da der Sachverhalt bereits vom BÜKV geregelt ist. Dies trifft zu beim Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes, aus schwerwiegenden Gründen, beim Wartestand aus triftigen Gründen oder für die Ausbildung. Diesbezüglich gilt es aber auch festzuhalten, dass die Regelungen des genannten BÜKV weit über die Begünstigungen der neuen staatlichen Regelung hinaus gehen. Wahrscheinliche gewerkschaftliche Forderungen nach weiteren Verbesserungen werden daher auch im Lichte der lokalen Begünstigungen, von denen in der staatlichen Regelung keine Spur ist, geprüft werden (z.B. Wartestand für Personal mit Kindern, unbezahlte Wartestände von drei Jahren im 5-Jahreszeitraum aus persönlichen, familiären und Studiengründen, für die Weiterbildung und die Ausbildung usw.). Mit Rundschreiben Nr. 5 vom 19.05.2000 wurde allen Dienststellen des Landes die aktuelle Situation zu den Sonderurlauben und den Warteständen bekanntgegeben.



SIMBOL

Mitteilungsblatt für die Landesbediensteten

Herausgeber:

Südtiroler Landesregierung

Schriftleitung und Redaktion:

Info-Team der Personalabteilung der

Südtiroler Landesregierung:

Dr. Manuela Pierotti, Evi Christoforetti Geier

Brunella Berni Tomas

Sitz der Redaktion:

39100 Bozen - Rittnerstr. 13 - 1.Stock

Tel. 0471 41 21 53 - 41 21 50, Fax 0471 41 21 59

e-mail: eva.christoforetti@provinz.bz.it

e-mail: Personalentwicklung@provinz.bz.it

Verantwortlicher Schriftleiter:

Dr. Franz Volgger - Landespresseamt

Fotos:

Info-Team, Archiv JUNG & C.

Zeichnungen: Anita Nerpas, Archiv JUNG & C.

Grafische Gestaltung und Layout:

JUNG & C. - Bozen

Druck:

Druckerei "La Commerciale Borgogno", Bozen

Genehmigung:

Eingetragen beim Landesgericht Bozen

unter Nr. 1/98 vom 20.02.1998

Jahrgang III - Nr. 1 - Juli 2000

DIE LESECKE

Lesen ... und das ist lang noch nicht alles!

■ Wichtige Quellen der Aus- und Weiterbildung sind, neben dem Besuch von Veranstaltungen mannigfaltigster Art, auch Druckmedien (wie Bücher, Zeitschriften, Arbeitshilfen), auditive Medien (wie Tonkassetten) und audiovisuelle Medien (wie z.B. Videos). Sie finden in der Bibliothek des Amtes für Personalentwicklung eine Anzahl von Büchern zu unterschiedlichen Themenbereichen, aber auch Zeitschriften wie z. B.:

Working office, Wirtschaft & Weiterbildung, Peter Moosleitners interessantes Magazin, P.M. Perspektive, Riza, Risorsa Umana und NOI.

Weiters verfügt die Bibliothek auch über Video- bzw. Tonkassetten zu verschiedenen Themenbereichen, einige Farbfolienprogramme samt Trainerleitfaden und Arbeitsblätter, die Sie bei Ihrer Tätigkeit als Referent/in unterstützen können. Natürlich können Sie auch auf die entsprechende Fachliteratur zurückgreifen und Bücher zum Thema Methodik/Didaktik ausleihen.

Sie haben die Möglichkeit zu Bürozeiten (Montag, Mittwoch und Freitag von 09.00 Uhr bis 12.00 Uhr – Dienstag und Donnerstag von 09.00 Uhr bis 13.00 Uhr und von 14.30 Uhr bis 17.00 Uhr) in der Bibliothek zu stöbern, Bücher durchzusehen und auszuleihen. Auf Anfrage wird Ihnen auch der aktuelle Bibliothekskatalog zugesandt.



(Tel. 0471 41 21 51
od. 0471 41 21 50)

INVALIDENPENSIONEN WEGEN NICHT DIENSTLICH BEDINGTER KRANKHEIT

■ Das Pensionsreformgesetz vom 8.8.1995, Nr. 335, sieht im Art. 2, Abs. 12, auch für den öffentlichen Dienst die Möglichkeit des Erlangens einer Invalidenpension vor, und zwar wegen Krankheiten, die nicht dienstlich bedingt sind.

Voraussetzung ist eine nicht dienstlich bedingte Krankheit, die die völlige und dauernde Erwerbsunfähigkeit in jeglicher Hinsicht zur Folge hat.

Der/die betroffene Bedienstete stellt persönlich einen entsprechenden Antrag unter Verwendung eines ministeriell vorgeschriebenen Formblattes.

