
PROVINCIA AUTONOMA
DI BOLZANO - ALTO ADIGE



AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL

**DELIBERAZIONI, DISPOSIZIONI
E COMUNICATI**

[S216050145913 | S020 | C189 |]
GIUNTA PROVINCIALE DI BOLZANO -
CONTRATTO COLLETTIVO
7 aprile 2005

**Contratto collettivo di comparto
per il personale del Servizio
Sanitario provinciale escluso
il personale dell'area medica
e medico veterinaria e
della dirigenza sanitaria,
amministrativa, tecnica e
professionale per il periodo
2001-2004**

**BESCHLÜSSE, BESTIMMUNGEN
UND MITTEILUNGEN**

[B216050145913 | S020 | C189 |]
LANDESREGIERUNG BOZEN -
KOLLEKTIVVERTRAG
vom 7. April 2005

**Kollektivvertrag für den Bereich
des Personals des Landesge-
sundheitsdienstes mit Ausnahme
des Personals des ärztlichen
und tierärztlichen Bereichs sowie
des leitenden sanitären, Verwal-
tungs-, technischen und berufs-
bezogenen Bereiches für den
Zeitraum 2001-2004**

**DELIBERAZIONI, DISPOSIZIONI
E COMUNICATI**

**BESCHLÜSSE, BESTIMMUNGEN
UND MITTEILUNGEN**

**PROVINCIA AUTONOMA DI
BOLZANO - ALTO ADIGE**

**AUTONOME PROVINZ
BOZEN - SÜDTIROL**

[S216050145913|S020|C189|]

GIUNTA PROVINCIALE DI BOLZANO - CONTRATTO
COLLETTIVO 7 aprile 2005

Contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio Sanitario provinciale escluso il personale dell'area medica e medico veterinaria e della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale per il periodo 2001-2004

INDICE

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1:	Ambito di applicazione	pag.	7
Art. 2:	Durata e decorrenza	pag.	7
Art. 3:	Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero	pag.	8

**TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI**

Art. 4:	Omogeneizzazione tra le aree	pag.	8
Art. 5:	Contrattazione decentrata	pag.	8
Art. 6:	Diritto sindacale all'informazione .	pag.	9
Art. 7:	Patronato sindacale	pag.	9

**TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO**

Capo I

Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 8:	Periodo di prova	pag.	10
Art. 9:	Mobilità interregionale tra gli enti.	pag.	10
Art. 10:	Orario di lavoro	pag.	10

[B216050145913|S020|C189|]

LANDESREGIERUNG BOZEN - KOLLEKTIVVERTRAG
vom 7. April 2005

Kollektivvertrag für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen Bereichs sowie des leitenden sanitären, Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches für den Zeitraum 2001-2004

INHALTSVERZEICHNIS

**I. TITEL
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

Art. 1:	Anwendungsbereich	Seite	7
Art. 2:	Dauer und Laufzeit	Seite	7
Art. 3:	Gewährleistung von unerlässlichen Diensten im Streikfall	Seite	8

**II. TITEL
GEWERKSCHAFTSBEZIEHUNGEN**

Art. 4:	Harmonisierung der Verhandlungsbereiche	Seite	8
Art. 5:	Dezentrale Vertragsverhandlungen	Seite	8
Art. 6:	Recht der Gewerkschaften auf Information	Seite	9
Art. 7:	Gewerkschaftspatronat	Seite	9

**III. TITEL
ARBEITSVERHÄLTNIS**

I. Abschnitt

Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 8:	Probezeit	Seite	10
Art. 9:	Interregionale Mobilität zwischen den Körperschaften	Seite	10
Art. 10:	Arbeitszeit	Seite	10

*Capo II**Interruzioni e sospensione della prestazione*

Art. 11: Congedo ordinario	pag. 12
Art. 12: Permessi per motivi di studio.....	pag. 13
Art. 13: Aspettativa non retribuita per motivi e personali, di famiglia o di studio	pag. 15
Art. 14: Congedo straordinario per la rigenerazione psico-fisica	pag. 15

*Capo III**Pari opportunità*

Art. 15: Pari opportunità	pag. 16
---------------------------------	---------

TITOLO IV**ASSETTO GIURIDICO ED ECONOMICO***Capo I**Assetto giuridico*

Art. 16: Mobilità orizzontale tra i profili professionali	pag. 18
Art. 17: Mobilità verticale	pag. 19
Art. 18: Stipendio individuale sulla base dell'esperienza professionale	pag. 19

*Capo II:**Assetto economico*

Art. 19: Elementi retributivi dello stipendio	pag. 19
Art. 20: Criteri per l'attribuzione della progressione professionale e dell'aumento individuale dello stipendio ..	pag. 20
Art. 21: Salario produttività	pag. 22
Art. 22: Fondo per progetti particolarmente complessi ed innovativi	pag. 23
Art. 23: Indennità per l'uso della lingua ladina	pag. 24
Art. 24: Indennità libero professione	pag. 24
Art. 25: Indennità di istituto	pag. 25
Art. 26: Indennità di coordinamento	pag. 26
Art. 27: Indennità per il personale sanitario assegnato alla Scuola provinciale superiore di Sanità "Claudiana" ..	pag. 27
Art. 28: Indennità professionale specifica ..	pag. 27
Art. 29: Indennità micologia	pag. 28
Art. 30: Servizio di pronta reperibilità	pag. 28
Art. 31: Compenso per lavoro straordinario	pag. 29
Art. 32: Indennità per particolari condizioni di lavoro	pag. 30
Art. 33: Indennità per servizio festivo	pag. 30

*II. Abschnitt**Unterbrechung und Aussetzung der Arbeitsleistung*

Art. 11: Ordentlicher Urlaub	Seite 12
Art. 12: Bildungsurlaub.....	Seite 13
Art. 13: Unbezahlter Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen.....	Seite 15
Art. 14: Sonderurlaub für die psychophysische Erholung.....	Seite 15

*III. Abschnitt**Chancengleichheit*

Art.: 15: Chancengleichheit	Seite 16
-----------------------------------	----------

IV. TITEL**EINSTUFUNG UND LOHNGEFÜGE***I. Abschnitt**Einstufung*

Art. 16: Horizontale Mobilität zwischen den Berufsbildern	Seite 18
Art. 17: Vertikale Mobilität	Seite 19
Art. 18: Individuelles Gehalt aufgrund der Berufserfahrung	Seite 19

*II. Abschnitt:**Lohngefüge*

Art. 19: Lohnelemente	Seite 19
Art. 20: Kriterien für die Anerkennung der beruflichen Entwicklung und der individuellen Gehaltserhöhung	Seite 20
Art. 21: Leistungslohn	Seite 22
Art. 22: Fonds für besondere komplexe und innovative Projekte	Seite 23
Art. 23: Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache	Seite 24
Art. 24: Freiberuflerzulage	Seite 24
Art. 25: Aufgabenzulage	Seite 25
Art. 26: Koordinierungszulage	Seite 26
Art. 27: Zulage für das der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana" zugewiesene Personal	Seite 27
Art. 28: Fachspezifische Zulage	Seite 27
Art. 29: Zulage für Mykologen	Seite 28
Art. 30: Bereitschaftsdienst	Seite 28
Art. 31: Überstundenentlohnung	Seite 29
Art. 32: Zulagen für besondere Arbeitsbedingungen	Seite 30
Art. 33: Zulage für den Feiertagsdienst ..	Seite 30

Art. 34:	Indennità per il servizio notturno .	pag. 31
Art. 35:	Indennità per lavoro logorante	pag. 31
Art. 36:	Indennità per turni logoranti	pag. 32
Art. 37:	Indennità per i dirigenti sanitari ...	pag. 32
Art. 38:	Cumulo di premi ed indennità	pag. 33
Art. 39:	Corresponsione indennità nei casi di assenza	pag. 33

TITOLO V DISPOSIZIONE VARIE

Art. 40:	Banca ore	pag. 33
Art. 41:	Formazione continua del personale	pag. 34
Art. 42:	Servizio mensa	pag. 38
Art. 43:	Rimborso spese per visite mediche	pag. 38
Art. 44:	Abbigliamento di servizio	pag. 39
Art. 45:	Copertura assicurativa	pag. 39
Art. 46:	Prestazione di consulenza	pag. 39
Art. 47:	Rappresentante per la sicurezza ...	pag. 40

TITOLO VI NORME TRANSITORIE ED ABROGAZIONE DI NORME

Art. 48:	Riammissione in servizio - inquadramento economico	pag. 41
Art. 49:	Abrogazione di norme	pag. 41
Art. 50:	Assegno una tantum	pag. 42

DISCIPLINA DEI SERVIZI ESSENZIALI DA GARANTIRE IN CASO DI SCIOPERO

Allegato 1

Art. 1:	Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali	pag. 42
Art. 2:	Quantificazione dei contingenti	pag. 45
Art. 3:	Istituzione di un comitato per la risoluzione dei problemi contingenti	pag. 45
Art. 4:	Indizione di sciopero	pag. 46

Art. 34:	Nachtdienstzulage	Seite 31
Art. 35:	Zulage für aufreibende Arbeit.....	Seite 31
Art. 36:	Zulage für beschwerliche Arbeitsturnusse	Seite 32
Art. 37:	Zulage für stellvertretende Führungskräfte	Seite 32
Art. 38:	Häufung von Prämien und Zulagen	Seite 33
Art. 39:	Vergütung der Zulagen im Falle von Abwesenheiten	Seite 33

V. TITEL VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

Art. 40:	Arbeitszeitkonto	Seite 33
Art. 41:	Ständige Weiterbildung des Personals	Seite 34
Art. 42:	Mensadienst	Seite 38
Art. 43:	Vergütung der Kosten für Arztvisiten	Seite 38
Art. 44:	Dienstbekleidung	Seite 39
Art. 45:	Versicherungsschutz	Seite 39
Art. 46:	Beratungsleistungen	Seite 39
Art. 47:	Sicherheitssprecher	Seite 40

VI. TITEL ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN UND AUFHEBUNG VON BESTIMMUNGEN

Art. 48:	Wiederaufnahme in den Dienst Wirtschaftliche Einstufung	Seite 41
Art. 49:	Aufhebung von Bestimmungen ..	Seite 41
Art. 50:	Una tantum Zulage	Seite 42

REGELUNG DER GEWÄHRUNG DER UNERLÄSSLICHEN DIENSTE IM STRIEKFALLE

Anlage 1

Art. 1:	Unbedingt notwendige Leistungen und der Personalbestand für das Funktionieren der öffentlichen Notdienste	Seite 42
Art. 2:	Quantifizierung des Personalbestandes	Seite 45
Art. 3:	Einsetzung eines Komitees für die Lösung der anfallenden Probleme	Seite 45
Art. 4:	Streikaufruf	Seite 46

Allegato 2

Trattamento giuridico ed economico del personale appartenente ai profili professionali del servizio sanitario provinciale pag. 46

Capo I:

- Art. 1: Ascrizione dei profili professionali alle qualifiche funzionali pag. 46
- Art. 2: Norma transitoria per l'inquadramento del personale amministrativo della IV qualifica funzionale ... pag. 46
- Art. 3: Norma transitoria per il profilo operatore della centrale di emergenza sanitaria 118 pag. 48
- Art. 4: Norma transitoria in caso di assunzione per incarico a tempo determinato pag. 48
- Art. 5: Norma transitoria per i profili di assistenza tecnico pag. 48
- Art. 6: Norma transitoria per il profilo di operatore/rice EDP pag. 49

Allegato 3

Rappresentante per la sicurezza pag. 49

Allegato 4

**TITOLO I
TEMPO PARZIALE**

- Art. 1: Definizione pag. 52
- Art. 2: Forme di accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale pag. 53
- Art. 3: Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in un rapporto a tempo pieno pag. 55
- Art. 4: Recesso dal rapporto di lavoro a tempo parziale e rientro al rapporto di lavoro al tempo pieno pag. 55
- Art. 5: Trasformazione del rapporto di lavoro pag. 56
- Art. 6: Articolazione dell'orario di lavoro .. pag. 56
- Art. 7: Indennità per la prestazione di tempo parziale con clausola elastica pag. 57
- Art. 8: Lavoro supplementare pag. 57
- Art. 9: Prestazione del plus orario nell'ambito dell'istituto della produttività pag. 58
- Art. 10: Vari effetti economici e giuridici del rapporto di lavoro a tempo parziale pag. 58
- Art. 11: Criteri per la formazione di graduatorie pag. 58

Anlage 2

Rechtliche und wirtschaftliche Behandlung des Personals der Berufsbilder die dem Landesgesundheitsdienst angehören Seite 46

I. Abschnitt:

- Art. 1: Zuschreibung der Berufsbilder an die Funktionsebenen Seite 46
- Art. 2: Übergangsbestimmungen für die Einstufung des Verwaltungspersonals der IV. Funktionsebene Seite 46
- Art. 3: Übergangsbestimmungen für das Berufsbild Disponent der Einsatzleitzentrale 118 Seite 48
- Art. 4: Übergangsbestimmungen für die Aufnahme in den Dienst auf befristete Zeit Seite 48
- Art. 5: Übergangsbestimmungen für die Berufsbilder Fachassistenten Seite 48
- Art. 6: Übergangsbestimmungen für das Berufsbild DV- Operator/in ... Seite 49

Anlage 3

Sicherheitssprecher Seite 49

Anlage 4

**I. TITEL
TELZEIT**

- Art. 1: Definition Seite 52
- Art. 2: Formen des Zugangs zur Teilzeit Seite 53
- Art. 3: Umwandlung des Teilzeit- in ein Vollzeitverhältnis Seite 55
- Art. 4: Rücktritt vom Teilzeitarbeitsverhältnis und Rückkehr zum Vollzeitverhältnis Seite 55
- Art. 5: Umwandlung des Arbeitsverhältnisses Seite 56
- Art. 6: Gliederung der Arbeitszeit Seite 56
- Art. 7: Zulage für die Leistung der Teilzeit mit elastischer Klausel Seite 57
- Art. 8: Zusatzarbeit Seite 57
- Art. 9: Mehrstundenleistung im Rahmen des Institutes der Produktivitätssteigerung Seite 58
- Art. 10: Verschiedene rechtliche und wirtschaftliche Auswirkungen der Teilzeit Seite 58
- Art. 11: Kriterien für die Erstellung von Rangordnungen Seite 58

Art. 12:	Incompatibilità	pag. 59
Art. 13:	Norme finali e transitorie - opzioni	pag. 59
Art. 14:	Applicazione	pag. 59

**TITOLO II
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 15:	Cumulo dei permessi sindacali retributivi a livello provinciale	pag. 60
Art. 16:	Attività sociali, culturali, ricreative	pag. 60

Art. 12:	Unvereinbarkeiten	Seite 59
Art. 13:	Schluss- und Übergangsbestimmungen – Option	Seite 59
Art. 14:	Anwendung	Seite 59

**II. TITEL
ALGEMEINE BESTIMMUNGEN**

Art. 15:	Häufung der bezahlten Gewerkschaftsfreistellungen auf Landesebene	Seite 60
Art. 16:	Soziale, kulturelle und Freizeitaktivitäten	Seite 60

Contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio Sanitario provinciale escluso il personale dell'area medica e medico veterinaria e della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale per il periodo 2001-2004

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

*Art. 1
Ambito di applicazione*

1. Il presente contratto collettivo di comparto si applica al personale del Servizio Sanitario Provinciale escluso il personale dell'area medica e medico veterinaria e della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale, nonché al personale sanitario svolgente funzioni di coordinamento e tutoraggio assegnato alla Scuola Superiore di Sanità "Claudiana".

2. Per il personale sanitario che è parzialmente impiegato presso le aziende sanitarie e parzialmente assegnato alla Scuola superiore di Sanità "Claudiana" trova applicazione il presente contratto, previa informazione reciproca fra i rispettivi enti.

*Art. 2
Durata e decorrenza*

1. Il trattamento economico del presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 2001-31 dicembre 2004. Esso rimane comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo. Gli effetti economici del presente contratto decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali e, in mancanza, dal 1° giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

2. Il trattamento giuridico del presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 2001-31 dicembre 2004, salva la necessità riconosciuta da ambedue le parti negoziali di modificarlo o di integrarlo mediante apposito contratto. A tale fine, su richiesta di una delle due parti, esse si incontrano entro un mese dalla richiesta. Il trattamento giuridico del presente contratto decorre dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali ed, in mancanza, dal 1° giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto collettivo e rimane comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo di comparto.

3. Per il personale sanitario assegnato alla Scuola provinciale superiore di Sanità "Claudiana" che con-

Kollektivvertrag für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen Bereichs sowie des leitenden sanitären, Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches für den Zeitraum 2001-2004

**I. TITEL
ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

*Art. 1
Anwendungsbereich*

1. Der vorliegende Kollektivvertrag gilt für das Personal des Landesgesundheitsdienstes, mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen Bereichs sowie des leitenden sanitären-, Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereichs. Er gilt außerdem für das Gesundheitspersonal, das Koordinierungs- und Tutortätigkeiten ausübt und der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe „Claudiana“ zugewiesen ist.

2. Für das Gesundheitspersonal, das teils bei den Sanitätsbetrieben angestellt und teils der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe „Claudiana“ zugewiesen ist, gilt dieser Kollektivvertrag, nach Absprache zwischen den jeweiligen Körperschaften.

*Art. 2
Dauer und Laufzeit*

1. Die wirtschaftliche Behandlung dieses Vertrags bezieht sich auf den Zeitraum 1. Jänner 2001-31. Dezember 2004. Sie bleibt auf jeden Fall aufrecht, bis sie durch den nachfolgenden Vertrag ersetzt wird. Die wirtschaftlichen Auswirkungen dieses Vertrags sind ab den in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebenen Fristen und - in Ermangelung dieser - ab dem 1. Tag des Monats nach In-Kraft-Treten dieses Vertrags wirksam.

2. Die rechtliche Behandlung dieses Vertrags bezieht sich auf den Zeitraum 1. Jänner 2001-31. Dezember 2004, es sei denn beide Vertragsparteien erkennen die Notwendigkeit an, sie durch einen eigenen Vertrag zu ändern oder zu ergänzen. Zu diesem Zweck treffen sich die Vertragsparteien auf Antrag einer der beiden innerhalb eines Monats nach Antragstellung. Die rechtliche Behandlung dieses Vertrags ist ab den in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebenen Fristen und - in Ermangelung dieser - ab dem ersten Tag des Monats nach In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrags wirksam. Sie bleibt auf jeden Fall aufrecht, bis sie durch den nachfolgenden Kollektivvertrag ersetzt wird.

3. Für das der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe „Claudiana“ zugewiesene Gesundheits-

fluisce nel Servizio sanitario provinciale ai sensi della legge provinciale del 26 ottobre 1993, n. 18, il presente contratto ha effetto dalla data del passaggio.

4. La disciplina contenuta nel presente contratto collettivo costituisce l'attuazione del contratto collettivo intercompartimentale del 1° agosto 2002.

Art. 3

Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero

1. La disciplina sui servizi essenziali da garantire in caso di sciopero da parte del personale è contenuta nell'allegato 1.

**TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI**

Art. 4

Omogeneizzazione tra le aree

1. Al fine di garantire l'omogeneità tra le aree del Servizio Sanitario Provinciale per tutto il personale interessato, la parte pubblica provvede alla sottoscrizione dello stesso nonché degli altri contratti delle singole aree dopo aver sentito le rispettive delegazioni sindacali rappresentative sull'ipotesi di intesa intervenuta nell'ambito della contrattazione con l'altra delegazione sindacale. In caso di una disciplina differenziata per gli istituti contrattuali comuni, viene riaperta la contrattazione compartimentale sui punti controversi del contratto già stipulato sull'altro tavolo di contrattazione.

Art. 5

Contrattazione decentrata

1. La contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:

- a) mobilità all'interno dell'azienda;
- b) modalità di recupero del periodo di assenza per permessi brevi per esigenze personali;
- c) modalità di fruizione della pausa di lavoro (pausa caffè);
- d) emissione, in caso di malattia, del certificato medico a partire dal 1° giorno lavorativo;
- e) individuazione di altre unità organizzative e profili professionali ai quali concedere i giorni di congedo ordinario aggiuntivo per il recupero psicofisico;
- f) individuazione di eventuali ulteriori servizi per il riconoscimento dell'indennità per l'uso della lingua ladina;

personal, das im Sinne des Landesgesetzes vom 26. Oktober 1993, Nr. 18, zum Landesgesundheitsdienst übergeht, ist dieser Vertrag ab dem Datum des Übertritts wirksam.

4. Mit diesem Kollektivvertrag wird der bereichsübergreifende Kollektivvertrag vom 1. August 2002 angewendet.

Art. 3

Gewährleistung von unerlässlichen Diensten im Streikfall

1. Die Regelung über die unerlässlichen Dienste, die im Streikfall vom Personal zu gewährleisten sind, ist in Anlage 1 enthalten.

**II. TITEL
GEWERKSCHAFTSBEZIEHUNGEN**

Art. 4

Harmonisierung der Verhandlungsbereiche

1. Um die Homogenisierung zwischen den Verhandlungstischen des Landesgesundheitsdienstes für das gesamte betroffene Personal zu gewährleisten, unterzeichnet die öffentliche Delegation diesen, sowie den Vertrag der anderen Verhandlungstische, erst nachdem die jeweiligen Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch über den mit der anderen Gewerkschaftsdelegation ausgehandelten Vertrag angehört wurden. Falls eine unterschiedliche Regelung für gemeinsame Vertragsinstitute vorgesehen ist, werden die Bereichsverhandlungen über die strittigen Punkte des bereits vereinbarten Vertrages des anderen Verhandlungstisches wieder aufgenommen.

Art. 5

Dezentrale Vertragsverhandlungen

1. Die dezentralen Vertragsverhandlungen betreffen folgende Sachverhalte:

- a) Mobilität im Betrieb;
- b) Modalitäten der Einbringung von Abwesenheitszeiten für kurze Freistellungen aus persönlichen Gründen;
- c) Modalitäten zur Inanspruchnahme der Arbeitspause (Kaffeepause);
- d) bei Krankheit - Ausstellung des ärztlichen Zeugnisses ab dem 1. Arbeitstag;
- e) Ermittlung weiterer Organisationseinheiten und Berufsbilder, denen die zusätzlichen Tage ordentlichen Urlaubs zur psycho-physischen Erholung gewährt werden sollen;
- f) Ermittlung eventueller zusätzlicher Dienste für die Zuerkennung der Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache;

- g) modalità e criteri per l'aumento individuale dello stipendio di cui all'art. 20, comma 4, del presente contratto;
- h) modalità di controllo dell'osservanza dell'orario di lavoro;
- i) tutte le altre materie espressamente riservate alla contrattazione decentrata ai sensi del presente accordo.

2. Per la contrattazione decentrata sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali che sono firmatarie di questo contratto oppure le organizzazioni sindacali che abbiano un numero di iscritti tra il personale dell'azienda sanitaria non inferiore al 15%.

3. Nei contratti collettivi decentrati devono essere inserite, ai sensi della disciplina del contratto collettivo intercompartimentale in vigore, apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Copia dei suddetti contratti va inviata per conoscenza all'Assessore alla Sanità con relativa relazione sui costi e sull'economicità degli stessi.

Art. 6

Diritto sindacale all'informazione

1. Il diritto all'informazione riguarda tutti i provvedimenti di natura generale aventi riflessi sui rapporti di lavoro. A tale fine le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di comparto, le Aziende sanitarie interessate e l'Assessorato alla Sanità s'incontrano mensilmente. L'ordine del giorno delle rispettive sedute è definito almeno 5 giorni prima della riunione.

2. Nel contratto collettivo aziendale possono essere previste particolari forme di partecipazione anche con la costituzione di commissioni bilaterali o osservatori per tutti gli aspetti interessanti la gestione dei rapporti di lavoro.

Art. 7

Patronato sindacale

1. Il personale in attività o in quiescenza può farsi rappresentare dal sindacato o dall'istituto di patronato sindacale per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali davanti ai competenti organi dell'amministrazione.

2. Gli istituti di patronato sindacale hanno il diritto di svolgere la loro attività nei luoghi di lavoro.

- g) Modalitäten und Kriterien für die individuelle Gehaltserhöhung laut Artikel 20 Absatz 4 dieses Vertrags;
- h) Modalitäten zur Überwachung der Einhaltung der Arbeitszeit;
- i) alle anderen Sachverhalte, die ausdrücklich den dezentralen Vertragsverhandlungen im Sinne dieses Vertrages vorbehalten sind.

2. Zum Zwecke der Teilnahme an den Verhandlungen auf Betriebsebene gelten jene Gewerkschaftsorganisationen als repräsentativ, die diesen Vertrag unterschrieben haben bzw. jene, bei denen mindestens 15% des Personals des Sanitätsbetriebes als Mitglieder eingeschrieben sind.

3. In den Kollektivverträgen auf Betriebsebene müssen im Sinne der geltenden Regelung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages eigene Klauseln eingefügt werden, die die Fristen, Modalitäten und Verfahren zur Prüfung ihrer Umsetzung vorsehen. Eine Kopie der genannten Verträge ist zusammen mit einem entsprechenden Bericht über die Kosten und Wirtschaftlichkeit derselben zur Kenntnis dem Landesrat für Gesundheitswesen zu übermitteln.

Art. 6

Recht der Gewerkschaften auf Information

1. Das Recht auf Information bezieht sich auf alle allgemeinen Maßnahmen, die sich auf die Arbeitsverhältnisse auswirken. Zu diesem Zweck treffen sich die auf Bereichsebene repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen, die betroffenen Sanitätsbetriebe und das Assessorat für Gesundheitswesen monatlich. Die Tagesordnung ist mindestens 5 Tage vor der jeweiligen Sitzung festzulegen.

2. Im Kollektivvertrag auf Betriebsebene können besondere Formen der Mitsprache, auch durch Einsetzung von bilateralen Kommissionen oder Beobachtungsstellen, vorgesehen werden, und zwar für alle Aspekte, die die Verwaltung der Arbeitsverhältnisse betreffen.

Art. 7

Gewerkschaftspatronat

1. Das sich im Dienst befindende Personal sowie jenes in Ruhestand kann sich für die Abwicklung der Verfahren betreffend Fürsorge- und betreuungsmäßigen Leistungen von der Gewerkschaft oder vom Gewerkschaftspatronat gegenüber den zuständigen Organen der Verwaltung vertreten lassen.

2. Die Gewerkschaftspatronatsinstitute haben das Recht, ihre Tätigkeit an den Arbeitsplätzen abzuwickeln.

**TITOLO III
RAPPORTO DI LAVORO**

**Capo I
Costituzione e risoluzione
del rapporto di lavoro**

*Art. 8
Periodo di prova*

1. Si applica la disciplina del contratto collettivo intercompartimentale in vigore.

2. Il personale riassunto o riammesso decorsi tre anni dalla cessazione dal servizio è soggetto ad un periodo di prova pari alla metà di quello previsto per l'assunzione in servizio nelle aziende sanitarie.

3. In caso di preventiva sottoscrizione del contratto di lavoro, il personale di cui al comma 2 può partecipare ad iniziative di aggiornamento e formazione offerte dalle aziende anche prima dell'effettivo inizio del servizio. Tale partecipazione di seguito non dà comunque diritto a retribuzione.

4. In caso di mobilità verticale nell'ambito dell'azienda d'appartenenza al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato viene conservato il posto di provenienza fino al superamento del periodo di prova.

*Art. 9
Mobilità interregionale tra gli enti*

1. In caso di mancata copertura di posti banditi secondo le modalità stabilite dall'articolo 17, comma 4 del contratto collettivo intercompartimentale dell'1.8.2002, i relativi posti possono essere coperti con personale proveniente da aziende sanitarie extra-provinciali su domanda del singolo interessato.

*Art. 10
Orario di lavoro*

1. L'orario di lavoro per il personale a tempo pieno è di 38 ore settimanali. Esso è, di norma, articolato su cinque o sei giornate ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

2. Nel rispetto delle disposizioni sull'orario di servizio e sull'orario d'apertura al pubblico, l'articolazione dell'orario di lavoro è definita dall'Azienda o da organo delegato, previo accordo con le organizzazioni sindacali, tenuto conto dei seguenti principi:

**III. TITEL
ARBEITSVERHÄLTNIS**

**I. Abschnitt
Begründung und Auflösung des
Arbeitsverhältnisses**

*Art. 8
Probezeit*

1. Es gilt die Regelung des geltenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrages.

2. Das wieder eingestellte oder wieder aufgenommene Personal muss die Hälfte der bei Anstellung in den Sanitätsbetrieben vorgesehenen Probezeit ableisten, wenn zwischen dem Datum des Dienstaustrettes und jenem der Wiedereinstellung drei Jahre vergangen sind.

3. Wird der Arbeitsvertrag im Voraus unterzeichnet, kann das Personal laut Absatz 2 auch vor der effektiven Wiederaufnahme des Dienstes an Weiter- und Ausbildungsveranstaltungen teilnehmen, die von den Betrieben angeboten werden. Die Teilnahme gibt jedoch in der Folge kein Recht auf eine Vergütung.

4. Bei vertikaler Mobilität im Rahmen des Zugehörigkeitsbetriebs bleibt dem Personal mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis der ursprüngliche Arbeitsplatz bis zum Bestehen der Probezeit erhalten.

*Art. 9
Interregionale Mobilität zwischen den Körperschaften*

1. Falls die gemäß den Bestimmungen von Artikel 17 Absatz 4 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002 ausgeschriebenen Stellen nicht besetzt werden, können diese Stellen auf Antrag der interessierten Person mit Personal von Sanitätsbetrieben außerhalb der Provinz besetzt werden.

*Art. 10
Arbeitszeit*

1. Die Arbeitszeit des Personals mit Vollzeitarbeitsverhältnis beträgt 38 Wochenstunden. Sie ist in der Regel auf fünf oder sechs Wochentage aufgeteilt sowie funktional zum Dienststundenplan und den Öffnungszeiten.

2. Die Gliederung der Arbeitszeit wird nach Vereinbarung mit den Gewerkschaftsorganisationen vom Sanitätsbetrieb oder von einem ermächtigten Organ festgelegt, und zwar im Einklang mit den Bestimmungen über den Dienststundenplan und über die Öffnungszeiten für das Publikum und aufgrund folgender Grundsätze:

- ottimizzazione delle risorse umane;
- miglioramento della qualità della prestazione, tenuto conto delle esigenze dell'utenza;
- eliminazione delle liste di attesa;
- miglioramento di rapporti funzionali con altre strutture, servizi ed altre amministrazioni pubbliche;
- utilizzazione programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro;
- previsione di orario continuato ed articolato in turni laddove le esigenze del servizio richiedano la presenza del personale nell'arco delle dodici o ventiquattro ore.

3. Per il personale sanitario assegnato alla Scuola superiore di Sanità "Claudiana" l'articolazione dell'orario di lavoro è definita nel rispetto dei criteri di cui al comma 2, ove applicabili, previo accordo fra i rispettivi enti.

4. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore aggiuntive di plus orario e le ore di lavoro straordinario, calcolando la media dell'orario di lavoro settimanale con riferimento ad un periodo di 12 mesi al massimo, da stabilirsi a livello aziendale. In caso di ripetuto superamento a lungo termine delle 38 ore settimanali rispettivamente aumentate del plus orario, le aziende sanitarie si confrontano con le organizzazioni maggiormente rappresentative per discutere di possibili soluzioni.

5. Previo accordo aziendale, l'orario di lavoro può essere articolato con il ricorso alla programmazione di calendari di lavoro inferiori o superiori alle 38 ore settimanali. In tal caso nel rispetto delle monte ore annuale, potranno essere previsti per certi periodi orari di lavoro con rispetto dei seguenti limiti orari e temporali:

- minimo di 28,5 ore settimanali
- massimo di 44 ore settimanali per un periodo massimo di sei mesi all'anno.

6. Al personale spetta un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive nell'arco delle 24 ore.

7. Compatibilmente con le esigenze di servizio il personale può godere di una pausa di lavoro nell'arco della giornata lavorativa.

- verbesserter Einsatz der Humanressourcen;
- Verbesserung der Qualität der Leistung, unter Berücksichtigung der Erfordernisse der Nutzerinnen und Nutzer;
- Beseitigung der Wartelisten;
- Verbesserung der funktionellen Beziehungen zu anderen Strukturen, Diensten und öffentlichen Verwaltungen;
- programmierte Verwendung aller Institute, die dazu beitragen, die Arbeit und die Dienste flexibel zu organisieren und die organische Verteilung der Arbeitsbelastungen zu verwirklichen;
- Ermöglichung einer durchgehenden und in Turnusse gegliederten Arbeitszeit, dort wo die Diensterfordernisse die Anwesenheit des Personals über einen Zeitraum von 12 bzw. 24 Stunden erforderlich machen.

3. Für das der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe „Claudiana“ zugewiesene Gesundheitspersonal wird die Gliederung der Arbeitszeit im Einklang mit den Kriterien laut Absatz 2, soweit anwendbar, festgelegt und nach Vereinbarung zwischen den jeweiligen Körperschaften.

4. Die durchschnittliche Arbeitszeit darf auf jeden Fall für jeden Zeitraum von 7 Tagen nicht mehr als 48 Stunden betragen, und zwar einschließlich der zusätzlichen Mehr- und Überstunden. Dabei wird die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, die auf Betriebsebene festzulegen ist, in Bezug auf einen Zeitraum von maximal 12 Monaten berechnet. Bei langfristiger und wiederholter Überschreitung der 38 Wochenstunden, zuzüglich Mehrstundenleistung, diskutieren die Sanitätsbetriebe gemeinsam mit den Gewerkschaftsorganisationen mit Vertretungsanspruch über mögliche Lösungsansätze.

5. Nach Vereinbarung auf Betriebsebene kann die Arbeitszeit mittels Programmierung von Arbeitskalendern von weniger oder mehr als 38 Wochenstunden gegliedert werden. In diesem Fall können unter Berücksichtigung der jährlichen Arbeitsstundenzahl für bestimmte Zeiträume Arbeitszeitpläne erstellt werden, wobei nachstehende Stunden- und Zeitgrenzen zu berücksichtigen sind:

- mindestens 28,5 Stunden pro Woche
- maximal 44 Wochenstunden für einen Höchstzeitraum von 6 Monaten im Jahr.

6. Das Personal hat Anspruch auf eine tägliche Ruhepause im Ausmaß von mindestens 11 aufeinander folgenden Stunden in einem Zeitraum von 24 Stunden.

7. Unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse kann das Personal im Laufe des Arbeitstages eine Arbeitspause in Anspruch nehmen.

Capo II Interruzioni e sospensione della prestazione

Art. 11 *Congedo ordinario*

1. Il personale con orario di servizio settimanale su cinque giorni ha diritto per ogni anno di effettivo servizio a 30 giornate lavorative di congedo ordinario.

2. Il personale con orario di servizio settimanale su sei giorni ha diritto per ogni anno di effettivo servizio a 36 giornate lavorative di congedo ordinario.

3. Il congedo ordinario previsto dal presente articolo è comprensivo e sostitutivo delle sei giornate di riposo di cui alla legge n. 937 del 23 dicembre 1997.

4. Ai sensi dell'articolo 18, comma 11, del CCI del 1° agosto 2002, al personale già in servizio all'entrata in vigore del contratto collettivo del 28 agosto 2001 ha diritto, qualora il proprio orario di lavoro sia articolato su 5 giorni, ad un congedo ordinario retribuito annuo complessivo di 32 giorni.

5. Al personale sottoposto al rischio di radiazioni ionizzanti di cui all'articolo 1, comma 2 della legge 27 ottobre 1988, n. 460, viene concesso un congedo ordinario aggiuntivo di 15 giorni all'anno, da usufruirsi in un'unica soluzione.

6. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite su richiesta del dipendente nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio.

7. Compatibilmente con le oggettive esigenze del servizio il personale può frazionare le ferie in più periodi. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, garantendo la fruizione di un periodo di congedo comunque non inferiore a 15 giorni di lavoro consecutivi annui nel periodo estivo, comprensivo da maggio a settembre.

8. In caso d'indifferibili esigenze di servizio o per particolari ragioni personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

9. La fruizione delle ferie può essere rinviata anche al secondo semestre dell'anno successivo, qualora sussistano motivi non imputabili alla volontà del dipendente, ma a cause di forza maggiore che non abbiano consentito il godimento delle ferie entro i termini indicati nei commi 4 e 5.

II. Abschnitt Unterbrechung und Aussetzung der Arbeitsleistung

Art. 11 *Ordentlicher Urlaub*

1. Das Personal mit Fünftagewoche hat pro Jahr effektiven Dienstes Anrecht auf einen ordentlichen Urlaub im Ausmaß von 30 Arbeitstagen.

2. Das Personal mit Sechstagewoche hat pro Jahr effektiven Dienstes Anrecht auf einen ordentlichen Urlaub im Ausmaß von 36 Arbeitstagen.

3. Der ordentliche Urlaub laut diesem Artikel umfasst und ersetzt die sechs Ruhetage laut Gesetz vom 23. Dezember 1997, Nr. 937.

4. Im Sinne von Artikel 18 Absatz 11 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 hat das Personal, das bei In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags vom 28. August 2001 bereits im Dienst war, Anrecht auf einen ordentlichen Urlaub im Ausmaß von insgesamt 32 Arbeitstagen, sofern es eine Fünftagewoche hat.

5. Dem Personal, das einem Röntgenstrahlenrisiko laut Artikel 1 Absatz 2 des Gesetzes vom 27. Oktober 1988, Nr. 460, ausgesetzt ist, wird ein zusätzlicher ordentlicher Urlaub im Ausmaß von 15 Tagen pro Jahr zuerkannt. Dieser Urlaub ist in einem einzigen Zeitabschnitt in Anspruch zu nehmen.

6. Der Urlaub ist ein unverzichtbares Recht und darf nicht in Geld abgegolten werden. Er wird auf Antrag des Bediensteten im Laufe eines jeden Kalenderjahres in den Zeiträumen in Anspruch genommen, in denen es die Diensterfordernisse zulassen.

7. Das Personal kann den Urlaub auf mehrere Zeitabschnitte aufteilen, soweit dies mit den Diensterfordernissen vereinbar ist. Der Urlaub muss unter Berücksichtigung der vordefinierten Ferienturnusse in Anspruch genommen werden. Dabei ist die Inanspruchnahme eines ordentlichen Urlaubs von nicht weniger als 15 aufeinander folgenden Arbeitstagen in der Sommerzeit (von Mai bis September) zu gewährleisten.

8. Wenn unaufschiebbare Diensterfordernisse oder besondere persönliche Gründe es nicht ermöglichen haben, den Urlaub im Laufe des Jahres in Anspruch zu nehmen, muss dieser innerhalb des ersten darauf folgenden Halbjahres in Anspruch genommen werden.

9. Der Urlaub kann auch in der zweiten Jahreshälfte des folgenden Jahres in Anspruch genommen werden, sofern die Gründe hierfür den Bediensteten nicht anlastbar sind, sondern auf höhere Gewalt zurückzuführen sind, aufgrund welcher der Urlaub nicht innerhalb der in den Absätzen 4 und 5 genannten Zeiträume in Anspruch genommen werden konnte.

10. Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o, se già autorizzate, sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di eventuale ritorno al luogo di svolgimento delle ferie, nonché all'indennità di missione per la durata dei medesimi viaggi. In questo caso il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate e documentate per il periodo di ferie non goduto.

11. Le ferie sono sospese nei casi di malattia adeguatamente e debitamente documentati non inferiori a 3 giorni o che abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero, purché il lavoratore abbia dato all'Azienda immediata e tempestiva informazione.

12. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere preventivamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 6 e 8.

Art. 12

Permessi per motivi di studio

1. Al fine di garantire il diritto allo studio al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, con un rapporto di servizio di durata non inferiore a dodici mesi, sono concessi dei permessi retribuiti di studio. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale inferiore al 75% è escluso dalla concessione dei permessi.

2. Il permesso retribuito per motivi di studio per ogni anno scolastico rispettivamente accademico non può superare i seguenti limiti:

a) limite aziendale:

Nell'arco dell'anno solare può fruire dei permessi di cui al comma 1 fino al 3% del personale a tempo indeterminato e determinato in servizio all'inizio dell'anno, con eventuale arrotondamento all'unità superiore.