Dem Antrag ist ein, ebenfalls einem ministeriell vorgeschriebenem Formblatt entsprechendes ärztliches Zeugnis beizulegen. Darin bestätigt der Arzt, unter anderem, das Bestehen einer

Krankheit, welche die völlige und dauernde Erwerbsunfähigkeit in jeglicher Hinsicht zur Folge hat. Es ist ratsam weitere ärztliche Unterlagen (z.B. Krankenkarteien, Untersuchungsergebnisse usw.) beizulegen, um eine rasche Entscheidung seitens der Ärztekommision zu erwirken.

Versicherungsmäßig sind 5 Jahre vorgeschrieben, davon mindestens 3 im 5-Jahreszeitraum vor dem Pensionsbeginn.

Die rechtsmedizinische Untersuchung erfolgt am Militärspital in Verona. Daher ist es wichtig, dass die Unterlagen in italienischer Sprache abgefasst sind.

Die genannten Vordrucke für den Antrag und für die ärztliche Bescheinigungen können bei der Personalabteilung, Amt für Verwaltungspersonal (Tel. 0471 41 21 20 oder 41 21 24)

angefordert werden. Das genannte Amt bearbeitet die entsprechenden Anträge, leitet sie und die vorgelegten Unterlagen an das Militärspital in Verona weiter und informiert das Personal über das Untersuchungsergebnis.



SICHERHEIT UND GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

■ Die Dienststelle für Arbeitsschutz der Personalabteilung hat am 18.4.2000 eine Informationstagung für alle Führungskräfte der Schul- und Landesverwaltung, die als Arbeitgeber bestimmt wurden, und für die Verwahrer der Landesgebäude organisiert. Bei dieser Gelegenheit wurden das Register der periodischen Kontrollen zum Sicherheitsmanagement der Gebäude und der Leitfaden zur Erstellung der Räumungsordnung für zivile Gebäude, die der Öffentlichkeit zugänglich sind, vorgestellt.

Das Register wurde in Zusammenarbeit mit den betroffenen Ämtern der Landesverwaltung erstellt. Die beiden Werke sollen den Arbeitgebern bzw. Verwahrern das Sicherheitsmanagement der Gebäude und des Notfalls erleichtern.

Der Landesrat Dr. Otto Saurer skizzierte bei seiner Eröffnungsrede kurz die Entwicklung der Dienststelle für Arbeitsschutz und hob hervor, dass die Landesverwaltung die Notwendigkeit anerkennt, die Sicherheit am Arbeitsplatz, die Risikoprävention und den Schutz der Gesundheit des eigenen Personals

als grundlegenden Bestandteil der eigenen Entwicklung anzusehen.

Im Bereich der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz habe die Landesverwaltung Vorbildcharakter für die Arbeitswelt in Südtirol.

Dr. Giovanna Moruzzi, technische Leiterin der Dienststelle für Arbeitsschutz, fasst kurz die Komplexität und den Umfang der von der Dienststelle geleisteten Arbeit zusammen, sowohl was die Bediensteten der Landesverwaltung, als auch das Personal der Schulen staatlicher Art betrifft.

Bewertet wurden alle möglichen Risiken, hervorzuheben sind dabei die Risiken für das Personal, welches auf den Straßen, in Labors, auf Baustellen und in technischen Schulen arbeitet, Wartungsarbeiten an Antennen in den Bergen ausführt, sich um Tiere kümmert, z.B. Desinfektion der Ställe, u.ä. mehr.

Zur Sicherheit in den Gebäuden: alleine Schuljahr 1999/2000 wurden 187 Schulen von den Technikern der Dienststelle für Arbeitsschutz überprüft.

Die Ausbildung von 1923 Mitgliedern der Notfalleinsatzgruppe im Bereich Brandschutz und von 2253 Mitgliedern der Notfalleinsatzgruppe im Bereich Erste Hilfe wurden in Zusammenarbeit mit der Landesfeuerwehrschule Vilpian, dem Weißen Kreuz und dem Roten Kreuz organisiert.

Der Direktor des Amtes für Brandverhütung, Ing. Marco Beccarelli, erläuterte das verpflichtende Erstellen der Räumungsordnung und zwar für alle Arbeitsstätten mit mindestens 10 Arbeitnehmern und für alle Tätigkeiten, die der Brandschutzkontrolle unterliegen (auch mit weniger als 10 Arbeitnehmern). Zudem hat er die Inhalte der Räumungsordnung gemäß M.D. vom 10. März 1998 kurz aufgelistet.