Per la Scuola superiore di sanità "Claudiana" possono usufruire nell'arco dell'anno dei permessi di cui al comma 1 contemporaneamente due dipendenti al massimo.

b) limite individuale:

150 ore d'effettiva assenza dal servizio per il personale a tempo pieno ed un numero d'ore in rapporto all'orario settimanale per il personale a tempo parziale.

3. Nella concessione dei permessi retribuiti per un massimo di 5 anni è data la precedenza al personale di ruolo per la frequenza dei corsi nel rispetto del seguente ordine:

10. Wird der bereits begonnene Urlaub aus Dienstgründen unterbrochen oder der bereits genehmigte Urlaub aus denselben Gründen aufgeschoben, hat der Bedienstete Anrecht auf die Rückvergütung der belegten Spesen für die Rückreise an den Dienstsitz und die etwaige Rückreise an den Ferienort sowie auf die Außendienstzulage für die Dauer der entsprechenden Fahrten. Zudem hat der Bedienstete Anrecht auf Rückerstattung der vorgestreckten und belegten Spesen für den Zeitraum des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs.

11. Der Urlaub wird in Krankheitsfällen, die ausreichend und gebührend belegt sind und nicht weniger als drei Tage betragen, oder einen Krankenhausaufenthalt erforderlich gemacht haben, ausgesetzt, sofern der Bedienstete den Betrieb unverzüglich und rechtzeitig davon in Kenntnis gesetzt hat.

12. Die Abwesenheiten wegen Krankheit verkürzen nicht das Ausmaß des zustehenden Urlaubs, auch wenn sie sich über das ganze Kalenderjahr erstrecken haben. In diesem Fall muss der Urlaub im Voraus vom Vorgesetzten unter Berücksichtigung der Dienstverhältnisse genehmigt werden, und zwar auch außerhalb der Zeiträume laut den Absätzen 6 und 8.

Art. 12

Bildungsurlaub

1. Um das Recht auf Bildung zu gewährleisten, wird dem Personal mit unbefristetem sowie mit befristetem Arbeitsverhältnis mit einer Laufzeit von nicht weniger als zwölf Monaten ein bezahlter Bildungsurlaub gewährt. Dem Personal mit Teilzeitarbeitsverhältnis unter 75% steht dieser Urlaub nicht zu.

2. Der bezahlte Bildungsurlaub darf pro Schuljahr bzw. akademisches Jahr die folgenden Höchstgrenzen nicht überschreiten:

a) betriebliche Höchstgrenze:

Im Laufe des Kalenderjahres können höchstens 3% des zu Jahresbeginn im Dienst befindlichen Personals mit unbefristetem und befristetem Arbeitsverhältnis den Urlaub laut Absatz 1 beanspruchen, wobei gegebenenfalls auf die nächst höhere Zahl aufgerundet wird.

Für die Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe „Claudiana“ dürfen im Laufe des Kalenderjahres höchstens zwei Bedienstete gleichzeitig den Urlaub laut Absatz 1 in Anspruch nehmen.

b) individuelle Höchstgrenze:

150 Stunden effektiver Dienstabwesenheit für das Vollzeitpersonal und eine Stundenzahl im Verhältnis zur Wochenarbeitszeit für das Teilzeitpersonal.

3. Der bezahlte Bildungsurlaub für höchstens 5 Jahre wird vorrangig dem Stammrollenpersonal für den Besuch von Kursen, unter Berücksichtigung der nachstehenden Reihenfolge gewährt:

- a) corsi di studio della scuola media inferiore o superiore;
- b) corsi di formazione, organizzati dalla provincia o per delega da istituti o aziende, al termine dei quali viene rilasciato un diploma di qualificazione professionale richiesto per l'accesso all'impiego nelle aziende sanitarie;
- c) corsi di specializzazione nello specifico settore professionale;
- d) corsi finalizzati al conseguimento di titoli di studio in corsi universitari;
- e) per la predisposizione della tesi di laurea non è concesso più di un anno accademico
- f) corsi di formazione post-universitaria.

4. Al personale laureato rispettivamente diplomato non viene concesso il permesso per il conseguimento di altra laurea rispettivamente altro diploma di maturità.

5. A livello aziendale, su proposta del comitato per l'aggiornamento professionale, previo confronto con le OO.SS. maggiormente rappresentative, vengono predisposti criteri di distribuzione dei permessi retribuiti per motivi di studio, garantendo un'equa distribuzione fra le varie figure professionali e permettendo anche la determinazione di priorità per motivi oggettivi e per un periodo di tempo limitato.

6. La concessione dei permessi retribuiti per motivi di studio è subordinata alle esigenze di servizio. Il dipendente è obbligato a concordare il piano di utilizzazione dei permessi retribuiti con il diretto superiore.

7. Il dipendente è tenuto a presentare idonea certificazione in ordine all'iscrizione ed alla frequenza dell'università, delle scuole, dei corsi e degli esami sostenuti nonché in ordine alla presentazione della tesi di laurea. Il certificato d'iscrizione deve essere presentato comunque alla fruizione del primo permesso retribuito. In caso di mancata presentazione dell'ulteriore certificazione entro l'anno accademico risp. scolastico di riferimento e comunque entro la fine dell'anno solare, i permessi fruiti vengono considerati come aspettativa non retribuita, mentre in assenza di giustificati motivi i relativi permessi equivalgono ad un'assenza ingiustificata.

8. Al personale, al quale viene concesso il permesso retribuito, salvo eccezionali ed inderogabili esigenze, vengono concessi turni di lavoro che agevolino la frequenza dell'università, della scuola, dei corsi e la preparazione agli esami.

9. Nel caso in cui non si presenti all'esame il personale deve provvedere al recupero delle ore concesse.

- a) Besuch von Mittel- oder Oberschulen;
- b) Besuch von Ausbildungslehrgängen, die von der Landesverwaltung selbst oder in deren Auftrag von anderen Institutionen oder Betrieben organisiert werden, und bei deren Abschluss ein Befähigungsdiplom ausgestellt wird, das für den Zugang zu den Stellen der Sanitätsbetriebe erforderlich ist;
- c) Spezialisierungskurse im spezifischen Arbeitsbereich;
- d) Besuch von Lehrgängen zur Erlangung von universitären Studientiteln;
- e) für das Schreiben einer Doktorarbeit wird höchstens ein akademisches Jahr gewährt;
- f) postuniversitäre Ausbildungskurse.

4. Dem Personal mit Doktorat oder mit Matura wird der Bildungsurlaub für die Erlangung eines weiteren Doktorats bzw. Maturadiploms nicht gewährt.

5. Auf Vorschlag des Fachkomitees für die berufliche Weiterbildung und in Absprache mit den Gewerkschaftsorganisationen mit Vertretungsanspruch werden Kriterien für die Verteilung des bezahlten Bildungsurlaubs erstellt. Dabei wird eine ausgewogene Verteilung des Bildungsurlaubs auf die verschiedenen Berufsbilder gewährleistet und es wird ferner ermöglicht, aus objektiven Gründen und für einen begrenzten Zeitraum, Prioritäten zu setzen.

6. Die Gewährung von bezahlten Bildungsurlauben muss mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbar sein. Der Bedienstete ist verpflichtet, mit dem direkten Vorgesetzten einen Plan über die Inanspruchnahme des bezahlten Bildungsurlaubs zu vereinbaren.

7. Der Bedienstete ist verpflichtet, geeignete Bestätigungen betreffend die Einschreibung und den Besuch der Universität, der Schule oder des Lehrgangs sowie über die Ablegung der Prüfungen und die Einreichung der Doktorarbeit vorzulegen. Die Einschreibebestätigung muss auf jeden Fall bei Inanspruchnahme des ersten Bildungsurlaubs vorgelegt werden. Werden die anderen Bestätigungen nicht innerhalb des entsprechenden akademischen Jahres oder des Schuljahres bzw. spätestens innerhalb des Kalenderjahres vorgelegt, so wird der bereits beanspruchte Bildungsurlaub als unbezahlter Wartestand angesehen. Liegen keine berechtigten Gründe vor, dann gilt der Bildungsurlaub als unentschuldigte Abwesenheit.

8. Dem Personal, dem der bezahlte Bildungsurlaub gewährt wird, werden, unbeschadet außergewöhnlicher und unaufschiebbarer Dienstverpflichtungen, Arbeitsturnusse gewährt, die den Besuch der Universität, der Schule oder der Kurse sowie die Vorbereitung auf die Prüfungen erleichtern.

9. Legt das Personal die Prüfung nicht ab, muss es für die Wiedereinbringung der gewährten Stunden sorgen.

10. Qualora i corsi frequentati abbiano una durata inferiore all'anno scolastico, i permessi di studio possono essere concessi in proporzione.

Art. 13

Aspettativa non retribuita per motivi personali, di famiglia o di studio

1. L'aspettativa non retribuita per motivi personali, familiari e di studio prevista dal contratto collettivo intercompartimentale è concessa dal direttore generale o suo delegato su richiesta motivata e, se possibile documentata.

2. La relativa domanda è da presentare al competente ufficio della ripartizione personale e per conoscenza al diretto superiore, il quale esprime parere motivato in merito alla compatibilità dell'aspettativa richiesta con le esigenze di servizio.

3. Per particolari esigenze di servizio l'aspettativa può essere respinta in forma scritta o accolta solo in parte ovvero in accordo con il dipendente anticipata o posticipata nel tempo. Qualora il diretto superiore non sia d'accordo per motivi di servizio con l'aspettativa richiesta o con il periodo proposto, deve trasmettere tempestivamente parere in merito alla ripartizione del personale.

Art. 14

Congedo straordinario per la rigenerazione psico-fisica

1. Il personale infermieristico, operatore tecnico addetto all'assistenza, operatore tecnico addetto all'assistenza psichiatrica, operatore socio sanitario e assistente sociale, operante nei servizi sotto elencati con assistenza diretta a pazienti in gravi condizioni psicofisiche: reparto psichiatria e servizio psichiatrico dell'area territoriale, servizio per le dipendenze, reparto e day hospital infettivi, centro di rianimazione compresa la terapia intensiva neonatale, ha diritto al graduale aumento del congedo ordinario per non più di un giorno per ogni anno d'effettivo servizio nelle predette strutture, a partire dal terzo.

2. Per il personale che presta servizio nelle strutture, le quali fino all'entrata in vigore del contratto collettivo in data 11.9.2001 erano state considerate a livello aziendale per la concessione del congedo straordinario per la rigenerazione psicofisica, trova applicazione la disciplina dell'aumento graduale del congedo ordinario di cui al comma 1, se le medesime strutture vengono nuovamente considerate a livello

10. Beträgt die Dauer der besuchten Kurse weniger als ein Schuljahr, kann der Bildungsurlaub im Verhältnis gewährt werden.

Art. 13

Unbezahlter Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen

1. Der vom bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vorgesehene unbezahlte Wartestand aus persönlichen, familiären oder Ausbildungsgründen wird vom Generaldirektor oder einer von diesem ermächtigten Person auf der Grundlage eines begründeten und, wenn möglich, dokumentierten Antrags gewährt.

2. Der entsprechende Antrag ist beim zuständigen Amt der Personalabteilung und zur Kenntnis beim zuständigen Vorgesetzten einzureichen, der ein begründetes Gutachten über die Vereinbarkeit des beantragten Wartestands mit den Diensterfordernissen abgibt.

3. Wegen besonderer Diensterfordernisse kann der Wartestand schriftlich abgelehnt oder auch nur teilweise angenommen werden bzw. im Einvernehmen mit dem Bediensteten zeitlich vorverlegt oder verschoben werden. Ist der zuständige Vorgesetzte mit dem beantragten Wartestand oder mit dem vorgeschlagenen Zeitraum wegen dienstlicher Gründe nicht einverstanden, so muss er der Personalabteilung unverzüglich ein diesbezügliches Gutachten übermitteln.

Art. 14

Sonderurlaub für die psycho-physische Erholung

1. Anspruch auf eine graduelle Erhöhung des ordentlichen Urlaubs im Ausmaß von höchstens einem Tag pro Jahr effektiven Dienstes in den nachstehenden Strukturen, und zwar ab dem dritten Dienstjahr, haben das Krankenpflegepersonal, die Fachkraft-Pflegegehilfe, die Fachkräfte des psychiatrischen Dienstes, die Fachkraft-Pflegehelfer und die Sozialassistenten, die in nachstehenden Diensten bzw. Abteilungen in direktem Kontakt mit Patienten in schwerwiegender psycho-physischer Verfassung arbeiten: Psychiatrie und psychiatrischer Dienst des Territoriums, Dienst für Abhängigkeitserkrankungen, Abteilung und Day Hospital für Infektionskrankheiten, Zentrum für Wiederbelebung mit Betten, Abteilung Anästhesie und Wiederbelebung einschließlich der Intensivtherapie für Neugeborene.

2. Auf das Personal, das in den Strukturen Dienst leistet, die bis zum In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags zum 11.9.2001 auf Betriebsebene für die Gewährung des Sonderurlaubes für die psycho-physische Erholung berücksichtigt wurden, gilt die Regelung der graduellen Erhöhung des ordentlichen Urlaubs laut Absatz 1, sofern die genannten Strukturen erneut auf Betriebsebene für die graduelle Erhöhung des

aziendale per l'aumento graduale del congedo ordinario.

3. Vengono fatti salvi i diritti maturati ai sensi della disciplina di cui alla circolare dell'Assessore alla Sanità del 13 novembre 2003. Il personale che, ai sensi della citata circolare, all'entrata in vigore del presente contratto collettivo ha maturato più di 10 giorni di congedo ordinario aggiuntivo, prosegue con l'eventuale cumulo di 10 giorni annui. Per tale personale trova applicazione il comma 6 del presente articolo.

4. Con contratto aziendale sono individuati altri servizi nonché il personale assegnato svolgente mansioni particolarmente logoranti.

5. Il beneficio di cui al comma 1 è progressivamente cumulabile fino ad un massimo di 10 giorni per anno e può essere fruito nel corso del periodo di servizio o alla fine dello stesso, in unica soluzione.

6. In caso di interruzione del rapporto di lavoro o aspettativa non retribuita per almeno un anno di cui agli articoli 24 e 28 del CCI del 1° agosto 2002 comincia a decorrere un nuovo periodo di calcolo ai fini del cumulo di cui al comma 4, senza tener conto del periodo pregresso.

Durante il periodo di assenza a qualsiasi titolo per almeno un anno, escluse quelle sopraccitate, viene interrotta la maturazione dei giorni di congedo ordinario aggiuntivo e al rientro in servizio, il calcolo del cumulo riprende con i giorni maturati prima dell'assenza.

7. Sia in caso di mobilità interna verso una struttura nella quale non è previsto il diritto al recupero psicofisico che in caso di mobilità tra Aziende il personale deve fruire il congedo ordinario aggiuntivo maturato prima del cambiamento. In casi eccezionali, per cause non imputabili al personale, qualora non sia possibile fruire del congedo ordinario aggiuntivo prima del cambiamento, il diritto maturato viene fruito nella struttura di destinazione.

8. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale la disciplina del presente articolo trova applicazione in proporzione all'orario di lavoro settimanale prestato.

Capo III Pari opportunità

Art. 15 Pari opportunità

1. Presso ogni singola azienda sanitaria è istituito un comitato di pari opportunità tra uomo e donna

ordentlichen Urlaubs berücksichtigt werden.

3. Davon unberührt sind die im Sinne der Regelung laut Rundschreiben des Landesrates für Gesundheitswesen vom 13. November 2003 angereiften Rechte. Das Personal, das im Sinne dieses Rundschreibens bei In-Kraft-Treten dieses Kollektivvertrags bereits mehr als 10 Tage zusätzlichen Sonderurlaub angereift hat, setzt die graduelle Erhöhung mit 10 Tagen pro Jahr fort. Für dieses Personal gilt Absatz 6 dieses Artikels.

4. Mit Vertrag auf Betriebsebene werden weitere Dienste sowie das zugewiesene Personal ermittelt, das besonders aufreibende Aufgaben ausübt.

5. Die Begünstigung laut Absatz 1 ist fortlaufend häufbar, und zwar bis zu einem Maximum von 10 Tagen pro Jahr, und kann während oder am Ende der Dienstzeit in einem einzigen Zeitabschnitt in Anspruch genommen werden.

6. Bei Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses oder unbezahltem Wartestand für mindestens ein Jahr laut den Artikeln 24 und 28 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 beginnt ein neuer Berechnungszeitraum für die Häufung laut Absatz 4, und zwar ohne Berücksichtigung des vorangegangenen Zeitraums.

Während der Abwesenheit aus jedem Grund von mindestens einem Jahr, mit Ausnahme der oben genannten Zeiträume, wird die Anreifeung der zehn zusätzlichen ordentlichen Urlaubstage unterbrochen. Bei Wiedereintritt in den Dienst wird die Berechnung mit den vor der Abwesenheit angereiften Tagen fortgesetzt.

7. Sowohl beim Wechsel zu einer Struktur, in der das Anrecht auf psycho-physische Erholung nicht vorgesehen ist, als auch bei Mobilität zwischen den Betrieben, hat das Personal den angereiften zusätzlichen ordentlichen Urlaub vor dem Wechsel in Anspruch zu nehmen. In außerordentlichen Fällen, und zwar aus Gründen, die dem Personal nicht anlastbar sind, hat das Personal das Recht, den angereiften zusätzlichen Urlaub am neuen Arbeitsplatz in Anspruch zu nehmen, falls die Inanspruchnahme des zusätzlichen Urlaubs vor dem Wechsel nicht möglich war.

8. Für das Personal mit Teilzeitarbeitsverhältnis gelten die Bestimmungen dieses Artikels im Verhältnis zur geleisteten Wochenarbeitszeit.

III. Abschnitt Chancengleichheit

Art. 15 Chancengleichheit

1. In jedem Sanitätsbetrieb wird ein Komitee zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Mann und

finalizzato, oltre agli scopi previsti dall'articolo 50 dell'accordo collettivo di intercomparto del 1° agosto 2002, allo studio e formazione sulla gestione delle risorse umane - con l'approccio della valorizzazione delle differenze di genere, generazionali e culturali.

2. La partecipazione dei membri dei comitati di pari opportunità ai corsi di formazione sulla pari opportunità o a corsi organizzati dal comitato di pari opportunità è considerato aggiornamento obbligatorio.

3. La partecipazione alle riunioni del comitato di pari opportunità provinciale della sanità è considerata attività di servizio. Viene corrisposta, in quanto spettante, l'indennità di missione ed il rimborso spese.

4. I comitati, presieduti da un rappresentante dell'azienda, sono costituiti da un componente designato da ognuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da un pari numero di funzionari in rappresentanza delle aziende.

5. In sede di negoziazione decentrata a livello di singola azienda, anche tenendo conto delle proposte formulate dai Comitati per le pari opportunità, sono concordate le misure per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- a) accesso e modalità di svolgimento dei corsi di formazione, di aggiornamento e di specializzazione professionale;
- b) flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
- c) perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali, di cui si deve tener conto anche nell'attribuzione di incarichi o funzioni più qualificate, nell'ambito delle misure rivolte a superare, per la generalità dei dipendenti, l'assegnazione in via permanente di mansioni estremamente parcellizzate e prive di ogni possibilità di evoluzione professionale.

6. Gli effetti delle iniziative assunte dalle aziende a norma del comma 5, formano oggetto di valutazione nella relazione annuale del Comitato pari opportunità provinciale della Sanità.

7. Rientrano nelle competenze del Comitato, di cui al presente articolo, la promozione di iniziative volte ad attuare le direttive dell'Unione Europea per l'affermazione sul lavoro delle pari dignità delle persone, in particolare per rimuovere comportamenti molesti e lesivi delle libertà personali dei singoli e

Frau errichtet. Neben den im Artikel 50 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1. August 2002 vorgesehenen Zielen hat dieses Komitee das Studium und die Ausbildung der Humanressourcen zum Ziel, mit der Absicht eine Aufwertung der geschlechtsspezifischen, generationsbedingten und kulturellen Unterschiede zu erreichen.