Die vielen Teilnehmer an der Tagung bewiesen das hohe Interesse für die Sicherheit am Arbeitsplatz bei den Führungskräften und Verwahrern. Die Gesundheit und Sicherheit der eigenen Mitarbeiter/innen wird für die Verwaltung immer bedeutender. In den letzten drei Jahren ist ein erheblicher Bewußtseinswandel festzustellen.

WAS MACHT TOLLE CHEFS SO TOLL?

“Jeder hat den Vorgesetzten, den er verdient? Nein. Jeder hat den Vorgesetzten, den er sich erzieht.”

■ (Auszug aus *“Wie führe ich meinen Chef”* von Gabriele Stöger)

Sie wissen, was Sie an Ihrem Chef aufregt. Er ist launisch, regiert überall rein, hat fachlich keine Ahnung.... Wie sieht ihre Liste aus? Meist wissen wir sehr genau, was uns an unserem Chef stört. Etwas schwieriger wird es, wenn wir überlegen, wie der ideale Vorgesetzte aussehen soll. Was muß er tun und können? Was ist das Gegenteil von launisch? Von Hineinregieren? Nicht-launisch? Nicht-hineinregieren? Und reicht es aus, den idealen Chef nur über das zu definieren, was er nicht tun sollte? Sicher nicht. Doch täglich regen wir uns so über Dinge auf, die unser Chef nicht tun sollte, daß wir aus den Augen verloren haben, was er denn eigentlich tun sollte. Das Ideal ist verschüttet. Wir müssen es erst wieder ausgraben. Haben Sie Lust auf ein kleines Experiment? Lehnen Sie sich zurück. Entspannen Sie sich. Stellen Sie sich die Frage: “Wer hat mich in meinem Leben bisher geführt?” Ihnen werden vielleicht Eltern, Großeltern, Lehrer, Gruppenleiter im Sport, Armee-Ausbilder, Professoren, Meister, Manager und andere Personen einfallen. Sind Sie Ihnen alle wieder präsent? Dann entscheiden Sie sich jetzt bitte, wer an all jenen Sie aus Ihrer heutigen Sichtweise wirklich gut führte. Wieso? Was hat diese Person so besonders gut gemacht, daß Sie heute zum Urteil kommen, sie habe Sie besonders positiv beeinflusst? Versuchen Sie es auszudrücken: “Sie war einfühlsam, aber gleichzeitig hat sie viel von mir verlangt. “War halt ein prima Kerl.” Das sind häufige Antworten auf die vorangehende Frage. Einige Eigenschaften unserer Vorbild-Führungskraft können wir recht gut beschreiben. Doch oft ist das wenig hilfreich. Ein prima Kerl war er, sicher, aber was genau machte ihn dazu? Solange ich das nicht weiß, kann ich auch meinen aktuellen Vorgesetzten nicht in die gewünschte Richtung beeinflussen. **Also, was macht tolle Chefs denn nun so toll?** Diese Frage beantworten Statistik und Gestalt-Therapie recht klar. Ein Vorgesetzter wird von den meisten Menschen um so angenehmer eingeschätzt, je stärker er drei Erwartungen erfüllt. Nämlich die Erwartung nach:

- **Sicherheit**
- **Einzigkeitigkeit**
- **Freiraum**

Überprüfen sie in den folgenden drei Kapiteln diese drei Erwartungen an Ihren Chef. Welche erfüllt er gut? Welche erfüllt er verbesserungsfähig? Welche erfüllt er überhaupt nicht?

Ein guter Chef gibt Sicherheit

Gute Vorgesetzte vermitteln Sicherheit. Ihre Mitarbeiter sagen über sie: “Ich kann mich auf ihn verlassen.” “Man weiß, woran man bei ihr ist”. “Ich wußte, wo ich dran war”. Wir alle wollen den Rahmen wissen, in dem wir uns bewegen. Die Spielregeln müssen klar sein und eingehalten werden: “Mein Chef sagt A, dann meint er auch A”. Chefs, die sagen: “Bei mir zählt Leistung”, und dann den größten Schleimer befördern, verunsichern uns: “Was jetzt? Soll ich schleimen oder leisten? Was wird denn nun belohnt? War das die Ausnahme? Oder ist eine die Geheime Regel?” Niemand hat etwas dagegen, wenn Schleimerei belohnt wird. Schleimerei ist auch ein Form von Leistung. Es muß nur klar und deutlich gesagt werden. Spielregeln müssen:

- klar und deutlich kommuniziert werden
- konsistent eingehalten werden.

Alles andere verunsichert. Man kann nicht einmal so und dann wieder ganz anders entscheiden. Gibt Ihnen Ihr Chef diese Sicherheit? Wissen Sie, woran Sie mit ihm sind? Oder haben sie das Gefühl, er verfährt nach reiner Willkür und sie sind ihm hilflos ausgeliefert: “Er hält sich nicht an die eigenen Spielregeln! Der macht doch eh, was er will” Daß viele Chefs “mit gespaltenen Zunge” sprechen, ist Ihnen schon so in Fleisch und Blut übergegangen, daß Sie normalerweise immer davon ausgehen, daß Chefs nicht meinen, was sie sagen:

“Umstrukturierung heißt Entlassungen.”
 “Verbesserungsvorschläge sind erwünscht, heißt, man reicht einen Vorschlag ein und hört dann nie wieder etwas davon”.

“Kritische Meinung ist gefragt, heißt, wer den Mund aufmacht, gilt als Nestbeschmutzer”. Diese Tendenz, Spielregeln aufzustellen und sie dann nicht einzuhalten, verunsichert bis in die Angst hinein. Nach einer Studie der Uni Bochum herrscht in 80 Prozent der Unternehmen die nackte Angst. Kein Wunder, wenn die Spielregeln nicht klar sind oder die Führungskräfte sich nicht daran halten.

DAS ESSEN SCHNELL ZUBEREITEN

“NUDELN MIT TOMATEN UND MOZZARELLA”

Zubereitungszeit: etwa 30 Minuten

Zutaten für 4 Personen:

- 500 g reife Tomaten (längliche Form)
- 1 Mozzarella
- 2 Knoblauchzehen
- ein Bund Basilikum
- 1 Esslöffel Olivenöl
- Salz
- 1 Messerspitze Peperoncino
- 400 g Gramm Nudeln
- 3 Esslöffel geriebener Parmesankäse
- 2 Esslöffel Butter

Zubereitung:

Die Tomaten kurz in kochendes Wasser tauchen. Abtropfen lassen, enthäuten, in Achtel schneiden, dabei die Samen und grünen Stengelansätze entfernen. Mozzarella in ganz kleine Würfel schneiden. Die Knoblauchzehen schälen, ganz lassen. Die Basilikumblätter waschen und fein hacken. In einer flachen, weiten Kasserolle, die man auch zu Tisch bringen kann, das Öl erhitzen, die Knoblauchzehen so lange braten lassen, bis sie braun sind, dann entfernen. Die Tomaten dazugeben, mit Salz und Peperoncino würzen, bei milder Hitze zugedeckt etwas 15 Minuten im eigenen Saft dünsten lassen. Inzwischen die Nudeln “al dente” kochen. Abgießen und mit den Mozzarellawürfeln zu den Tomaten geben. So lange kräftig rühren, bis der Käse geschmolzen ist. Dann den Parmesankäse, die Butter in Flöckchen und das Basilikum untermischen. Sofort servieren.



“SALAT MIT STEINPILZEN”

Zubereitungszeit: etwa 15 Minuten

Zutaten für 4 Personen:

- 150 g Feldsalat
- 12 Cocktailtomaten
- 8 Esslöffel Walnussöl (ersatzweise Olivenöl)
- 4 Esslöffel Aceto Balsamico
- 1 Teelöffel Estragonessig
- 1 Prise Zucker
- Salz, weißer Pfeffer, frisch gemahlen
- 500 g Steinpilze
- 1 Knoblauchzehe
- 8 Stengel glatte Petersilie Zucker
- 4 Esslöffel Butter

Zubereitung:

Den Feldsalat gründlich waschen, putzen und sehr gut trocken tupfen. Die Cocktailtomaten vorsichtig kreuzweise einschneiden und mit kochendem Wasser überbrühen. Eiskalt abschrecken und häuten. Für die Marinade das Walnussöl mit dem Balsam- und dem Estragonessig kräftig mischen, mit dem Zucker, Salz und Pfeffer würzen. Die Steinpilze sorgfältig putzen und in möglichst gleichmäßige Scheiben oder Stücke schneiden. Die Knoblauchzehe schälen und halbieren. Die Petersilie waschen und die Blättchen vor den Stielen zupfen. Die Steinpilze in zwei Pfannen oder in zwei Portionen goldbraun anbraten. Dafür die Pfannen mit je einer halben Knoblauchzehe ausreiben und jeweils die Hälfte der Butter darin erhitzen. Die Pilze 4-6 Minuten darin braten. Die Marinade nochmals verrühren, 3 Esslöffel davon beiseite stellen. Die restliche Marinade in eine große Schüssel geben. Den Salat und die Tomaten darin wenden und auf vier großen Tellern verteilen. Die gebratenen Steinpilze zum Salat anrichten, mit der restlichen Marinade beträufeln, mit den Petersilienblättchen dekorieren und sofort servieren.