2. Die Teilnahme der Mitglieder der Komitees zur Förderung der Chancengleichheit an Kursen über die Chancengleichheit oder an Kursen, die vom Komitee zur Förderung der Chancengleichheit organisiert werden, ist als obligatorische Weiterbildung zu betrachten.

3. Die Beteiligung an den Sitzungen des Landeskomitees zur Förderung der Chancengleichheit im Gesundheitswesen ist als aktiver Dienst zu betrachten. Sofern zustehend, wird dafür die Außendienstzulage entrichtet bzw. werden die Spesen rückerstattet.

4. Die Komitees, denen ein Betriebsvertreter vorsteht, setzen sich aus je einem von den einzelnen Gewerkschaftsorganisationen mit Vertretungsanspruch ernannten Mitglied und einer geraden Anzahl von den Funktionären in Vertretung der Betriebe zusammen.

5. Bei den dezentralen Verhandlungen auf Betriebsebene werden, auch unter Berücksichtigung der Vorschläge der Komitees zur Förderung der Chancengleichheit, Maßnahmen vereinbart, die darauf abzielen, eine effektive Chancengleichheit bei der Arbeit und der beruflichen Entwicklung zu verwirklichen. Dabei soll unter anderem die Stellung der Arbeitnehmerinnen innerhalb der Familie berücksichtigt werden, mit besonderem Bezug auf:

- a) Zugang zu Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Fachspezialisierungskursen sowie Modalitäten zur Durchführung dieser Kurse;
- b) flexible Arbeitszeiten, die mit jenen der Sozialdienste vereinbar sind;
- c) Schaffung eines wirklichen Gleichgewichts bei der Besetzung funktionaler Positionen, sofern die gleichen fachlichen Voraussetzungen vorliegen. Dies gilt ebenso für die Übertragung von wichtigeren Kompetenzen oder Funktionen im Rahmen der Maßnahmen, durch die verhindert werden soll, dass Bedienstete kontinuierlich mit äußerst aufgesplitteten Aufgaben betraut werden, die keine berufliche Entwicklung zulassen.

6. Die Auswirkungen der Initiativen, welche gemäß Absatz 5 von den Betrieben ergriffen wurden, werden im Jahresbericht des Landeskomitees für die Förderung der Chancengleichheit des Gesundheitswesens bewertet.

7. Zu den Zuständigkeiten des in diesem Artikel genannten Komitees zählt ferner die Förderung von Initiativen zur Durchführung der Richtlinien der Europäischen Union betreffend die Wahrung der Würde der Personen am Arbeitsplatz. Insbesondere zählt dazu die Beseitigung von Verhaltensweisen, die die

superare quegli atteggiamenti che recano pregiudizio allo sviluppo di corretti rapporti.

TITOLO IV ASSETTO GIURIDICO ED ECONOMICO

Capo I Assetto giuridico

Art. 16 *Mobilità orizzontale tra i profili professionali*

1. Il personale in possesso degli specifici requisiti culturali richiesti per un altro profilo professionale della qualifica funzionale di appartenenza o dichiarato dalla commissione medico-legale idoneo per l'espletamento dei compiti di un altro profilo professionale, può ottenere l'inquadramento, su richiesta, nel relativo profilo professionale. In presenza di più richieste per un determinato posto la precedenza spetta al candidato più idoneo, da accertarsi da apposita commissione, composta dal dirigente competente per la nuova sede, oppure da un dirigente da esso delegato e da 2 esperti.

2. Il personale sfornito degli specifici requisiti culturali richiesti per i profili professionali della medesima qualifica funzionale di appartenenza è ammesso ai concorsi o ad altre procedure di selezione per l'accesso ai relativi profili professionali sulla base dell'esito delle relative procedure di selezione. Tale mobilità rimane esclusa verso i profili professionali per l'accesso ai quali è richiesto il titolo di studio specifico oppure l'esame di abilitazione all'esercizio della professione ove previsto.

3. Qualora l'ammissione al concorso sia subordinata al superamento di un esame di abilitazione interno, il personale di cui al comma 5 è comunque ammesso anche a tale esame.

4. Per particolari esigenze di servizio o in caso di soppressione di posto o di incompatibilità ambientale il personale, dopo essere stato sentito, può essere inquadrato in un altro profilo professionale della stessa qualifica funzionale qualora sia in possesso dei requisiti d'accesso al relativo profilo.

5. L'inquadramento nel nuovo profilo professionale può essere rinviato per particolari esigenze di servizio per un periodo non superiore a sei mesi.

6. Nel caso della mobilità orizzontale di cui ai commi 2, 3 e 5 l'inquadramento definitivo nel nuovo profilo professionale avviene dopo il superamento del periodo di prova previsto per l'assunzione nel servizio

persönliche Freiheit der Individuen beeinträchtigen oder stören und die Entwicklung korrekter Umgangsformen hemmen.

IV. TITEL EINSTUFUNG UND LOHNGEFÜGE

I. Abschnitt Einstufung

Art. 16 *Horizontale Mobilität zwischen den Berufsbildern*

1. Das Personal mit den spezifischen Ausbildungsvoraussetzungen für den Zugang zu einem anderen Berufsbild als jenem der Zugehörigkeitsfunktionsebene sowie das Personal, das von der rechtsmedizinischen Kommission zur Ausübung von Aufgaben eines anderen Berufsbildes für geeignet erklärt wird, kann auf Antrag in das entsprechende Berufsbild eingestuft werden. Liegen mehrere Anträge für die Besetzung einer Stelle vor, so hat der geeignetste Kandidat den Vorrang. Diese Person wird von einer Kommission ermittelt, die aus der für die neue Dienststelle zuständigen Führungskraft - bzw. einer von dieser benannten Führungskraft - und 2 Fachleuten besteht.

2. Das Personal, das die spezifischen Ausbildungsvoraussetzungen für den Zugang zu den Berufsbildern der entsprechenden Zugehörigkeitsfunktionsebene nicht nachweisen kann, wird zu den Wettbewerben oder anderen Auswahlverfahren für die entsprechenden Berufsbilder zugelassen. Es wird aufgrund der bei den entsprechenden Auswahlverfahren erzielten Ergebnisse in die neuen Berufsbilder eingestuft. Diese Art der Mobilität ist nicht im Fall von Berufsbildern möglich, für die als Zugangsvoraussetzung ein spezifischer Studientitel oder die Befähigung zur Ausübung eines Berufes vorgesehen ist.

3. Hängt die Zulassung zum Wettbewerb vom Bestehen einer internen Befähigungsprüfung ab, so wird das im Absatz 5 genannte Personal in jedem Fall auch zu dieser Prüfung zugelassen.

4. Bestehen besondere dienstliche Erfordernisse, ist die betreffende Stelle nicht mehr vorgesehen oder treten unüberwindbare Schwierigkeiten zwischenmenschlicher Art auf, so kann das Personal in ein anderes Berufsbild derselben Funktionsebene eingestuft werden, sofern es die entsprechenden Zugangsvoraussetzungen besitzt. Vor der Umstufung muss das Personal jedoch angehört werden.

5. Die Einstufung in das neue Berufsbild kann wegen besonderer Diensterefordernisse maximal um sechs Monate verzögert werden.

6. Im Falle der horizontalen Mobilität laut den Absätzen 2, 3 und 5 erfolgt die endgültige Einstufung in das neue Berufsbild nach positivem Verlauf der Probezeit, die für die Einstellung im Landesgesund-

sanitario provinciale. Al personale deve essere data la possibilità di un'adeguata riqualificazione professionale.

*Art. 17
Mobilità verticale*

1. Nella mobilità verticale in una qualifica funzionale superiore oppure inferiore, la frazione di biennio maturata nella qualifica funzionale di provenienza è utile ai fini dell'attribuzione della successiva classe o scatto stipendiale.

2. Nel caso della mobilità verticale per mezzo delle discipline transitorie, al fine del computo dell'anzianità richiesta per l'ammissione al concorso pubblico, in difetto del possesso del titolo di studio, si considera il cumulo dei servizi maturati nelle qualifiche funzionali di provenienza.

*Art 18
Stipendio individuale sulla base
dell'esperienza professionale*

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 103 del CCI del 1° agosto 2002, in sede di assunzione in servizio al personale neoassunto o al personale sanitario già in servizio a tempo indeterminato con esperienza professionale non ancora riconosciuta le singole aziende possono riconoscere un'esperienza professionale già acquisita per il settore di attività in cui viene impiegato, attribuendo nell'ambito della qualifica funzionale di inquadramento un trattamento economico per classi e scatti corrispondenti all'esperienza professionale acquisita. A tali fini il personale neoassunto, su sua richiesta presentata entro il termine perentorio di 90 giorni dalla sottoscrizione del contratto di lavoro individuale, può essere sottoposto ad una verifica specifica al fine di poter dimostrare il possesso dell'esperienza professionale, adeguatamente documentata attinente all'impiego previsto, da parte di una commissione tecnica da definire a livello di singola azienda. Al termine del periodo di prova l'azienda determina la definitiva posizione economica del personale tenuto conto della comprovata esperienza professionale, escluso ogni riconoscimento automatico di servizio.

*Capo II
Assetto economico*

*Art. 19
Elementi retributivi dello stipendio*

1. La retribuzione del personale è formata dai seguenti elementi retributivi:

heitsdienst vorgesehen ist. Dem Personal muss die Möglichkeit einer angemessenen beruflichen Umschulung gegeben werden.

*Art. 17
Vertikale Mobilität*

1. Bei der vertikalen Mobilität in eine höhere oder eine niedrigere Funktionsebene wird der Bruchteil des Zweijahreszeitraumes, der in der Herkunftsfunktionsebene angereift ist, zwecks Gewährung der nächsten Gehaltsklasse oder - Vorrückung angerechnet.

2. Im Falle der vertikalen Mobilität durch Übergangsregelungen werden - falls kein entsprechender Studientitel nachgewiesen werden kann - für die Berechnung des zur Zulassung zum öffentlichen Wettbewerb erforderlichen Dienstalters die Häufung der angereiften Dienstjahre in den Herkunftsfunktionsebenen in Betracht gezogen.

*Art. 18
Individuelles Gehalt aufgrund
der Berufserfahrung*

1. Unbeschadet dessen, was der Art. 103 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 1. August 2002 vorsieht, können die einzelnen Betriebe dem Personal bei der Ersteinstellung oder dem Gesundheitspersonal, welches eine unbefristete Anstellung und keine anerkannte Berufserfahrung hat, eventuelle Berufserfahrung in dem Bereich anerkennen, in dem es tätig sein wird bzw. ist. Dabei wird im Rahmen der Funktionsebene, in welche die Person eingestuft wird, eine wirtschaftliche Behandlung nach Klassen und Vorrückungen zuerkannt, die der angereiften Berufserfahrung entspricht. Zu diesem Zweck kann das neu angestellte Personal, auf eigenen Antrag, der innerhalb einer ausschließenden Frist von 90 Tagen ab Unterzeichnung des individuellen Arbeitsvertrags einzureichen ist, einer spezifischen Prüfung unterzogen werden, welche den Nachweis der angemessenen dokumentierten Berufserfahrung für die zu besetzende Stelle zum Inhalt hat. Die Prüfung wird von einer Fachkommission durchgeführt, die vom jeweiligen Betrieb benannt wird. Nach Ablauf der Probezeit legt der Betrieb die endgültige wirtschaftliche Behandlung der betreffenden Person unter Berücksichtigung der nachgewiesenen Berufserfahrung fest. Eine automatische Dienstanerkennung ist ausgeschlossen.

*II. Abschnitt
Lohngefüge*

*Art. 19
Lohnelemente*

1. Die Besoldung des Personals setzt sich aus folgenden Lohnelementen zusammen:

- a) stipendio di livello, comprensivo dei miglioramenti collegati alla progressione professionale;
- b) indennità integrativa speciale;
- c) salario di produttività;
- d) indennità per l'uso della lingua ladina;
- e) indennità libero professionale;
- f) indennità di istituto;
- g) indennità di coordinamento;
- h) indennità per particolari condizioni di lavoro: indennità per servizio festivo e notturno, per lavoro logorante, per turni logoranti;
- i) indennità per pronta reperibilità;
- j) compenso per lavoro straordinario;
- k) indennità di missione;
- l) indennità micologica;
- m) indennità di rischio da radiazioni (indennità di rischio professionale);
- n) indennità per dirigenti sostituiti;
- o) indennità per la prestazione di tempo parziale con clausola elastica;
- p) indennità di mansione ai centralinisti non vedenti prevista dalla normativa in vigore;
- q) indennità per i coordinatori degli insegnamenti tecnico-pratici e per i tutori della Scuola superiore di Sanità "Claudiana";
- r) assegno ad personam.

2. Al personale viene, inoltre, corrisposta una tredicesima mensilità di retribuzione in misura pari ad un dodicesimo della retribuzione mensile spettante per ogni mese di servizio, calcolata sulla base degli elementi retributivi di cui alle lettere a), b) e d) del comma 1. Con decorrenza 1.1.2005 per il calcolo della tredicesima mensilità viene considerato anche l'assegno ad personam non riassorbibile di cui alla lettera r).

3. La corresponsione dello stipendio e degli altri assegni fissi e continuativi avviene mensilmente il giorno 27 di ogni mese ovvero qualora questo non sia lavorativo, il giorno lavorativo precedente. La tredicesima mensilità viene corrisposta, unitamente allo stipendio relativo al mese di dicembre, di regola il 18 dicembre ovvero qualora questo sia non lavorativo, il giorno lavorativo precedente, salva la precedente cessazione dal servizio, con possibilità di modificare la data a seguito di un accordo aziendale.

Art. 20

Criteria per l'attribuzione della progressione professionale e dell'aumento individuale dello stipendio

1. L'attribuzione della progressione professionale, oltre che alla formazione e all'aggiornamento del personale, è collegata al raggiungimento degli obiettivi, risultati e compiti concordati in sede di colloquio

- a) Gehalt laut Besoldungsstufe einschließlich der mit der beruflichen Entwicklung zusammenhängenden Aufbesserungen;
- b) Sonderergänzungszulage;
- c) Leistungslohn;
- d) Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache;
- e) Freiberuflerzulage;
- f) Aufgabenzulage;
- g) Koordinierungszulage;
- h) Zulage für besondere Arbeitsbedingungen: Zulage für Feiertags-, Nachtdienst, für besonders beschwerliche Arbeiten, für besonders beschwerliche Arbeitsturnusse;
- i) Bereitschaftsdienstzulage;
- j) Überstundenentlohnung;
- k) Außendienstvergütung;
- l) Zulage für Mykologen;
- m) Röntgengefahrenzulage (fachspezifische Zulage);
- n) Zulage für stellvertretende Führungskräfte;
- o) Zulage für Teilzeit mit elastischer Klausel;
- p) Funktionszulage für blinde Telefonvermittler gemäß den geltenden Bestimmungen;
- q) Zulage für Koordinatoren des technischen und praktischen Unterrichts und für Tutoren der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe „Claudiana“;
- r) Persönliche Zulage.

2. Ferner wird dem Personal ein dreizehntes Monatsgehalt ausbezahlt. Es entspricht einem Zwölftel des Gehalts für jeden Monat geleisteten Dienstes und wird auf der Grundlage der Lohnelemente laut Absatz 1 Buchstaben a), b) und d) berechnet. Ab 1. Jänner 2005 wird in der Berechnung des dreizehnten Monatsgehalts auch die nicht absorbierbare persönliche Zulage gemäß Buchstabe r) berücksichtigt.

3. Das Gehalt wird monatlich zusammen mit den fixen und kontinuierlichen Zulagen am 27. Tag des Monats ausgezahlt, bzw. - falls dieser kein Arbeitstag ist - am vorherigen Arbeitstag. Das dreizehnte Monatsgehalt wird in der Regel am 18. Dezember zusammen mit dem Dezembergehalt ausgezahlt, bzw. - falls dieser Tag kein Arbeitstag ist - am vorherigen Arbeitstag. Ausgenommen sind Fälle, in denen der Dienstaustritt früher erfolgt: hier besteht die Möglichkeit, das Datum über ein Betriebsabkommen zu ändern.

Art. 20

Kriterien für die Anerkennung der beruflichen Entwicklung und der individuellen Gehaltserhöhung

1. Die Anerkennung der beruflichen Entwicklung hängt neben der Aus- und Weiterbildung des Personals von der Erreichung der Ziele, Resultate und der Erfüllung der Aufgaben ab, die beim Gespräch zwi-

tra il personale e il diretto superiore nell'anno precedente alla data di attribuzione della progressione, che vale anche ai fini della concessione del premio di produttività nonché dell'aumento individuale dello stipendio.

2. Nell'ambito della singola qualifica funzionale, il passaggio al livello superiore avviene dopo otto anni di servizio effettivo nella medesima qualifica funzionale ed è subordinato ad una valutazione soddisfacente del competente superiore, la quale deve tenere conto dello sviluppo professionale conseguito nell'arco degli anni di servizio nel livello inferiore.

3. La progressione economica del livello retributivo superiore si sviluppa su scatti biennali del tre per cento, computati sullo stipendio iniziale del livello, previa valutazione soddisfacente sullo sviluppo della professionalità del personale, tenuto conto dell'esperienza e competenza professionale acquisita, anche mediante attività di formazione e aggiornamento, nell'ambito della qualifica funzionale di appartenenza.

4. Le aziende possono accordare a non più del dieci per cento del personale in servizio, ed almeno ad un dipendente, un aumento dello stipendio di livello per un periodo non superiore al biennio e nel limite di un'anzianità convenzionale non superiore a dodici anni. Tali aumenti sono rinnovabili. Può fruire del beneficio di cui sopra il personale che ha acquisito una particolare competenza professionale nell'ambito della qualifica funzionale di appartenenza non già retribuita in modo sufficiente sulla base della progressione professionale di cui ai commi 1, 2 e 3. Le modalità ed i criteri per la concessione del predetto beneficio vengono concordati dai singoli enti di appartenenza con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

La disposizione di cui sopra può trovare applicazione anche per il personale dipendente svolgente attività sindacale.

5. L'aumento individuale dello stipendio rimane assegnato a tempo indeterminato al personale che lo ha percepito per un periodo di complessivamente 5 anni, fino a quando continua a svolgere i compiti o attività equivalenti che giustificano l'assegnazione dell'aumento stipendiale relativo. Esso segue l'aumento generale degli stipendi. Ai fini della determinazione di tale importo viene formata la media aritmetica tra il numero degli scatti (o classi) attribuiti in riferimento al periodo di fruizione degli stessi che viene moltiplicato con l'importo corrispondente al momento della maturazione del beneficio in misura definitiva. Per un periodo di due anni dall'entrata in vigore del CCI dell'1.8.2002 l'importo dell'aumento individuale dello stipendio divenuto definitivo non può comunque essere inferiore all'importo corrispondente alla media aritmetica tra gli importi assegnati a titolo di aumento individuale nel corso del periodo di fruizione dello stesso. L'assegnazione a tempo indetermi-

nen dem Personal und dem direkten Vorgesetzten im Jahr vor der Anerkennung vereinbart wurden; diese Vereinbarung gilt sowohl für die Zuweisung der Produktivitätsprämie als auch für die individuelle Gehaltserhöhung.

2. Innerhalb der jeweiligen Funktionsebene erfolgt der Wechsel in die obere Besoldungsstufe nach acht Jahren effektiven Dienstes in der entsprechenden Funktionsebene und zwar aufgrund einer zufriedenstellenden Beurteilung des Personals durch den zuständigen Vorgesetzten, wobei die in den Dienstjahren der unteren Besoldungsstufe erreichte berufliche Entwicklung zu berücksichtigen ist.

3. Der besoldungsmäßige Aufstieg in der oberen Besoldungsstufe erfolgt in zweijährigen Vorrückungen zu je drei Prozent, die auf das Anfangsgehalt dieser Besoldungsstufe berechnet werden und zwar aufgrund einer zufriedenstellenden Beurteilung der beruflichen Entwicklung des Personals. Dabei sind die Berufserfahrung und Fachkompetenz zu berücksichtigen, die - auch durch Aus- und Weiterbildung - im Zugehörigkeitsberufsbild erworben wurden.