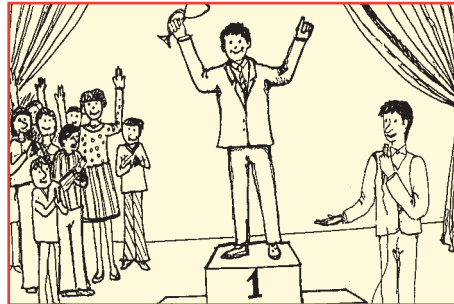


Wir wünschen guten Appetit!

Oder ist Ihr Chef einfach launisch? Auch das ist eine Form der Verunsicherung. Heute ist er freundlich und hilfreich, morgen kalt abweisend. Ohne ersichtlichen Grund! Sie fragen sich: "Habe ich etwas falsch gemacht? Ist er wütend auf mich oder gibt er nur den Druck von oben weiter?" Gestern begeben Sie eigenständig eine Panne beim Kunden und werden dafür gelobt. Heute tun Sie dasselbe bei einem anderen Kunden, worauf man sie vorwurfsvoll fragt, warum zum Teufel Sie nicht den Vorgesetzten eingeschaltet haben! Wat denn nu? Sie sitzen da, lassen die Arbeit liegen und grübeln statt dessen: "Soll ich ihn jetzt bei jeder Panne einschalten? Dann mosert er vielleicht, daß ich ihn mit Trivialitäten in Ruhe lassen soll. Handle ich aber eigenverantwortlich, dann kehrt er seinen Rang heraus. Egal, was ich tue, ich kann eins draufbekommen!" Da soll man wissen, woran man ist! Sicher fühlt man sich dagegen bei einem Chef, der sagt: "Frau Müller, hervorragendes eigenständiges Denken gestern. Aber die Panne heute betraf einen der neuen Prozessoren. Gut, daß Sie wieder schnell gehandelt haben. Aber künftig legen Sie mir alles, was die neuen Teile betrifft, gleich rein. Das möchte ich gern selbst machen, um dem Forschungsleiter gleich Bescheid sagen zu können". Da weiß man/frau doch, wo man/frau dran ist. Sicherheit gibt auch, wenn uns der Chef Rückendeckung nach oben und außen gibt. Auch wenn der reklamierende Kunde sachlich recht hat, haut ein guter Vorgesetzter Sie nicht vor dem Kunden in die Pfanne. Später, wenn der Kunde weg ist, mag es eine Rüge geben. Aber vor dem Kunden erwarten wir, daß der Chef hinter uns steht. Dasselbe erwarten wir bei "Angriffen" von oben. Es gibt Vorgesetzte, die vermitteln diese Sicherheit. Sie stellen sich bei Angriffen vor uns und sagen: "Herr Direktor, auf meine Leute lasse ich nichts kommen!". Überrascht bin ich manchmal, wie oft Menschen sich darüber beklagen, daß ihr Chef sie verunsichere, weil er "sachlich und fachlich keine Ahnung hat", wie eine Sekretärin in einem Tonstudio es ausdrückte und anfügte: "Er braucht ja nicht unbedingt über meine Arbeit Bescheid zu wissen und auch nicht über die Arbeit der Tontechniker, aber irgend etwas muß er doch beherrschen!" Sachkenntnis – egal auf welchem Gebiet – vermittelt Sicherheit. Wir erwarten gar nicht, daß der Chef sich besser auskennt als irgendeiner seiner Mitarbeiter, aber wir erwarten, daß er ein bestimmtes Thema beherrscht und uns dadurch die nötige Sicherheit vermittelt. Ein Chef, der sich nicht auskennt, verunsichert extrem.

Wie schneidet ihr Chef ab? Sagt er klar, was Sache ist, und hält er sich daran? Ist er konsequent? Hält er sein Wort? Gibt er Ihnen Sicherheit? Nicht irgendeine, sondern genau das Maß, das Sie brauchen? Oder reicht sein Maß an Sicherheit nicht an das heran, das

Sie brauchen? Dann nehmen Sie sich einen Zettel, schreiben Sie "Wunschzettel" drüber und bewahren Sie ihn auf, bis wir uns anschauen werden, wie Sie dieses Sicherheitsdefizit beheben können (nämlich im Kapitel 6, in dem wir die Ziele Ihrer Chef-erziehung formulieren).



Er erkennt unsere Einzigartigkeit an

Gute Chefs geben nicht nur Sicherheit, sie geben uns auch Anerkennung. Deshalb regen wir uns auf, wenn der Chef sagt: "Läuft ja alles Spitze hier in der Abteilung!" Das ist nett gemeint, aber das wollen wir nicht hören. Klar, wir wollen auch nicht hören, daß es hier mies läuft. Doch Pauschallob macht niemanden glücklich.

Wir wollen persönlich angesprochen werden. Niemand ist gern ein Rädchen im Getriebe. Menschen wollen als Menschen anerkannt werden, nicht als Teile einer anonymen Masse. Wir wollen spüren: "Ich zähle. Ich bin wichtig für den Chef und für den Betrieb. Ich bin nicht ohne weiteres ersetzbar." Deshalb sind die anhaltenden Kündigungen so verzichtbar, keine Person, sondern eine Nummer zu sein. Die Amerikaner haben ein geflügeltes Wort für das Anerkennen der Individualität: Show a little respect. Viele Führungskräfte sind respektlos. Jetzt wissen sie auch, weshalb so manchen das sogenannte Mitarbeitergespräch schrecklich aufregt. Der Chef sagt: "Nun erzählen Sie mal!". Das klingt wie: "Ich habe keine Ahnung, was Sie hier machen. Ehrlich gesagt, erinnere ich mich kaum an Ihr Gesicht. Ich weiß nicht, was Sie gut machen und wo Sie noch Hilfe brauchen. Wenn ich nicht Ihre Personalakte vor mir hätte, könnte ich nicht mal mit Sicherheit sagen, daß Sie hier arbeiten". Der Vorgesetzte hat nichts zu Ihrer Arbeit zu sagen. Nicht mal Kritik. Es ist, als ob es Sie nicht gäbe. Tom Watson, der Gründer von IBM, wußte, daß Menschen kein Pauschallob, sondern persönliche Anerkennung brauchen.

Wenn ein Verkäufer ein besonders lukratives Geschäft abgeschlossen hatte oder ein Entwickler eine besonders tolle Idee vorbrachte, dann drückte Watson dem Betreffenden schon mal spontan fünfhundert Dollar in die Hand. Eines Tages, so die IBM-Legende, kam ein junger Angestellter aufgeregt in Watsons Büro und berichtete von einer

wirklich hervorragenden Leistung. Tom Watson war entzückt und suchte fieberhaft in seinen Taschen nach etwas, das er als Zeichen seiner Anerkennung überreichen konnte. Zu seinem stummen Entsetzen war an diesem Tag aber absolut nichts aufzutreiben. Nur in seiner Schreibtischschublade lag die Banane, die er zum Frühstück essen wollte. Er reichte sie dem jungen Mann. Dieser nahm sie strahlend an, ging hinaus und zeigte sie seinen Kollegen. Seitdem ist die Banane das IBM-Symbol für Leistung. Das erwarten wir von unserem Vorgesetzten. Es ist gar nicht so wichtig, was er uns in die Hand drückt. Manchmal ist eine Banane so viel wert wie 500 Dollar. Es kommt einzig und allein darauf an, daß er damit ehrliche Anerkennung für eine ganz bestimmte Leistung ausdrückt. Leider tut er das (noch) nicht. Aber Sie können ihn dazu bringen. Schreiben Sie "persönliche, leistungsbezogene Anerkennung" auf ihren Wunschzettel und warten Sie bis Kapitel 6, in dem wir uns anschauen, wie Sie dieses Ziel erfolgversprechend formulieren.

Wir brauchen unseren Freiraum

Gute Chefs geben Sicherheit, sie geben Anerkennung und sie geben Freiraum. Weniger gute Chefs kauen mit uns jede Kleinigkeit hundertmal durch, nehmen uns eigenständiges Denken und eigene Entscheidungen ab. Nicht aus böser Absicht. Sondern weil sie glauben, daß wir überfordert seien oder nur sie allein die Arbeit "richtig" machen könnten. Alle Nase lang steckt der Chef den Kopf durch die Tür und schaut nach, "ob auch alles läuft". Er meint es durchaus gut. Wir empfinden es jedoch ganz anders.

"Bin ich ein Trottel, der nichts alleine machen kann?" fragen wir uns frustriert. Nichts darf man selber ausprobieren, alles ist haarklein geregelt. Es gibt keine Herausforderung in so einem durchgenormten Leben, keine reizvolle Aufgabe, nichts Neues, was anzupacken sich lohnte. Wir möchten uns bestätigen, aber das können wir nicht, wenn alles bereits vorgekaut ist. So hatten wir uns unseren Job nicht vorgestellt. Was wir erwarten, ist ein Chef, der uns sagt, was wir erreichen sollen, der uns aber das Wie – in Grenzen – selbst überläßt. Er gibt uns das Ziel vor, den Weg zum Ziel wählen wir. Einer meiner Seminarteilnehmer hat in dieser Hinsicht den idealen Chef gefunden. Der sagte ihm kurz nach der Einstellung: "Herr Jung, ob Sie hier morgens um sechs oder um elf erscheinen, ist mir egal. Hauptsache, ihre Projekte laufen zu den Präsentationsterminen". Und an diese Freiraumzusage hat sich der Chef seither gehalten; siehe oben, Stichwort Sicherheit. Gibt Ihr Chef Ihnen den Freiraum, den Sie brauchen? Und hält er sich konstant daran?...