4. Die Betriebe können an nicht mehr als zehn Prozent des im Dienst stehenden Personals, jedoch mindestens einem Angestellten, eine Erhöhung des Grundgehaltes zuerkennen und zwar für einen Zeitraum von höchstens zwei Jahren begrenzt auf ein konventionelles Dienstalter von maximal zwölf Jahren. Diese Erhöhungen sind erneuerbar. Obgenannte Begünstigung kann dem Personal gewährt werden, das sich eine besondere berufliche Kompetenz innerhalb der Zugehörigkeitsfunktionsebene angeeignet hat, die durch die berufliche Entwicklung, wie sie in den Absätzen 1, 2 und 3 vorgesehen ist, nicht bereits ausreichend abgegolten wird. Die Modalitäten und Kriterien für die Gewährung dieser Begünstigung werden auf Betriebsebene mit den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch vereinbart.

Die obige Bestimmung kann auch auf Bedienstete angewandt werden, die eine Gewerkschaftstätigkeit ausüben.

5. Die individuelle Gehaltserhöhung bleibt für das Personal, dem es für insgesamt fünf Jahre gewährt wurde, auf unbestimmte Zeit zugewiesen, und zwar solange es die Aufgaben oder gleichwertige Tätigkeiten ausübt, die die Gewährung der Gehaltserhöhung rechtfertigen. Sie richtet sich nach der allgemeinen Entwicklung der Gehälter. Zur Bestimmung dieses Betrags wird das arithmetische Mittel aus der Anzahl der zuerkannten Vorrückungen (oder Klassen) gebildet, bezogen auf die Zeitspanne, in welcher sie gewährt wurden. Dieses wird dann mit jenem Betrag multipliziert, der bei der endgültigen Zuweisung der jeweiligen Vorrückung entspricht. Für einen Zeitraum von zwei Jahren ab Inkraft-Treten des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 1. August 2002 muss die endgültig zuerkannte individuelle Gehaltserhöhung auf jeden Fall nicht den Betrag unterschreiten, der dem arithmetischen Mittel der zuerkannten individuellen Gehaltserhöhungen entspricht, bezogen

nato di tale aumento non viene presa in considerazione nel contingente ammesso al beneficio medesimo.

6. Le classi e gli scatti di stipendio, anche se convenzionali, nonché il passaggio al livello superiore sono conferiti con decorrenza dal 1° giorno del mese nel quale matura il relativo diritto.

7. La progressione economica, compreso il passaggio al livello superiore, si applica al personale con contratto a tempo indeterminato, a tempo determinato, in aspettativa retribuita, nonché in permesso sindacale retribuito. Ai fini della progressione professionale al personale collocato in aspettativa non retribuita per motivi sindacali all'atto di rientro dalla stessa viene riconosciuta l'anzianità maturata nel periodo dell'aspettativa.

8. Le valutazioni di cui ai commi 1, 2 e 3 sono espresse su apposito modulo e previo colloquio con il dipendente interessato. In caso di valutazione positiva, l'inquadramento nella posizione retributiva superiore decorre dalla data di scadenza biennale prevista. In caso di valutazione negativa, che è espressa in forma scritta e motivata, viene dato al dipendente la facoltà di prendere posizione entro 20 giorni dalla comunicazione sulla relativa proposta di valutazione. Dopodiché la valutazione è definitiva. Il relativo personale deve essere avvisato per iscritto nel corso dell'anno dell'insoddisfacente andamento del proprio rendimento. Per il personale collocato in aspettativa retribuita sindacale il periodo del mandato è considerato positivo ai fini della valutazione.

9. In caso di valutazione non soddisfacente il personale rimane inquadrato nella classe o scatto del livello retributivo in godimento fino a quando non avvenga una valutazione soddisfacente alla fine del prossimo o di uno dei successivi bienni.

Art. 21 Salario di produttività

1. Il fondo di produttività di cui all'art. 28 del contratto collettivo del 28 agosto 2001 così come assegnato alle aziende sanitarie nell'anno 2004 pari ad Euro 19.779.918,79 comprensivo degli oneri sociali, è aumentato del tasso d'inflazione previsto a livello intercompartimentale.

2. A livello aziendale, previo accordo sindacale, il fondo di produttività assegnato alle aziende di cui al comma 1 può essere attribuito al personale in aggiunta allo stipendio fisso e continuativo in forma di un premio di produttività da collegarsi:

auf die Zeitspanne, in welcher sie gewährt wurden. Nach der Zuweisung auf unbestimmte Zeit dieser Gehaltserhöhung zählt sie nicht mehr für das Kontingent, das in den Genuss dieser Begünstigung kommen kann.

6. Die Gehaltsklassen und Gehaltsvorrückungen, auch die konventionellen, sowie der Aufstieg in die obere Besoldungsstufe werden ab dem 1. Tag des Monats gewährt, in dem der Anspruch anreift.

7. Der besoldungsmäßige Aufstieg und der Wechsel in der oberen Besoldungsstufe finden auf das unbefristete und das befristete Personal, das Personal im bezahlten Wartestand sowie auf das Personal in bezahlter Gewerkschaftsfreistellung Anwendung. Im Hinblick auf die berufliche Entwicklung wird dem Personal im unbezahlten Wartestand aus Gewerkschaftsgründen bei seiner Rückkehr das während der Wartestandes angereifte Dienstalder anerkannt.

8. Die Beurteilungen laut den Absätzen 1, 2 und 3 werden nach einem Gespräch mit dem jeweiligen Bediensteten auf einem eigens dafür vorgesehenen Formblatt festgehalten. Bei positiver Beurteilung erfolgt nach Ablauf der vorgesehenen zwei Jahre die Einstufung in die obere Gehaltsposition. Bei negativer Beurteilung, welche schriftlich abzufassen und zu begründen ist, wird dem Bediensteten die Möglichkeit gegeben, innerhalb zwanzig Tagen ab Zustellung zu der Beurteilung Stellung zu nehmen. Danach wird die negative Beurteilung endgültig. Die betroffene Person muss in jedem Falle im Laufe des Jahres schriftlich darauf hingewiesen werden, dass die Arbeitsleistung nicht zufrieden stellend ist. Das Personal im bezahlten Wartestand aus Gewerkschaftsgründen wird für den Zeitraum des Mandats positiv beurteilt.

9. Im Falle einer nicht zufriedenstellenden Beurteilung bleibt das Personal so lange in der bisherigen Gehaltsklasse oder Gehaltsvorrückung eingestuft, bis am Ende des nächsten oder eines der folgenden Zweijahreszeiträume eine zufrieden stellende Beurteilung erteilt werden kann.

Art. 21 Leistungslohn

1. Der Produktivitätsfonds laut Art. 28 des Kollektivvertrags vom 28. August 2001, welcher den Sanitätsbetrieben im Jahr 2004 in Höhe von 19.779.918,79 Euro einschließlich Sozialabgaben zugewiesen wurde, wird um die auf bereichsübergreifender Ebene vorgesehene Inflationsrate erhöht.

2. Auf Betriebsebene kann der den Betrieben laut Absatz 1 zugewiesene Produktivitätsfonds nach Vereinbarung mit den Gewerkschaften dem Personal zusätzlich zu den festen und kontinuierlichen Lohn-elementen zugewiesen werden. Dies erfolgt in Form einer Produktivitätsprämie, die an folgende Aspekte gekoppelt ist:

- a) alla realizzazione di progetti obiettivo e programmi concordati con la direzione generale in base al piano aziendale, o
- b) alla prestazione di plus orario, o
- c) alla realizzazione di progetti obiettivo e programmi concordati con la direzione generale in base al piano aziendale e alla prestazione di plusorario.

3. Il 40 per cento del fondo sopra citato, denominato premio di produttività annuale, è erogato annualmente in quote individuali in proporzione allo stipendio iniziale delle singole qualifiche funzionali sulla base dei criteri concordati a livello aziendale e comunque tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi o compiti concordati.

4. L'erogazione del 60 per cento del fondo sopra citato, denominato premio di produttività, oltre ad essere connesso ai risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati e concernenti il conseguimento della produttività complessiva, della qualità, dell'efficienza, efficacia, economicità, del miglioramento dei servizi resi, del migliore utilizzo delle risorse umane, finanziarie, è collegato all'effettuazione di ore di plusorario, il cui numero massimo, al pari del personale ammesso, è da definirsi a livello aziendale.

5. Per il personale assegnato alla Scuola provinciale di sanità le modalità ed i criteri per l'assegnazione del plus orario sono definiti dalla Scuola stessa previo accordo con le OO.SS. e comunicati all'azienda di appartenenza.

6. A livello aziendale le percentuali di cui ai commi 3 e 4 possono essere modificate nel limite del 20 per cento e previo accordo con le OO.SS.

Gli eventuali residui del fondo di cui al comma 4 confluiscono nel fondo di cui al comma 3.

7. Il valore economico di un'ora di plusorario corrisponde al 4 per cento dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale d'appartenenza.

Art. 22

Fondo per progetti particolarmente complessi ed innovativi

1. D'intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, viene istituito un fondo aggiuntivo di Euro 155.000 (corrispondente al 5% del fondo di cui all'articolo 71, comma 3, del CCI 29 luglio 1999) al fine di poter concedere, su conforme proposta del Direttore generale, il quale può avvalersi di un'apposita commissione di esperti, e previo accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappre-

- a) Verwirklichung von Zielen und Programmen, die auf der Grundlage des Betriebsplans mit der Direktion vereinbart werden, oder
- b) Leistung von Mehrstunden, oder
- c) Verwirklichung von Zielen und Programmen, die auf der Grundlage des Betriebsplans mit der Generaldirektion vereinbart werden und an die Leistung von Mehrstunden gebunden sind.

3. 40 Prozent des oben genannten Fonds, welcher jährliche Produktivitätsprämie genannt wird, werden jährlich in individuellen Quoten im Verhältnis zum Anfangsgehalt der einzelnen Funktionsebenen ausbezahlt. Dies erfolgt nach den auf Betriebsebene vereinbarten Kriterien, in jedem Falle jedoch unter Berücksichtigung des Ausmaßes der Umsetzung der vereinbarten Ziele und Aufgaben.

4. Die Aufteilung von 60 Prozent des obgenannten Fonds, welcher Produktivitätsprämie genannt wird, ist sowohl an die erreichten Ziele im Rahmen der vereinbarten und zugewiesenen Zielvorhaben, der Erreichung der gesamten Produktivität, der Qualität, der Effizienz, der Wirksamkeit, der Wirtschaftlichkeit, der Verbesserung der angebotenen Dienste, des besseren Einsatzes des Personals und der finanziellen Ressourcen, als auch an die Erbringung von Mehrstunden gebunden. Die Höchstzahl dieser Mehrstunden sowie das zur Leistung dieser Mehrstunden zugelassene Personal müssen auf Betriebsebene festgelegt werden.

5. Für das Personal, das der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe zugewiesen ist, legt die Schule selbst nach Vereinbarung mit den Gewerkschaftsorganisationen die Modalitäten und Kriterien für die Zuerkennung der Mehrstunden fest und teilt diese dem Zugehörigkeitsbetrieb mit.

6. Auf Betriebsebene können die Prozentsätze laut den Absätzen 3 und 4 nach Vereinbarung mit den Gewerkschaftsorganisationen im Rahmen von 20 Prozent abgeändert werden.

Allfällige Restbeträge des Fonds laut Absatz 4 fließen in den Fonds laut Absatz 3 ein.

7. Der wirtschaftliche Wert einer Mehrstunde entspricht 4% vom monatlichen Anfangsgehalt der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene.

Art. 22

Fonds für besonders komplexe und innovative Projekte

1. Im Einvernehmen mit den Gewerkschaftsorganisationen mit Vertretungsanspruch wird ein zusätzlicher Fonds von 155.000 Euro (entspricht 5% des Fonds laut Artikel 71 Absatz 3 des BÜKV vom 29. Juli 1999) eingerichtet, um dem Personal, das mit der Durchführung besonders komplexer und innovativer Projekte beauftragt ist, zusätzliche Prämien gewähren zu können. Die Gewährung erfolgt auf entsprechen-

sentative, dei premi aggiuntivi in favore del personale incaricato di svolgere progetti particolarmente complessi e innovativi. Nella programmazione dei progetti le aziende sono tenute a considerare gli obiettivi fissati nel piano pluriennale provinciale.

2. Nella concessione del premio di cui al comma 1 il Direttore Generale valuta con precedenza le attività progettuali dei coordinatori collegati all'istituzione dei dipartimenti.

Art. 23

Indennità per l'uso della lingua ladina

1. Il personale assegnato a servizi nelle località ladine e ad uffici o servizi che svolgono funzioni esclusivamente o prevalentemente nell'interesse delle popolazioni ladine, anche con sede fuori delle suddette località, percepisce un'indennità mensile pensionabile per l'uso della lingua ladina, che è assoggettata ad ogni effetto alla medesima disciplina dello stipendio, compresa la relativa progressione professionale, riduzione, sospensione o ritardo. Essa, ha, inoltre, effetto sulla tredicesima mensilità e su ogni altro istituto collegato allo stipendio. L'indennità spetta nella misura dell'undici per cento dello stipendio mensile di cui alla lettera a) dell'articolo 24. Presupposto per poter percepire l'indennità è il possesso dell'attestato di trilinguismo.

2. Eventuali ulteriori servizi che svolgano funzioni esclusivamente o prevalentemente nell'interesse delle popolazioni ladine, con sede fuori delle suddette località, sono individuate dalle aziende sanitarie, d'intesa con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello decentrato.

Art. 24

Indennità libero professionale

1. Al personale dei profili professionali architetto, ingegnere, geometra e perito che esplica l'attività di progettazione, direzione e collaudo tecnico di lavori pubblici, comprese le connesse funzioni di responsabile di progetto nonché le funzioni di responsabile e di coordinatore in materia di salute e di sicurezza nei cantieri ai sensi della rispettiva normativa statale nonché attività di estimo connessa con i lavori pubblici ed al personale del profilo professionale di avvocato, che rappresenta l'ente di appartenenza in giudizio, può essere concessa un'indennità libero professionale fino alla misura massima del 90 per cento dello stipendio iniziale annuo del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza. I

den Vorschlag des Generaldirektors, der diesbezüglich eine eigene Kommission von Fachleuten in Anspruch nehmen kann, nach Vereinbarung mit den Gewerkschaftsorganisationen mit Vertretungsanspruch. Bei der Planung der Projekte sind die Betriebe angehalten, die im Mehrjahresplan des Landes festgelegten Ziele zu berücksichtigen.

2. Bei der Gewährung der Prämie laut Absatz 1 bewertet der Generaldirektor vorrangig die Projektarbeiten der Koordinatoren, die mit der Errichtung der Departements zusammenhängen.

Art. 23

Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache

1. Dem Personal, das Dienststellen des Landes in ladinischen Ortschaften zugeteilt ist, oder Dienststellen oder Ämtern, die ihre Aufgaben ausschließlich oder vorwiegend im Interesse der ladinischen Bevölkerung ausüben, auch wenn sich der Sitz außerhalb der genannten Ortschaften befindet, wird eine auf das Ruhegehalt anrechenbare monatliche Zulage für den Gebrauch der ladinischen Sprache gewährt. Diese Zulage unterliegt in jeder Hinsicht derselben Regelung wie das Gehalt, einschließlich der beruflichen Entwicklung, und wird im selben Ausmaß erhöht, gekürzt, eingestellt oder verzögert. Sie wirkt sich außerdem auf das dreizehnte Monatsgehalt sowie auf alle weiteren mit dem Gehalt verbundenen Lohn-elemente aus. Die Zulage beträgt elf Prozent des zuste-henden Monatsgehaltes laut Artikel 24 Buchstabe a). Voraussetzung für den Erhalt der Zulage ist der Besitz des Dreisprachigkeitsnachweises.

2. Allfällige weitere Dienste, die ihre Aufgaben ausschließlich oder vorwiegend im Interesse der ladinischen Bevölkerung ausüben und ihren Sitz außerhalb der genannten Ortschaften haben, werden von den Sanitätsbetrieben im Einvernehmen mit den Gewerkschaften, welche auf Betriebsebene Vertretungsanspruch haben, festgelegt.

Art. 24

Freiberuflerzulage

1. Dem Personal der Berufsbilder des Architekten, des Ingenieurs, des Geometers und des Fachingenieurs, das die Projektierung, Bauleitung und die technische Abnahme von öffentlichen Bauvorhaben vornimmt, sowie dem Personal, das die damit verbundenen Aufgaben des Projektsteuerers sowie die von den staatlichen Bestimmungen vorgesehenen Aufgaben des Verantwortlichen und des Koordinators für die Gesundheit und Sicherheit auf der Baustelle wahrnimmt oder das Schätzungen im Zusammenhang mit öffentlichen Bauvorhaben vornimmt und dem Personal des Berufsbildes Rechtsanwalt, das die eigene Körperschaft bei Gericht vertritt, kann eine Freiberuflerzulage bis zu einem Höchstausmaß von 90 Prozent

criteri di concessione della stessa sono contrattati a livello aziendale.

2. La misura dell'indennità viene preventivamente determinata a livello aziendale sulla base dei relativi progetti o programma di attività nonché tenendo conto anche della quantità e complessità del lavoro da eseguire, dell'esperienza richiesta, del tempo necessario per l'esecuzione dell'incarico, e viene liquidata semestralmente previa verifica del raggiungimento dei risultati concordati. L'incarico deve essere comunicato al dipendente in forma scritta.

*Art. 25
Indennità di istituto*

1. Per lo svolgimento di mansioni con conseguente maggiore responsabilità o rischi o carichi di lavoro nonché mansioni collegate al decreto legislativo n. 626/1994 può essere concessa un'indennità non superiore alla misura del 40 per cento dello stipendio mensile iniziale della qualifica funzionale di appartenenza a figure professionali da individuarsi dalle parti a livello aziendale.

2. Al profilo professionale di infermiere generico, puericultrice, infermiere psichiatrico con un anno di corso, massaggiatore e massofisioterapista spetta un'indennità di istituto nella misura del 25 per cento dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza, con decorrenza 1.1.2005.

3. Al personale con funzioni di polizia giudiziaria spetta un'indennità di istituto nella misura dell'8 per cento dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza, con decorrenza 1.1.2005.

4. Al personale OTA spetta un'indennità del 10% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale d'appartenenza. Al personale OSS e OTAP spetta un'indennità del 13% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale d'appartenenza. Al personale OSS che abbia acquisito una specializzazione richiesta dall'Azienda per lo svolgimento delle mansioni assegnate, l'indennità viene aumentata al 15%.

Le indennità del presente comma trovano applicazione con decorrenza 1.1.2005.

5. Le ulteriori modalità di concessione sono individuate a livello decentrato. L'indennità d'istituto già riconosciuta a livello aziendale se inferiore è assorbita fino a concorrenza delle percentuali sopra indicate con decorrenza 1.1.2005.

des jährlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zuerkannt werden. Die Gewährungsmodalitäten werden auf Betriebsebene vereinbart.

2. Die Höhe der Zulage ist im Vorhinein aufgrund der entsprechenden Projekte oder eines entsprechenden Tätigkeitsprogrammes sowie unter Berücksichtigung der Quantität und Komplexität der auszuführenden Arbeiten, der erforderlichen Erfahrung und des notwendigen Zeitaufwandes für die Ausführung des Auftrages auf Betriebsebene zu bestimmen und wird semestral nach der Überprüfung, ob die vereinbarten Ergebnisse erreicht wurden, ausbezahlt. Der Auftrag muss dem Bediensteten schriftlich mitgeteilt werden.

*Art. 25
Aufgabenzulage*

1. Für die Bewältigung von Aufgaben, die erhöhte Verantwortung, Risiken oder Arbeitsbelastungen mit sich bringen sowie für Aufgaben in Zusammenhang mit dem Legislativdekret Nr. 626/1994 kann eine Zulage gewährt werden, die ein Höchstausmaß von 40 Prozent des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene nicht überschreiten darf. Die betreffenden Berufsbilder werden auf Betriebsebene ermittelt.

2. Eine Aufgabenzulage im Ausmaß von 25 Prozent des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe steht ab 1. Jänner 2005 dem Personal folgender Berufsbilder zu: Hilfskrankenschwäger/in, Säuglingspfleger/in, psychiatrischer Hilfskrankenschwäger/psychiatrische Hilfskrankenschwägerin mit einjährigem Kurs sowie Masseur/in.

3. Dem Personal mit Funktionen der Gerichtspolizei steht ab 1.1.2005 eine Aufgabenzulage im Ausmaß von 8 Prozent des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zu.

4. Dem Personal des Berufsbildes Fachkraft-Pflegegehilfe/Pflegegehilfin steht eine Aufgabenzulage im Ausmaß von 10% des Grundgehalts der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zu. Dem Personal der Berufsbilder Fachkraft-Pflegehelfer/Pflegehelferin und Fachkraft des psychiatrischen Dienstes steht eine Aufgabenzulage im Ausmaß von 13% des Grundgehalts der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zu. Für das Personal des Berufsbildes Fachkraft Pflegehelfer/Pflegehelferin, das eine Spezialisierung erworben hat, die vom Betrieb für die Ausübung der zugewiesenen Aufgaben verlangt wird, wird die Zulage auf 15% erhöht. Die in diesem Absatz vorgesehenen Zulagen werden ab 1. 1.2005 angewandt.

5. Weitere Bestimmungen für die Gewährung der Zulage werden auf Betriebsebene festgelegt. Ist die auf Betriebsebene bereits zuerkannte Aufgabenzulage niedriger, so wird sie, bis sie die oben genannten Prozentsätze erreicht, ab 1.1.2005 absorbiert.

Art. 26
Indennità di coordinamento

1. Il direttore generale può conferire l'incarico di coordinamento in forma scritta, con l'indicazione dei compiti e degli obiettivi da raggiungere, nel rispetto della normativa in vigore su proposta del diretto superiore, sentito il direttore amministrativo e il direttore sanitario, nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) presenza minima di cinque persone da coordinare, anche se dipendenti da altri enti escluso il coordinatore/la coordinatrice; in casi eccezionali è sufficiente la presenza minima di tre persone escluso il/la coordinatore/trice;
- b) necessità di garantire la funzionalità del servizio e la sorveglianza del relativo personale mediante apposito coordinatore;
- c) durata dell'incarico quinquennale, rinnovabile.

2. L'incarico di coordinamento a tempo determinato di cui al comma 1 può essere revocato, previo preavviso di 60 giorni di calendario, qualora vengano a mancare i requisiti di cui alla lettera a).

3. L'incarico di coordinamento a tempo determinato di cui al comma 1, lettera c) può essere revocato, rispettando un preavviso di 60 giorni di calendario, previa contestazione scritta da parte del diretto superiore sull'insoddisfacente espletamento dei compiti di coordinamento. L'interessato può presentare entro trenta giorni le sue controdeduzioni al direttore generale il quale, qualora consideri insufficienti le controdeduzioni presentate, revoca l'incarico.

4. In caso di disdetta del dipendente dall'incarico di coordinamento a tempo determinato di cui al comma 1, esso è tenuto al rispetto di un preavviso di 60 giorni di calendario.

5. Per il coordinamento può essere concessa un'indennità in misura non superiore al 35% dello stipendio mensile iniziale della qualifica funzionale di appartenenza, tenuto conto della complessità del servizio da coordinare, delle responsabilità connesse e del numero di dipendenti da coordinare.

6. Il direttore generale può aumentare, in casi eccezionali, qualora con il coordinamento siano collegati compiti e responsabilità in materia di istituzione di dipartimenti o di prevenzione e protezione dei rischi professionali, la misura massima di cui sopra al 40%.

7. L'indennità di coordinamento viene corrisposta mensilmente per dodici mesi, salva la trasformazione graduale in assegno personale ai sensi della normativa in vigore.

Art. 26
Koordinierungszulage

1. Der Generaldirektor kann den Koordinierungsauftrag in schriftlicher Form erteilen, mit Angabe der Aufgaben und der zu erreichenden Ziele, unter Berücksichtigung der geltenden Bestimmungen, auf Vorschlag des jeweiligen direkten Vorgesetzten und nach Anhören des Verwaltungs- und des Sanitätsdirektors. Dabei werden folgende Kriterien berücksichtigt:

- a) Präsenz einer Mindestanzahl von fünf zu koordinierenden Personen neben der koordinierenden Person, auch wenn es sich um Bedienstete handelt, die von anderen Körperschaften abhängen; in Ausnahmefällen genügt die Präsenz von drei Personen neben dem Koordinator;
- b) Notwendigkeit, das Funktionieren des Dienstes und die Beaufsichtigung des entsprechenden Personals durch einen eigenen Koordinator zu gewährleisten;
- c) Höchstdauer des Auftrages beträgt fünf Jahre, erneuerbar.

2. Der befristete Koordinierungsauftrag laut Absatz 1 kann nach einer Kündigungsfrist von 60 Kalendertagen widerrufen werden, wenn die Voraussetzungen laut Buchstabe a) nicht mehr gegeben sind.

3. Der befristete Koordinierungsauftrag laut Absatz 1 Buchstabe c) kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 60 Kalendertagen widerrufen werden, nachdem der direkte Vorgesetzte der betroffenen Person die unbefriedigende Bewältigung der Koordinierungsaufgaben schriftlich vorgehalten hat. Diese kann ihre Stellungnahme innerhalb von 30 Tagen beim Generaldirektor abgeben. Hält der Generaldirektor die Rechtfertigung für unzureichend, widerruft er den Koordinierungsauftrag.

4. Kündigt der Bedienstete den befristeten Koordinierungsauftrag laut Absatz 1, muss dieser eine Kündigungsfrist von 60 Kalendertagen einhalten.

5. Für die Koordinierung kann eine Zulage gewährt werden, die ein Höchstausmaß von 35% des Anfangsgehalts der jeweiligen Funktionsebene nicht überschreiten darf. Berücksichtigt werden die Komplexität des zu koordinierenden Dienstes, die damit verbundene Verantwortung und die Anzahl der zu koordinierenden Personen.

6. In besonderen Fällen, in denen mit der Koordinierung auch Aufgaben und Verantwortung bei der Errichtung von Departements oder im Bereich des Arbeitsschutzes verbunden sind, kann der Generaldirektor das oben genannte Höchstausmaß auf 40% erhöhen.

7. Die Koordinierungszulage wird monatlich für zwölf Monate ausgezahlt, soweit keine graduelle Umwandlung in eine persönliche Zulage im Sinne der geltenden Bestimmungen erfolgt.

8. L'indennità di cui al comma 3 è gradualmente trasformata in assegno personale quale distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione. La trasformazione avviene con scadenza annuale, e, per ogni anno di godimento dell'indennità, nella misura del 5%. Tale assegno segue le variazioni della relativa indennità di coordinamento.

9. La Ripartizione del Personale delle Aziende sanitarie fornisce alle organizzazioni sindacali le informazioni sull'applicazione del presente articolo e le incontra su loro richiesta per l'esame relativo.

10. In caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio l'indennità di coordinamento viene corrisposta secondo le modalità ed i limiti previsti per la corresponsione dello stipendio.

11. Per i servizi la cui funzionalità richiede l'effettiva presenza di un coordinatore può essere nominato un vicecoordinatore cui spetta un'indennità nella misura del 20 per cento dell'indennità del 100 per cento spettante al coordinatore titolare. Costituisce compito principale del vicecoordinatore sostituire il titolare del coordinamento in caso di assenza e di coadiuvarlo nei compiti di coordinamento. Con decorrenza dal giorno delle dimissioni, della revoca dell'incarico, del comando o dell'aspettativa rispettivamente con decorrenza dal quarantaseiesimo giorno di assenza dal servizio del titolare, l'indennità di coordinamento attribuito al coordinatore viene corrisposta al coordinatore sostituto.

Art. 27

Indennità per il personale sanitario assegnato alla Scuola provinciale superiore di Sanità "Claudiana"

1. Ai coordinatori degli insegnamenti tecnico-pratici della Scuola provinciale superiore di Sanità "Claudiana" spetta un'indennità onnicomprensiva con eccezione del plus orario e del lavoro straordinario pari ad Euro 815,04 mensile comprensiva delle ore di lezioni.

2. Ai tutori della Scuola provinciale superiore di Sanità "Claudiana" spetta un'indennità onnicomprensiva con eccezione del plus orario e del lavoro straordinario pari ad Euro 640,38 mensile comprensiva delle ore di lezioni

3. Le indennità di cui sopra per il personale part-time spettano in proporzione.

4. Le indennità del presente articolo vengono pagate con decorrenza 1.1.2005 ovvero con il passaggio, spettano per 12 mensilità e valgono ai fini dell'indennità di fine rapporto.

Art. 28

Indennità professionale specifica

1. Al personale professionalmente esposto a rischio da radiazione secondo i criteri di cui al decreto

8. Die Zulage laut Absatz 3 wird graduell in ein festes und bleibendes persönliches Lohnelement umgewandelt. Die Umwandlung erfolgt jährlich, und zwar im Ausmaß von 5% pro Jahr, in dem die Zulage bezogen wird. Dieses Lohnelement wird den Erhöhungen der Koordinierungszulage angeglichen.

9. Die Personalabteilung der Sanitätsbetriebe liefert den Gewerkschaftsorganisationen die Informationen über die Anwendung dieses Artikels und bespricht, auf deren Antrag, die entsprechenden Maßnahmen mit ihnen.

10. Bei Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Mutterschaft wird die Koordinierungszulage gemäß den Bedingungen und Einschränkungen bezahlt, wie sie für die Bezahlung des Gehaltes vorgesehen sind.

11. Für die Dienste, deren Funktionsfähigkeit nur dann gegeben ist, wenn ein Koordinator vorhanden ist, kann ein Vizekoordinator ernannt werden dem eine Zulage im Ausmaß von 20 Prozent der 100-prozentigen Koordinationszulage des Koordinators zusteht. Zu den Aufgaben des Vizekoordinators gehört es, den Inhaber der Koordination im Fall der Abwesenheit zu ersetzen und ihn bei der Ausübung der Koordinierungsaufgaben zu unterstützen. Ab dem Tag der Kündigung, des Auftragswiderrufs, der Abordnung oder des Wartestandes beziehungsweise ab dem 46. Tag der Abwesenheit vom Dienst des Inhabers steht die Koordinierungszulage des Koordinators dem Vizekoordinator zu.

Art. 27

Zulage für das der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe "Claudiana" zugewiesene Personal

1. Den Koordinatoren des technischen und praktischen Unterrichts der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe „Claudiana“ steht eine allumfassende monatliche Zulage im Ausmaß von 815,04 Euro zu, Mehrstunden und Überstunden ausgenommen. Die Unterrichtsstunden sind inbegriffen.

2. Den Tutoren der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe „Claudiana“ steht eine monatliche Zulage im Ausmaß von 640,38 Euro zu, Mehrstunden und Überstunden ausgenommen. Die Unterrichtsstunden sind inbegriffen.

3. Die obgenannten Zulagen stehen dem Personal mit Teilzeitarbeitsvertrag im Verhältnis zu.

4. Die Zulagen des vorliegenden Artikels werden mit Wirkung ab 1.1.2005 oder ab dem Datum des Übergangs ausbezahlt. Sie werden für 12 Monate ausbezahlt und gelten für die Abfertigung.

Art. 28

Fachspezifische Zulage

1. Dem Personal, das beruflich den Röntgenstrahlen gemäß den im Legislativdekret vom 17. März

legislativo del 17 marzo 1995, n. 230, viene corrisposta un'indennità di rischio da radiazione nella misura unica mensile lorda di 103,29 euro.

2. Al personale occasionalmente esposto a radiazione secondo i criteri di cui al decreto legislativo del 17 marzo 1995, n. 230, non compete alcuna indennità.

3. L'indennità di rischio da radiazioni deve essere pagata in concomitanza con lo stipendio.

4. Tale indennità non è cumulabile con altre eventualmente previste a titolo di lavoro nocivo o rischioso.

Art. 29

Indennità micologica

1. Agli ispettori di igiene in possesso dell'attestato di micologo di cui al decreto del Ministero della Sanità del 29 novembre 1996, n. 686, che esplicano le attività di cui all'articolo 2 della direttiva alle aziende sanitarie riguardante i controlli igienici sui funghi facente parte integrante della deliberazione della Giunta provinciale del 9 giugno 1997, n. 2536, spetta un'indennità mensile lorda pari a 54,75 euro per dodici mensilità con decorrenza 1.1.2005.

Art. 30

Servizio di pronta reperibilità

1. Il servizio di pronta reperibilità è un servizio di emergenza, il quale sostituisce o integra il servizio ordinario ed è caratterizzato dalla immediata reperibilità del dipendente.

2. Il dipendente deve raggiungere la sede di servizio nel minor tempo possibile, il quale viene stabilito a livello decentrato. Per la prestazione di detto servizio (inclusa la durata delle chiamate) viene corrisposta l'indennità di cui al comma 6 del presente articolo.

Il tempo di chiamata viene rilevato mediante strumenti elettronici.

3. In sede di istituzione e di organizzazione dei servizi di reperibilità, le aziende sanitarie sono tenute ad attenersi ai seguenti principi:

- a) I servizi vengono di norma istituiti soltanto nelle ore notturne nonché al sabato e alla domenica e nei giorni festivi.
- b) Il turno di pronta reperibilità ha di regola una durata non inferiore alle 2 e non superiore alle 12 ore consecutive. Di regola non potranno essere programmate per ciascun dipendente più di 8 turni al mese.
- c) Il periodo di lavoro prestato durante il servizio di reperibilità viene di norma recuperato. In caso di impossibilità di recupero, le ore lavorative vengono remunerate come lavoro straordinario.
- d) Per la durata delle chiamate al/la dipendente vengono liquidate, ove spettante, le indennità

1995, Nr. 230, genannten Kriterien ausgesetzt ist, steht eine Zulage für Röntgengefahr im Ausmaß von monatlich Euro 103,29 brutto zu.

2. Dem Personal, das gelegentlich den Röntgenstrahlen gemäß den im Legislativdekret vom 17. März 1995, Nr. 230, genannten Kriterien ausgesetzt ist, steht keine Zulage zu.

3. Die Röntgengefahrenzulage muss gemeinsam mit dem Gehalt ausbezahlt werden.

4. Diese Zulage ist mit anderen allenfalls für schädliche oder gefährliche Arbeiten vorgesehene Zulagen nicht kumulierbar.

Art. 29

Zulage für Mykologen

1. Den Hygieneinspektoren, die im Besitz der Mykologenbefähigung gemäß Dekret des Gesundheitsministers vom 29. November 1996, Nr.686, sind und die Tätigkeiten gemäß Artikel 2 der Richtlinie für die Sanitätsbetriebe bestehend in Hygienekontrolle von Pilzen ausüben, welche integrierenden Bestandteil des Beschlusses der Landesregierung vom 9. Juni 1997, Nr. 2536 bildet, steht ab 1.1.2005 eine monatliche Bruttozulage im Ausmaß von Euro 54,75 zu.

Art. 30

Bereitschaftsdienst

1. Der Bereitschaftsdienst ist ein Notdienst, der den ordentlichen Dienst ergänzt oder ersetzt und durch die unmittelbare Erreichbarkeit des Bediensteten gekennzeichnet ist.

2. Der Bedienstete muss seinen Dienstsitz in der kürzestmöglichen Zeit, die auf Betriebsebene festgelegt wird, erreichen. Für die Dauer dieses Dienstes (einschließlich die Zeit des Rufes) werden die Zulagen laut Absatz 6 dieses Artikels ausbezahlt.

Die Zeit des Rufes wird mit elektronischen Mitteln erfasst.

3. Bei der Errichtung und bei der Organisation der Bereitschaftsdienste werden seitens der Sanitätsbetriebe folgende Grundsätze eingehalten:

- a) Die Dienste werden in der Regel nur in der Nacht sowie an den Samstagen und an den Sonn- und Feiertagen errichtet.
- b) Die Dauer des Bereitschaftsdienst-turnusses beträgt in der Regel mindestens 2 Stunden und maximal 12 Stunden. In der Regel können für jeden Bediensteten nicht mehr als 8 Turnusse pro Monat eingeplant werden.
- c) Grundsätzlich wird die Arbeitszeit, die während des Bereitschaftsdienstes geleistet wird, ausgeglichen. Ist der Zeitausgleich nicht möglich, so werden die Arbeitsstunden als Überstunden entschädigt.
- d) Für die Dauer des Rufes werden dem Bediensteten, soweit zustehend, die Nacht- und Feiertags-

per servizio notturno e festivo così come determinate dal presente contratto.

4. A livello aziendale viene inoltre determinato, previo confronto con le organizzazioni sindacali quanto segue:

- a) le unità operative, presso le quali saranno istituiti i servizi di reperibilità nonché durata di questi ultimi;
- b) i profili professionali chiamati ad effettuare i servizi.

5. I servizi di pronta disponibilità attuali, prima dell'applicazione del presente articolo, vengono rivisti in base alla loro necessità.

6. Per il servizio di pronta reperibilità spetta l'indennità oraria pari ad euro 4,30 con decorrenza 1.1.2005.

Art. 31

Compenso per lavoro straordinario

1. Il lavoro straordinario non viene utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Esso ha carattere eccezionale, deve rispondere ad effettive esigenze di servizio in base ad un relativo ordine di servizio o autorizzazione da parte del dirigente responsabile e nel rispetto dei limiti individuali previsti.

2. Per il personale sanitario assegnato alla Scuola provinciale superiore di sanità "Claudiana" le ore di straordinario vengono autorizzate dalla scuola stessa e comunicate all'azienda sanitaria di appartenenza.

3. Le ore di lavoro straordinario remunerate non possono superare i seguenti limiti massimi:

- a) Limite massimo aziendale: questo limite viene determinato all'inizio di ogni anno moltiplicando il numero dei dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno precedente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a tempo pieno, inclusi quelli in aspettativa, per il coefficiente di 30. Per far fronte alle esigenze urgenti di servizio, l'utilizzo delle ore all'interno delle varie unità operative aziendali è flessibile.
- b) Limite massimo individuale: Questo limite viene concordato con il personale tenendo conto delle prestazioni indicate al comma 1 e non può superare, per ciascun dipendente, di norma 100 ore annuali.
- c) I limiti individuali potranno essere aumentati - in casi eccezionali da motivare con esigenze particolari di servizio - fino al limite massimo di n. 200 ore annuali.

4. Nella determinazione dei limiti individuali si tiene particolarmente conto:

dienstzulagen in der mit diesem Vertrag festgelegten Höhe ausbezahlt.

4. Auf Betriebsebene wird außerdem nach Absprache mit den Gewerkschaftsorganisationen folgendes bestimmt:

- a) die Organisationseinheiten, in denen die Bereitschaftsdienste errichtet werden, sowie deren Art und Dauer;
- b) die Berufsbilder, die zur Leistung der Bereitschaftsdienste herangezogen werden.

5. Die derzeit geltenden Bereitschaftsdienste werden vor der Anwendung dieses Artikels auf ihre Notwendigkeit überprüft.

6. Für den Bereitschaftsdienst steht ab 1.1.2005 eine Zulage im Ausmaß von 4,30 Euro pro Stunde zu.

Art. 31

Überstundenentlohnung

1. Die Überstundenarbeit wird nicht als ordentlicher Faktor der Arbeitsplanung angesehen. Die Überstundenleistung hat außergewöhnlichen Charakter, sie muss den effektiven dienstlichen Erfordernissen entsprechen und vom Dienstverantwortlichen ermächtigt werden sowie die individuellen vorgesehenen Grenzen einhalten.

2. Die Überstunden des Personals der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe „Claudiana“ werden von der Schule selbst genehmigt und dem Zugehörigkeitsbetrieb mitgeteilt.

3. Die bezahlten Überstunden dürfen folgende Höchstgrenze nicht überschreiten:

- a) Betriebliche Höchstgrenze: Diese Höchstgrenze wird am Beginn eines jeden Jahres ermittelt, indem die Anzahl der sich am 31. Dezember des Vorjahres im Dienst befindlichen Vollzeitbediensteten mit unbefristeten Arbeitsverträgen, einschließlich jener im Wartestand, mit dem Koeffizienten 30 multipliziert wird. Um den dringenden Dienstverordernissen gerecht zu werden, können die Stunden innerhalb der Organisationseinheiten des Betriebes flexibel verwendet werden.
- b) Individuelle Höchstgrenze: Dieses Limit wird mit dem Personal vereinbart, wobei die Leistungen gemäß Absatz 1 berücksichtigt werden müssen und darf für jeden Bediensteten die 100 Stunden pro Jahr nicht überschreiten.
- c) Die individuellen Höchstgrenzen darf in Ausnahmefällen, die durch besondere und außergewöhnliche Dienstverordernisse begründet werden müssen, bis zu einer Höchstgrenze von maximal 200 Stunden pro Jahr erhöht werden.