Das Buch kann in der Bibliothek des Amtes für Personalentwicklung ausgeliehen werden.

DIE SEITE DES LANDESRATES

Landesrat Dr. Otto Saurer berichtet



VERTRAGSVERHANDLUNGEN

Teilzeitbeschäftigung für Führungskräfte mit Kindern

■ Erstmals wird Führungskräften die Möglichkeit gegeben, bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres der eigenen Kinder ein Teilzeitarbeitsverhältnis im Ausmaß vom 75% anstelle des Wartestandes für Personal mit Kindern (Art. 27 des BÜKV vom 29.07.1999) zu beanspruchen.

Bewertung der Führungskräfte

■ Die allgemeinen Kriterien über die Bewertung der Führungskräfte werden im Bereichsvertrag festgelegt. Diese Kriterien sollen auch die fachliche Entwicklung und Führung des ihnen zugewiesenen Personals, sowie das Führungsverhalten diesen gegenüber mit einbeziehen.

Besoldung der Führungskräfte

■ Die Besoldung der Führungskräfte wurde verbessert. Die Funktionszulage zählt nun auch für den 13. Monatsgehalt und für die Überstundenvergütung. Anstelle der Leistungsprämie wird eine Ergebniszulage eingeführt, die sich nach der Qualität und Quantität der erreichten Ziele und Ergebnisse richtet und im Vorhinein mit der jeweiligen Führungskraft zu vereinbaren ist. Diese Zulage darf 10 % der jährlichen Funktionszulage nicht überschreiten. Im Bereichsvertrag kann als Alternative zur Überstundenvergütung die Ergebniszulage erhöht werden, wobei dies von der Erreichung der vereinbarten Ziele und Ergebnisse und wofür zusätzliche, über die normale Dienstzeit hinausgehende zeitliche Ressourcen erforderlich sind, abhängt.

Beginn der Verhandlungen für den Bereichsvertrag des Landespersonals

■ Die Verhandlungen für den Bereichsvertrag des Landespersonals sind angelaufen. Die Vertragspartner haben sich zum Ziel gesetzt, als erstes die Kriterien für die Zuteilung der Leistungsprämien für das Jahr 2000 und in Kürze eine größere Flexibilisierung der Arbeitszeit versuchsweise einzuführen. Vordringlich behandelt werden soll auch eine Anpassung der Regelung über die Mensalgutscheine für das Personal mit besonderen Dienstzeiten.

Paritätische Kommission zur Überprüfung des Einstufungsmodells

■ Bei Unterzeichnung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 29.07.1999 haben die Vertragspartner vereinbart, eine paritätische Kommission einzusetzen, die die Aufgabe hat, Informationen über die Arbeitsorganisation der öffentlichen Verwaltung zu sammeln und Vorschläge über eine mögliche Änderung des gegenwärtigen Einstufungsmodells des Personals auszuarbeiten. Diese setzt sich wie folgt zusammen:

Mitglieder der öffentlichen Verwaltung:

Dr. Günther Andergassen
Dr. Armand Mattivi
Dr. Gerold Kieser
Dr. Peter Spechtenhauser
Dr. Franz Stimpfl

Mitglieder der Gewerkschaften:

Fernanda Brasolin
Christine Staffler
Giovanni Maurizio Zerbetti
Anton Hartung von Hartungen
Cristina Pelucchi Girardi

Bereichsübergreifender Vertrag für die Führungskräfte (BÜKV für FK)

■ Nach langwierigen Verhandlungen ist es zum ersten Mal gelungen, einen bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für die Führungskräfte des Landes, der Gemeinden, der Bezirksgemeinschaften, der Altersheime, des Wohnbauinstitutes und des Landesgesundheitsdienstes abzuschließen. Der Vertrag gibt den Rahmen für die auf Bereichsebene zu bestimmenden Detailregeln.

Wesentliche Punkte des Vertrages sind u.a.:
Vertragsdauer: 01.01.1999 – 31.12.2000
Anwendungsbereich: er gilt für all jene Bediensteten, denen bei der jeweiligen Verwaltung die Leitung einer Führungsstruktur anvertraut wird und entsprechende Führungsaufgaben ausüben. Dazu gehören auch die der Kindergartendirektorinnen.

Arbeitsvertrag

■ Jeder Führungsauftrag wird durch den mit der jeweiligen Führungskraft abzuschließenden Arbeitsvertrag geregelt.

DIE SEITE DES LANDESRATES

Landesrat Dr. Otto Saurer berichtet

Elternurlaube (Anpassung an das Staatsgesetz Nr. 53 von 2000)

■ Mit den Gewerkschaften wurden Gespräche aufgenommen, um zu überprüfen, welche der neuen Bestimmungen des Staatsgesetzes in die Personalordnung, auch unter Berücksichtigung der bestehenden lokalen Regelung, übernommen werden sollen. Immer in diesem Zusammenhang wurde mit Beschluss der Landesregierung Nr. 611 vom 28.02.2000 eine Arbeitsgruppe für die Untersuchung der familienpolitischen Auswirkungen der Landesgesetzgebung gegründet.

Mitglieder dieser Arbeitsgruppe sind die Landesbediensteten Dr. Eugenio Bizzotto, Dr. Armand Mattivi, Dr. Manuela Pierotti und Dr. Petra Notdurfter.

Der Arbeitsgruppe gehören noch folgende externe Personen an:

Dr. Marina Bianchi von der Universität Trient, Dr. Oswald Lechner, Leiter des Institutes für Wirtschaftsforschung, Dr. Christine von Stefanelli vom Katholischen Familienverband, Frau Ulli Egger, Gleichstellungsrätin und Frau Dr. Christine Staffler, Mitarbeiterin der SGB-Geschwerkschaft.

Die Arbeitsgruppe hat u.a. die Aufgabe, Überlegungen anzustellen, wie die familienfreundlichen Richtlinien auch auf Körperschaften bzw. Betriebe, an denen das Land Südtirol mehrheitlich beteiligt ist, übertragen werden können (z.B. Thermen von Meran, Südtiroler Informatik AG). Weiters arbeitet sie Vorschläge aus, mit denen zusätzliche familienpolitische Maßnahmen auch in Privatbetrieben durch besondere Förderungen unterstützt werden können. Die Arbeitsthemen sind also sehr vielfältig und reichen von der Vereinbarkeit zwischen Familie und Arbeit, insbesondere für Frauen, bis hin zu Vergleichen zwischen öffentlichen Verwaltungen und Privatwirtschaft. Einige Ergebnisse der Arbeitsgruppe werden bereits in den Sommermonaten vorliegen.

Dringende Änderungen zu den Berufsbildern

■ Mit dem obgenannten BÜKV vom 29.07.1999 wurden einige dringende Änderungen am Einstufungsmodell vorgenommen. Unter anderem wurde die 3. Funktionsebene (FE) wieder mit der 4. zusammengelegt und dafür eine neue 3. FE geschaffen, in die die Straßenarbeiter mit Führerschein C eingestuft wurden.

Auf Landesebene hat sich die dringende Notwendigkeit ergeben, die Zugangsvoraussetzungen zum Berufsbild des/der Musiklehrers/ in zu ändern, um die Aufnahme in dieses Berufsbild auch jenen zu ermöglichen, die ein entsprechendes Musikstudium im Ausland abgeschlossen haben. Gleichzeitig wurde, in teilweiser Anlehnung an die Einstufung bei den Mittelschulen (8. FE), dieses Berufsbild der 7. FE zugeordnet. Auch die Heimerzieher/ innen wurden der 7. FE zugeordnet, da für dieses Berufsbild zusätzlich zur Matura 3 Jahre Vollzeitstudium erforderlich sind.

Außerdem wurde das neue Berufsbild

Diplombibliothekar/ in geschaffen, wofür zusätzlich zur Matura eine mindestens zweijährige fachspezifische Ausbildung an einer Universität oder staatlich anerkannten Hochschule oder das Befähigungszeugnis des Landes als Bibliothekar/ in und Buchhändler/ in erforderlich sind.

Gleichzeitig wurde für das im Dienst stehende Personal eine Übergangsregelung vorgesehen und bestimmt, dass von einer Arbeitsgruppe jene Stellen ausfindig gemacht werden, welche mit einem/einer Diplombibliothekar/ in besetzt werden sollen. Das im Dienst stehende Personal kann die Einstufung in das Berufsbild Diplombibliothekar/ in, soweit Stellen geschaffen werden, aufgrund vierjähriger Berufserfahrung und entsprechender Eignungsprüfung erlangen. Das Berufsbild Bibliothekar/ in wird als auslaufendes Berufsbild inzwischen weitergeführt.

Das Berufsbild Programmierer/ in wird durch das Berufsbild DV-Techniker/ in ersetzt und die Aufgabenbeschreibung den neuen Erfordernissen im DV-Bereich angepasst.