4. Bei der Festlegung der Höchstgrenzen werden folgende Aspekte besonders berücksichtigt:

- a) del richiamo in servizio per pronta reperibilità;
- b) della partecipazione a commissioni o ad altri organismi collegiali, ivi operanti nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi;
- c) dell'assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento;
- d) dall'esecuzione di incarichi speciali al di fuori dei compiti istituzionali.

5. Il lavoro straordinario accumulato nell'anno solare deve essere recuperato entro il semestre successivo. Qualora ciò non fosse possibile per documentate esigenze di servizio ovvero per motivi non imputabili alla volontà del personale, lo stesso viene accreditato prioritariamente in banca ore con la maggiorazione del 20% oppure su richiesta del dipendente è retribuito con una maggiorazione del 30% per le ore straordinarie fino a 100 e del 50% per le ore straordinarie eccedenti le ore 100.

6. La misura del normale compenso orario è determinata mediante la divisione dello stipendio mensile spettante per livello retributivo, classe o scatto, compresa l'indennità integrativa speciale, per il coefficiente 160.

7. La misura del compenso per lavoro straordinario è determinata aumentando il normale compenso orario di cui al comma 7 del 30 per cento.

Art. 32

Indennità per particolari condizioni di lavoro

1. Con le indennità vengono premiate le prestazioni in particolari condizioni di lavoro:

- a) il servizio festivo;
- b) il servizio notturno;
- c) Il lavoro logorante in determinate unità operative;
- d) le prestazioni di turni di lavoro logoranti.

2. Le indennità vengono corrisposte mensilmente e sono cumulabili fra loro.

Art. 33

Indennità per servizio festivo

1. Le fasce orarie per le quali spetta l'indennità vengono determinate come segue:

- giorno intero dalle ore 0 alle ore 24
- mezza festività - mattina dalle ore 0 alle ore 12
- mezza festività - pomeriggio dalle ore 12 alle ore 24.

2. Per ogni ora di lavoro festivo (domeniche/festività) spetta un'indennità di Euro 2,29. Per la

- a) der Ruf während des Bereitschaftsdienstes;
- b) die Mitarbeit in Kommissionen oder anderen Kollegialorganen, ausgenommen die Fälle in denen diese Tätigkeiten mit besonderen Entschädigungen abgegolten werden;
- c) die Mitarbeit bei der Organisation von Fortbildungskursen;
- d) die Durchführung besonderer Aufträge außerhalb der institutionellen Aufgaben.

5. Die Überstundenarbeit, welche in einem Kalenderjahr angesammelt wird, muss innerhalb des darauf folgenden Semesters ausgeglichen werden. Falls dies aufgrund von dokumentierten außerordentlichen Diensterfordernissen, die nicht auf den Willen des Personals zurückzuführen sind, nicht möglich ist, werden die Überstunden vorwiegend mit einem Zuschlag von 20% auf das Arbeitszeitkonto gut geschrieben oder auf Antrag des Bediensteten mit einem Zuschlag von 30% für die ersten 100 Stunden und mit einem Zuschlag von 50% für die über die 100 Stunden hinaus gehenden Stunden vergütet.

6. Das Ausmaß der normalen Stundenvergütung wird berechnet, indem der aufgrund der Besoldungsstufe, der Gehaltsklasse oder Vorrückung zustehende Monatslohn, einschließlich der Sonderergänzungszulage, durch den Koeffizienten 160 geteilt wird.

7. Das Ausmaß der Überstundenvergütung wird berechnet, indem die normale Stundenvergütung laut Absatz 7 um 30 Prozent erhöht wird.

Art. 32

Zulagen für besondere Arbeitsbedingungen

1. Mit den Zulagen für Leistungen unter besonderen Arbeitsbedingungen werden entschädigt:

- a) die Feiertagsarbeit;
- b) die Nachtdienstarbeit;
- c) die aufreibende Arbeit in bestimmten Organisationseinheiten;
- d) die Leistungen von beschwerlichen Arbeitsturnussen.

2. Die Zulagen werden Monat für Monat ausbezahlt und sind untereinander häufbar.

Art. 33

Zulage für den Feiertagsdienst

1. Die Zeiträume, während denen diese Zulage zusteht, werden wie folgt festgelegt:

- ganzer Tag von 0 bis 24 Uhr
- Halbfeiertag am Vormittag von 0 bis 12 Uhr
- Halbfeiertag am Nachmittag von 12 bis 24 Uhr.

2. Für jede Stunde der Feiertagsarbeit (Sonn- und Feiertage) steht eine Zulage von 2,29 Euro zu. Für die

presenza in servizio, indipendentemente dalla durata, spetta comunque un'indennità di quota unica pari a Euro 5,16.

3. L'indennità per lavoro festivo viene corrisposta per il seguente tipo di lavoro attivo:

- servizio ordinario
- chiamate in reperibilità
- lavoro straordinario.

4. L'indennità di cui ai commi precedenti si applica dal 1° giorno del primo mese successivo all'entrata in vigore del presente accordo.

Art. 34

Indennità per il servizio notturno

1. Ai fini della determinazione dell'indennità la fascia oraria del lavoro notturno inizia alle ore 20 e termina alle ore 7 del giorno successivo.

2. Per ogni ora di lavoro notturno spetta un'indennità di 2,86 euro.

3. L'indennità per lavoro notturno viene corrisposta per il lavoro attivo del seguente tipo:

- servizio ordinario
- chiamate in reperibilità
- lavoro straordinario.

4. L'indennità per lavoro notturno di cui ai commi precedenti si applica con decorrenza dal 1° giorno del primo mese successivo all'entrata in vigore del presente accordo.

Art. 35

Indennità per lavoro logorante

1. Al personale infermieristico operante nelle seguenti unità operative compete un'indennità per lavoro logorante, per le giornate di effettivo servizio prestate, pari a 4,13 Euro giornaliere:

- terapie intensive
- sale operatorie
- malattie infettive.

2. Nella contrattazione aziendale possono essere determinate ulteriori unità operative e profili professionali, che prestano servizio alle stesse condizioni logoranti del personale di cui sopra tenendo conto anche di eventuali riorganizzazioni di servizi a livello decentrato.

3. In casi particolari l'indennità può essere aumentata fino ad un massimo di 6,2 Euro.

4. Per i turni di lavoro di durata fino a 4 ore l'indennità viene ridotta della metà.

5. Fino all'entrata in vigore dell'accordo a livello aziendale trova applicazione la normativa previgente.

Anwesenheit im Dienst, unabhängig von dessen Dauer, steht jedenfalls eine einmalige Zulage im Ausmaß von 5,16 Euro zu.

3. Die Feiertagszulage wird für folgende Arten des aktiven Dienstes ausbezahlt:

- ordentlicher Dienst
- Ruf im Bereitschaftsdienst
- Überstundenarbeit.

4. Die in den vorhergehenden Absätzen genannte Zulage kommt mit Wirksamkeit vom 1. Tag des ersten Monats ab In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages zur Anwendung.

Art. 34

Nachtdienstzulage

1. Zum Zwecke der Festlegung dieser Zulage beginnt der Nachtdienst um 20 Uhr und endet um 7 Uhr des darauf folgenden Tages.

2. Für jede Stunde des Nachtdienstes steht eine Zulage von 2,86 Euro zu.

3. Die Nachtdienstzulage wird für folgende Arten des aktiven Dienstes ausbezahlt:

- ordentlicher Dienst
- Ruf im Bereitschaftsdienst
- Überstundenarbeit.

4. Die in den vorhergehenden Absätzen genannte Nachtdienstzulage kommt mit Wirksamkeit vom 1. Tag des ersten Monats ab In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages zur Anwendung.

Art. 35

Zulage für aufreibende Arbeit

1. Dem Krankenpflegepersonal, welches in folgenden Organisationseinheiten eingesetzt ist, wird für die Tage des effektiven Dienstes eine Zulage für aufreibende Arbeit im Ausmaß von 4,13 Euro pro Tag gewährt.

- Intensivstation
- Operationssäle
- Infektionskrankheiten.

2. Auf Betriebsebene können weitere Organisationseinheiten und Berufsbilder bestimmt werden, falls sie unter ähnlich schweren Bedingungen wie obgenanntes Personal arbeiten, wobei eventuelle Reorganisationen von Diensten auf dezentraler Ebene zu berücksichtigen sind.

3. Die Zulage kann in besonderen Fällen auf maximal 6,2 Euro erhöht werden.

4. Für Arbeitsturnusse mit einer Dauer bis zu 4 Stunden pro Tag wird die Zulage auf die Hälfte reduziert.

5. Die vorhergehende Regelung bleibt solange aufrecht, bis auf Betriebsebene eine neue Regelung getroffen wird.

Art. 36

Indennità per turni logoranti

1. I seguenti turni di lavoro vengono considerati particolarmente logoranti e remunerati come segue:

- Lavoro a turni su 24 ore: I turni di lavoro sono distribuiti periodicamente sulle 24 ore giornaliere. Viene corrisposta un'indennità pari a 7,00 Euro per ogni giorno di effettivo lavoro con decorrenza 1.1.2004.
- Turni spezzati: Vengono considerati turni spezzati i turni programmati interrotti da una pausa di lavoro di durata minima di 2 ore. Viene corrisposta un'indennità pari a 6,50 Euro per ogni giorno di effettivo lavoro con decorrenza 1.1.2004.

2. I seguenti turni di lavoro vengono considerati logoranti e remunerati come segue:

- Lavoro a turni su 12 ore: Si tratta di prestazione di turni di lavoro che contribuisce alla funzionalità del relativo servizio per almeno 12 ore giornaliere e sono distribuiti periodicamente sulle 12 ore giornaliere. Viene corrisposta un'indennità pari a 2,50 Euro per ogni giorno di effettivo lavoro con decorrenza 1.1.2004.

Art. 37

Indennità per i dirigenti sostituiti

1. Al sostituto del direttore di struttura dirigenziale da individuarsi a livello aziendale compete un'indennità di istituto mensile fino al 20% dell'indennità di funzione percepita dal titolare della relativa direzione. Costituisce compito principale dei dirigenti sostituiti sostituire il titolare della direzione in caso di assenza e di coadiuvarlo nei compiti dirigenziali. La fruizione dell'indennità è connessa all'effettivo esercizio delle relative funzioni.

2. In caso di assenza o di impedimento del dirigente titolare, al suo dirigente sostituto spetta l'indennità di funzione dirigenziale con decorrenza dal 46° giorno di assenza o di impedimento. A tale fine è considerata assenza del titolare anche qualora venga incaricato a dirigere un'altra struttura dirigenziale, anche a titolo temporaneo, con contestuale esonero dalla direzione della struttura di cui risulta titolare.

3. L'indennità di cui al comma 1 è gradualmente trasformata in assegno personale pensionabile quale distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione, qualora al dirigente sostituto vengano conferiti unitamente a tale incarico formalmente anche compiti di coordinamento per un determinato settore o servizio interno.

Art. 36

Zulage für beschwerliche Arbeitsturnusse

1. Folgende Arbeitsturnusse werden als besonders beschwerlich eingestuft und wie folgt vergütet:

- Schichtarbeit über 24 Stunden: Arbeitsturnusse, die periodisch auf 24 Stunden pro Tag aufgeteilt sind. Ab 1.1.2004 wird eine Zulage im Ausmaß von 7,00 Euro pro Tag effektiven Dienstes ausbezahlt.
- Unterbrochene Arbeitsturnusse: Als unterbrochene Arbeitsturnusse gelten die programmierten Turnusse, die durch eine Arbeitspause von mindestens 2 Stunden unterbrochen sind. Ab 1.1.2004 wird eine Zulage im Ausmaß von 6,50 Euro pro Tag effektiven Dienstes ausbezahlt.

2. Folgende Arbeitsturnusse werden als beschwerlich eingestuft und wie folgt vergütet:

- Schichtarbeit über 12 Stunden: Arbeitsturnusse, die periodisch auf 12 Stunden pro Tag aufgeteilt sind und dazu beitragen, dass der entsprechende Dienst mindestens über 12 Stunden am Tag aktiviert ist. Ab 1.1.2004 wird eine Zulage im Ausmaß von 2,50 Euro pro Tag effektiven Dienstes ausbezahlt.

Art. 37

Zulage für stellvertretende Führungskräfte

1. Dem stellvertretenden Direktor der Direktionsstruktur, welche auf Betriebsebene bestimmt wird, steht eine monatliche Aufgabelzulage im Ausmaß von nicht mehr als 20% der Funktionszulage des Inhabers der jeweiligen Direktion zu. Zu den Aufgaben der stellvertretenden Führungskräfte gehört es, den Inhaber der Direktion bei Abwesenheit zu ersetzen und ihn bei der Ausübung der Führungsaufgaben zu unterstützen. Die Zulage steht nur zu, falls die entsprechenden Aufgaben effektiv ausgeübt werden.

2. Bei Abwesenheit oder Verhinderung der Führungskraft steht einer stellvertretenden Führungskraft die Funktionszulage ab dem 46. Tag der Abwesenheit oder Verhinderung zu. Die Führungskraft gilt in dieser Hinsicht ebenfalls als abwesend, wenn ihr die Leitung einer anderen Führungsstruktur, auch zeitweise, übertragen wird und sie gleichzeitig von der Leitung der Struktur, die sie inne hat, befreit wird.

3. Die im Absatz 1 genannte Zulage wird graduell in ein pensionierbares und persönliches, auf das Ruhegehalt anrechenbares, getrenntes sowie fixes und bleibendes Lohnelement umgewandelt, sofern der stellvertretenden Führungskraft gemeinsam mit dem Auftrag formell auch Koordinierungsaufgaben für einen bestimmten internen Sektor und Dienst zugeteilt werden.

Art. 38**Cumulo di premi ed indennità**

1. L'indennità libero professionale di cui all'articolo 24 è cumulabile con il salario di produttività di cui all'articolo 21 fino alla misura massima del 60 per cento dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza. L'indennità libero professionale non è cumulabile, invece, con l'aumento individuale di cui all'articolo 20, comma 4.

2. L'indennità libero professionale è cumulabile con le indennità di cui agli articoli 23, 30, 32, 33, 34, 35, 36 del presente contratto nonché con l'indennità integrativa speciale prevista a livello intercompartimentale. Essa è cumulabile con le altre indennità del presente capo fino alla misura massima del 100 per cento dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.

Art. 39**Corresponsione indennità nei casi di assenza**

1. In caso di assenza per malattia, infortunio, congedo di maternità o paternità, escluse le assenze per motivi sindacali, l'indennità di cui agli artt. 20, comma 4, 23, 27, 37 viene corrisposta secondo le modalità ed i limiti previsti per la corresponsione dello stipendio.

2. Per le altre assenze che superano i 30 giorni consecutivi la corresponsione delle indennità citate al comma 1 viene sospesa.

**TITOLO V
DISPOSIZIONI VARIE**

Art. 40**Banca ore**

1. Per ogni singolo dipendente viene istituita una banca ore, le cui modalità di gestione sono disciplinate nei commi seguenti.

2. Nella banca ore di cui al comma 1 vengono depositate le ore straordinarie di cui al art. 30 per il personale a tempo pieno e le ore di lavoro supplementare di cui all'allegato 4 art. 9 per il personale a tempo parziale.

3. In caso di cessazione dal servizio e mobilità tra gli enti le ore depositate vengono retribuite, in concomitanza con l'ultimo stipendio, con la maggiorazione del 50%.

4. Compatibilmente con le esigenze di servizio il personale può attingere alle ore depositate nella banca ore.

5. Ulteriori modalità di gestione della banca ore di cui al comma 1 sono disciplinate con un apposito accordo provinciale.

Art. 38**Häufung von Prämien und Zulagen**

1. Die Freiberuflerzulage laut Artikel 24 ist mit dem Leistungslohn laut Artikel 21 im Ausmaß von bis zu 60 Prozent des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar. Die Freiberuflerzulage ist hingegen mit der im Artikel 20, Absatz 4 vorgesehenen individuellen Erhöhung nicht häufbar.

2. Die Freiberuflerzulage ist mit den in den Artikeln 23, 30, 32, 33, 34, 35, 36 des vorliegenden Vertrages vorgesehenen Zulagen sowie mit der auf bereichsübergreifender Ebene vorgesehenen Sonderergänzungszulage häufbar. Sie ist mit den übrigen Zulagen dieses Abschnittes bis zu einem Ausmaß von 100 Prozent des Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene häufbar.

Art. 39**Vergütung der Zulagen im Falle von Abwesenheiten**

1. Im Falle von Abwesenheiten wegen Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub und Vaterschaftsurlaub, ausgenommen Abwesenheiten aus Gewerkschaftsgründen, werden die Zulagen gemäß Artikel 20, Absatz 4, 23, 27, 37 gemäß der Modalitäten und Grenzen, welche für das Gehalt vorgesehen sind, vergütet.

2. Für die anderen Abwesenheiten, die 30 aufeinander folgende Tage überschreiten, wird die Vergütung der Zulagen gemäß Absatz 1 unterbrochen.

**TITEL V
VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN**

Art. 40**Arbeitszeitkonto**

1. Für jeden einzelnen Bediensteten wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, dessen Verwaltungsmodalitäten in den folgenden Absätzen geregelt sind.

2. Im Arbeitszeitkonto gemäß Absatz 1 werden für das Personal mit Vollzeitverhältnis die Überstunden laut Art. 30 und für die Bediensteten mit Teilzeitarbeitsverhältnis die Zusatzarbeit gemäß Anlage 4 Art. 9 hinterlegt.

3. Im Falle von Beendigung des Dienstes und im Falle von Mobilität zwischen Körperschaften werden die hinterlegten Stunden mit einem Zuschlag von 50% mit dem letzten Gehalt entschädigt.

4. Sofern mit den Diensterefordernissen vereinbar, kann das Personal von den im Arbeitszeitkonto hinterlegten Stunden schöpfen.

5. Weitere Verwaltungsmodalitäten betreffend das Arbeitszeitkonto laut Absatz 1 sind in einem eigenen Abkommen auf Landesebene geregelt.

Art. 41

Formazione continua del personale

1. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato.

2. Obiettivo della formazione continua è il costante miglioramento della qualità dei servizi e delle prestazioni erogate dalle aziende sanitarie.

3. Nella programmazione ed esecuzione della formazione continua si persegue nell'ordine la realizzazione delle strategie e degli obiettivi del piano sanitario provinciale, di quelli dell'azienda sanitaria ed infine di quelli dell'unità organizzativa. I relativi contenuti sono quindi da valutare come formazione continua obbligatoria del personale.

La formazione continua obbligatoria viene proposta ai seguenti livelli:

a) Manifestazioni di aggiornamento obbligatorio interno:

Sono considerate tali le manifestazioni che risultano nei programmi di aggiornamento a livello provinciale ed a livello di azienda sanitaria; questi ultimi vengono predisposti in base ai contenuti dei primi. Inoltre sono considerati tali le manifestazioni prescritte da disposizioni di legge ed in particolare dal decreto legislativo 626/94 i.f.v.

b) Manifestazioni di formazione continua obbligatoria esterna:

Sono considerate tali le manifestazioni che non vengono proposte a livello dell'amministrazione provinciale o a livello di azienda sanitaria, ma che corrispondono ai contenuti dei programmi di cui sopra e realizzano gli obiettivi di cui al comma 3.

4. Le aziende garantiscono l'acquisizione dei crediti formativi previsti dal Ministero della salute da parte del personale interessato nell'ambito della formazione obbligatoria. Il personale che vi partecipa è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'azienda.

5. Sono considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite nonché il permesso per motivi educativi, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il periodo utile al fine dell'acquisizione dei crediti formativi riprende a decorrere dal rientro in servizio del dipendente.

6. I responsabili delle aziende sanitarie e delle loro unità organizzative assumono il compito di incentivare la formazione continua dei dipendenti sia al fine di aumentare le competenze proprie e dei propri

Art. 41

Ständige Weiterbildung des Personals

1. Die Bestimmungen dieses Artikels werden für das gesamte Personal mit unbefristetem und mit befristetem Arbeitsverhältnis angewandt.

2. Ziel der Weiterbildung ist es, die Qualität der Dienste und Leistungen, welche von den Sanitätsbetrieben erbracht werden, ständig zu verbessern.

3. Bei der Programmierung und der Durchführung der Weiterbildung werden in der Reihenfolge die Strategien und Ziele des Landesgesundheitsplanes, jene des Sanitätsbetriebes und schließlich der Organisationseinheit umgesetzt. Deren Inhalte sind deshalb als verpflichtende Weiterbildung zu bewerten.

Die verpflichtende Weiterbildung wird auf folgenden Ebenen veranstaltet:

a) Interne verpflichtende Weiterbildungsveranstaltungen:

Als solche gelten jene, die in den Weiterbildungsprogrammen auf Landesebene und in jenen der Sanitätsbetriebe, die auf der Grundlage der Inhalte der ersten erstellt werden, aufscheinen. Als solche gelten außerdem alle Veranstaltungen, die von Gesetzesbestimmungen vorgeschrieben sind und im Besonderen vom Legislativdekret 626/94 igF.

b) Externe verpflichtende Weiterbildungsveranstaltungen:

Als solche gelten alle Veranstaltungen, die nicht auf der Ebene der Landesverwaltung oder auf der Ebene der Sanitätsbetriebe angeboten werden, aber den Inhalten der genannten Programme entsprechen und die Zielsetzungen laut Punkt 3 verwirklichen.

4. Die Sanitätsbetriebe garantieren dem betroffenen Personal im Rahmen der obligatorischen Weiterbildung den Erwerb der vom Gesundheitsministerium vorgesehenen Bildungskredits. Für das Personal handelt es sich in jeglicher Hinsicht um Dienst und die jeweiligen Ausgaben gehen zu Lasten des Betriebes.

5. Als Gründe für die Unterbrechung des obligatorischen Erwerbes von Bildungskredits gelten der Mutterschaftsurlaub und der Vaterschaftsurlaub, der Wartestand aus jeglichem Grund sowie die Freistellung aus Erziehungsgründen, inklusive die Wartestände aus Gewerkschaftsgründen. Die für den Erwerb von Bildungskredits notwendige Zeit beginnt mit der Wiederaufnahme des Dienstes seitens des Bediensteten wieder zu laufen.

6. Die Verantwortlichen der Sanitätsbetriebe und deren Organisationseinheiten übernehmen die Aufgabe, die Weiterbildung der Bediensteten zu fördern, sei es, um die eigenen Kompetenzen und jene der Mitar-

collaboratori con riferimento alle continue esigenze di miglioramento della qualità, sia al fine di realizzare gli obiettivi di cui sopra.

7. Gli uffici aggiornamento delle aziende sanitarie verificano e valutano i risultati delle manifestazioni formative organizzate a livello aziendale e l'ufficio formazione del personale sanitario provinciale quelle organizzate a livello provinciale.

8. L'ufficio provinciale di cui sopra, in collaborazione con gli uffici aggiornamento delle aziende sanitarie elabora metodologie e strumenti di valutazione adeguati.

La verifica dei risultati formativi del singolo collaboratore avviene tramite un colloquio personale con il diretto superiore. Valutazioni negative devono essere espresse per iscritto.

9. Ogni dipendente è obbligato a formarsi e ad aggiornarsi.

Si applicano i criteri e la disciplina determinate dalla commissione provinciale di formazione continua, di cui all'articolo 49 della legge provinciale 5 marzo 2001, n. 7.

10. Per il personale, al quale non si applica la disciplina di cui sopra, si determina la seguente regolamentazione:

- a) il personale fino al 3° livello funzionale per una durata minima di 4 ore per anno solare;
- b) il personale del 4° e 5° livello funzionale per una durata minima di 8 ore per anno solare;
- c) il personale dal 6° livello funzionale in su per una durata minima di 16 ore per anno solare.

Nel monte ore di cui sopra non è inclusa la formazione facoltativa di cui al successivo comma 14 e il relativo tempo di viaggio per la formazione obbligatoria.

11. Il tempo impiegato dal dipendente per la formazione obbligatoria è considerato come orario di servizio in base alla vigente disciplina riguardante l'istituto della missione e, quanto al rimborso delle spese, fino all'esaurimento dei mezzi finanziari disponibili. Questa regolamentazione si applica anche al personale con orario di servizio a tempo parziale indipendentemente dall'ammontare delle ore e dalla distribuzione settimanale dell'orario di servizio.

12. In ogni azienda sanitaria viene istituito il comitato tecnico per l'aggiornamento professionale. Al fine di garantire la collaborazione ed i flussi informativi ottimali fra l'ufficio formazione del personale sanitario della Provincia e gli uffici per l'aggiornamento delle aziende sanitarie, il comitato tecnico aziendale è così composto:

- a) dal responsabile dell'ufficio aggiornamento dell'azienda sanitaria;
- b) dai membri del gruppo di lavoro provinciale per l'aggiornamento, che in quella sede rappresentano la loro azienda sanitaria nonché la loro categoria professionale;

beiter entsprechend den ständigen Anforderungen auf Qualitätsverbesserung zu erweitern, als auch, um die oben genannten Ziele umzusetzen.

7. Die Weiterbildungsämter der Sanitätsbetriebe überprüfen und bewerten die Ergebnisse der auf Betriebsebene abgewickelten Weiterbildungsveranstaltungen und das Amt für Ausbildung des Gesundheitspersonals jene auf Landesebene.

8. Das obgenannte Landesamt erarbeitet in Zusammenarbeit mit den Weiterbildungsämtern der Sanitätsbetriebe geeignete Methoden und Instrumente der Evaluation.

Die Bewertung der Ausbildungsergebnisse des einzelnen Mitarbeiters erfolgt in einem persönlichen Gespräch mit dem direkten Vorgesetzten. Negative Beurteilungen müssen schriftlich erfolgen.

9. Jeder Bedienstete ist verpflichtet, sich aus- und weiterzubilden.

Es gelten die Kriterien und die Regelung, die von der Landeskommision für die ständige Weiterbildung, im Sinne des Artikels 49 des Landesgesetzes vom 5. März 2001, Nr. 7 erstellt werden.

10. Für das Personal, für welches diese Regelung keine Anwendung findet, wird folgendes festgelegt:

- a) das Personal bis einschließlich zur 3. Funktionsebene im Ausmaß von mindestens 4 Stunden pro Kalenderjahr;
- b) das Personal der 4. und 5. Funktionsebene im Ausmaß von mindestens 8 Stunden pro Kalenderjahr;
- c) das Personal ab der 6. Funktionsebene im Ausmaß von mindestens 16 Stunden pro Kalenderjahr.

In diese Stundenanzahl ist die freiwillige Weiterbildung im Sinne des folgenden Absatzes 14 und die Reisezeit für die verpflichtende Weiterbildung nicht inbegriffen.

11. Die für die verpflichtende Weiterbildung verwendete Zeit wird, im Sinne der geltenden Außendienstregelung und im Rahmen der finanziellen Verfügbarkeit bezüglich der Spesenvergütungen, in jeder Hinsicht als Dienst angesehen. Dies gilt auch für die Bediensteten mit Teilzeitarbeitsverhältnissen, unabhängig von der Stundenanzahl und der Gliederung der wöchentlichen Arbeitszeit.

12. In jedem Sanitätsbetrieb wird ein Fachkomitee für die berufliche Weiterbildung errichtet. Um einen optimalen Informationsfluss und Zusammenarbeit zwischen dem Amt für Ausbildung des Gesundheitspersonals des Landes und den Weiterbildungsämtern der Sanitätsbetriebe zu gewährleisten, ist das Fachkomitee des Sanitätsbetriebes wie folgt zusammengesetzt:

- a) aus dem Leiter des Weiterbildungsamtes des Sanitätsbetriebes;
- b) aus den Mitgliedern des Landesarbeitskreises für Weiterbildung, die in diesem Gremium ihren Sanitätsbetrieb und ihre Berufsgruppe vertreten;

- c) da ulteriori esperti nominati dal direttore generale, il cui numero dipende dalla complessità dei servizi.

Il presidente del comitato tecnico viene eletto dai membri del comitato. Il comitato adotta le proprie decisioni a maggioranza. In caso di parità di voto decide il voto del presidente. Il comitato decide autonomamente del proprio metodo di lavoro e informa il direttore generale dell'azienda di appartenenza nonché l'ufficio per la formazione del personale sanitario sulle decisioni prese (elezione del presidente e metodo di lavoro).

13. Il comitato predetto ha le seguenti competenze e compiti principali:

- a) elabora in accordo con il direttore generale sulla base dei programmi di formazione continua della Provincia i programmi di formazione continua aziendale;
- b) elabora in accordo con il direttore generale i criteri per la distribuzione dei mezzi finanziari a disposizione;
- c) elabora in accordo con il direttore generale i piani annuali di distribuzione dei mezzi finanziari a disposizione;
- d) decide sulle domande di partecipazione a manifestazioni di formazione continua obbligatoria esterne e facoltative, presentate dai dirigenti e dai dipendenti;
- e) determina in accordo con il direttore generale le priorità annuali nella formazione continua sulla base degli obiettivi di cui al comma 3, quale orientamento alla dirigenza dell'azienda;
- f) elabora in accordo con il direttore generale i criteri per la concessione di contributi per le spese per la formazione facoltativa;
- g) predispone proposte di criteri di distribuzione dei permessi retribuiti per motivi di studio.

In caso di rigetto della domanda, il dipendente può rivolgersi al direttore generale, il quale decide in via definitiva.

Ai sensi dell'articolo 86 dell'accordo intercompartimentale del 1° agosto 2002 le organizzazioni sindacali sono sentite nelle decisioni di cui alle lettere a, b, c, e, f e g nonché sui criteri di applicazione della lettera d del presente comma.

La partecipazione ad una manifestazione di formazione continua obbligatoria interna ai sensi del comma 3, lettera a) viene concordata fra il collaboratore ed il diretto superiore.

14. Le aziende sanitarie possono promuovere la formazione facoltativa dei dipendenti nelle seguenti forme:

- a) concessione di un congedo straordinario retribuito, il quale, salvo casi eccezionali non può superare i 5 giorni all'anno;

- c) aus weiteren vom Generaldirektor ernannten Fachleuten, deren Anzahl von der Komplexität der Dienststellen des Sanitätsbetriebes abhängt.

Der Vorsitzende des Fachkomitees wird von den Mitgliedern gewählt. Das Fachkomitee entscheidet mit Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden. Das Fachkomitee entscheidet autonom über seine Arbeitsweise und informiert den Generaldirektor des Zugehörigkeitsbetriebes sowie das Amt für Ausbildung des Gesundheitspersonals über diese Entscheidungen (Wahl des Vorsitzenden und die Arbeitsweise).

13. Das genannte Komitee hat folgende Zuständigkeiten und Hauptaufgaben:

- a) erarbeitet im Einvernehmen mit dem Generaldirektor und auf der Grundlage der Weiterbildungsprogramme des Landes, die Weiterbildungsprogramme des Betriebes;
- b) erarbeitet im Einvernehmen mit dem Generaldirektor die Kriterien für die Aufteilung der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel;
- c) es erarbeitet im Einvernehmen mit dem Generaldirektor die Jahrespläne über die Aufteilung der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel;
- d) es überprüft und entscheidet über die Anträge der Vorgesetzten und Bediensteten um Teilnahme an externen verpflichtenden und an den freiwilligen Weiterbildungsveranstaltungen;
- e) es legt im Einvernehmen mit dem Generaldirektor die jährlichen Prioritäten in der Weiterbildung auf der Grundlage der Zielsetzungen laut Absatz 3 als Orientierung für die Führungskräfte des Betriebes fest;
- f) es erarbeitet im Einvernehmen mit dem Generaldirektor Kriterien zur Gewährung der Unkostenbeiträge für die freiwillige Weiterbildung;
- g) es erarbeitet Vorschläge für Kriterien für die Verteilung des Bildungsurlaubes.

Gegen die Ablehnung des Gesuches können sich die Interessierten an den Generaldirektor wenden, der endgültig entscheidet.

Im Sinne des Artikel 86 des geltenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 1. August 2002 werden die Gewerkschaften bei den Entscheidungen gemäß den Buchstaben a, b, c, e, f und g sowie den Anwendungskriterien zu Buchstabe d, dieses Absatzes angehört.

Die Teilnahme an einer internen verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahme, gemäß Absatz 3 Buchstabe a), wird zwischen dem Mitarbeiter und dem direkten Vorgesetzten vereinbart.

14. Die Sanitätsbetriebe können die freiwillige Weiterbildung der Bediensteten in folgenden Formen fördern:

- a) durch die Gewährung eines bezahlten Sonderurlaubes, der nur in Ausnahmefällen 5 Arbeitstage pro Jahr überschreiten kann;

- b) concessione di un contributo per le spese sostenute. Per incentivare la formazione continua il contributo per le spese sostenute può essere concesso anche al personale temporaneamente non in servizio a condizione che la partecipazione ad una manifestazione di formazione sia compatibile con la causa dell'assenza.

Le due forme di sostegno sono compatibili tra di loro.

15. La frequenza della formazione facoltativa può essere autorizzata soltanto se compatibile con le esigenze di servizio e se è nell'interesse del servizio stesso. L'interesse del servizio viene accertato dal superiore competente.

16. Le aziende sanitarie determinano il fondo da destinare al finanziamento della formazione per ogni anno solare. Il fondo annuale per la formazione viene determinato all'inizio di ogni anno ed è composto dalle seguenti quote:

- con decorrenza 1.1.2005 dall'1,2 percento degli elementi retributivi conferiti al personale dell'area di comparto nell'anno precedente, destinati al calcolo della tredicesima mensilità, esclusi gli oneri sociali dell'area contrattuale di riferimento, aggiungendo gli importi residui degli anni precedenti detratto un milione di Euro compresi gli oneri sociali destinato al finanziamento dell'assegno una tantum di cui all'art. 51;
- con decorrenza 1.1.2006 per il finanziamento da parte della Provincia del fondo di cui sopra viene detratto l'eventuale residuo dell'anno precedente, garantendo comunque il finanziamento necessario per l'acquisizione dei crediti formativi di cui al comma 4;
- dai mezzi finanziari di cui alla deliberazione della Giunta provinciale concernente la suddivisione e destinazione delle entrate derivanti dalle sperimentazioni scientifiche dei farmaci nelle aziende sanitarie.

Con questi mezzi viene finanziato anche l'acquisto di libri, riviste specializzate ed altri strumenti necessari per la formazione continua dei dipendenti.

Una quota pari al 10 percento del fondo per la formazione è a disposizione del direttore generale quale fondo di riserva per il finanziamento di iniziative di formazione di importanza rilevante e impreviste. Qualora la quota non dovesse essere utilizzata nel medesimo anno finanziario, questa potrà essere utilizzata anche per il finanziamento di altre iniziative di aggiornamento.

17. Le parti contraenti garantiscono l'applicazione uniforme della normativa di cui sopra in tutte le aziende sanitarie.

- b) durch Gewährung eines Unkostenbeitrages auf die entstandenen Kosten. Um eine kontinuierliche Weiterbildung zu fördern, kann der Unkostenbeitrag auch den vorübergehend sich nicht im Dienst befindenden Bediensteten gewährt werden, sofern die Teilnahme an der Weiterbildung mit dem Grund der Abwesenheit vereinbar ist.

Die beiden Förderungsformen sind unter sich vereinbar.

15. Die freiwillige Weiterbildung kann nur gewährt werden, wenn es die dienstlichen Erfordernisse erlauben und wenn die Weiterbildung auch im Interesse des Dienstes liegt. Das Interesse des Dienstes wird vom zuständigen Vorgesetzten festgestellt.

16. Für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung werden von den Sanitätsbetrieben für jedes Kalenderjahr eigene Mittel zur Verfügung gestellt. Der jährliche Weiterbildungsfonds wird zu Beginn des Jahres festgelegt und setzt sich aus folgenden Quoten zusammen:

- ab 1.1.2005 aus 1,2 Prozent jener Gehaltselemente, die dem Personal des gegenständlichen Verhandlungstisches im vorausgehenden Jahr ausbezahlt und für die Berechnung des 13. Monatsgehaltes herangezogen worden sind, ohne Berücksichtigung der Sozialabgaben des jeweiligen Vertragstisches. Zusätzlich werden die Restbeträge der vorgehenden Jahre, abzüglich einer Million Euro, inklusive Sozialabgaben, welche für die Finanzierung der una tantum Zulage gemäß Art. 51 bestimmt sind, hinzugefügt;
- ab 1.1.2006 wird für die Finanzierung des obgenannten Fonds seitens des Landes der eventuelle Restbetrag des vorhergehenden Jahres abgezogen, wobei auf alle Fälle die notwendige Finanzierung für den Erwerb der Bildungskredits gemäß Absatz 4 gewährleistet wird;
- aus den finanziellen Mitteln gemäß Beschluss der Landesregierung über die Aufteilung und Bestimmung der Einnahmen für die Medikamentenforschung in den Sanitätsbetrieben.

Mit diesen Mitteln wird auch der Ankauf von Büchern, Fachzeitschriften und anderer Mittel, die für die kontinuierliche berufliche Weiterbildung der Bediensteten erforderlich sind, finanziert.

Eine Quote von 10 Prozent des gesamten Weiterbildungsfonds steht dem Generaldirektor als Reservefonds für die Finanzierung wichtiger und nicht vorhersehbarer Weiterbildungsinitiativen zur Verfügung. Wird diese Quote nicht ausgeschöpft, so kann sie im selben Finanzjahr, soweit erforderlich, auch für die Finanzierung der anderen Weiterbildungsvorhaben verwendet werden.

17. Die Vertragsparteien sorgen dafür, dass obige Regelung in allen Sanitätsbetrieben einheitlich zur Anwendung kommt.

Le Aziende sanitarie e l'Assessorato, dietro richiesta, sono tenuti a dare alle OO.SS. tutte le informazioni relative al finanziamento ed alle spese del presente articolo.

18. Le aziende sanitarie possono stipulare convenzioni con istituti di formazione pubblici o privati ai fini del raggiungimento degli obiettivi di cui al comma 3 del presente articolo.

19. La formazione continua del personale sanitario assegnato alla Scuola provinciale superiore di Sanità „Claudiana“ viene autorizzata dalla scuola stessa nel rispetto della presente disciplina.

*Art. 42
Servizio mensa*

1. Il personale con non meno di sei ore lavorative giornaliere ha diritto di usufruire del servizio mensa o di un servizio sostitutivo per almeno un pasto.

2. Il diritto di cui al comma 1 è riconosciuto altresì al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il cui turno continuativo di lavoro comprenda l'intera fascia oraria tra le ore 11.00 e le 13.30 e/o tra le ore 17.00 e le 19.00.

3. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio e non è comunque monetizzabile.

4. Il tempo impiegato per il consumo del pasto deve essere rilevato con i normali mezzi di controllo dell'orario.

5. Con decorrenza 1° gennaio 2003 il prezzo della mensa senza bevanda è rideterminato in Euro 3,10. L'azienda può offrire la colazione al prezzo dell'importo a carico dell'azienda.

6. Nei casi in cui il personale ha diritto al pasto gratuito a causa di particolari esigenze di servizio possono essere stipulate apposite convenzioni con esercizi alberghieri per la fornitura del pasto. In tale caso il personale interessato non ha diritto al rimborso delle spese di vitto ai sensi della disciplina sulla missione.

7. Il personale che presta il proprio servizio presso una sede distaccata e non può utilizzare il servizio mensa ha diritto al buono pasto nella misura di Euro 4,13.

8. Nella contrattazione aziendale sono determinate le categorie di personale a cui si applica il secondo comma dell'articolo 5 dell'allegato 1 del contratto collettivo intercompartimentale dell'1.8.2002.

*Art. 43
Rimborso spese per visite mediche*

1. Al personale che per motivi di servizio deve sostenere spese per visite mediche, è concesso dietro

Die Sanitätsbetriebe und das Assessorat müssen auf Antrag der Gewerkschaftsorganisationen alle Informationen betreffend die Finanzierung und die Spesen des vorliegenden Artikels geben.

18. Die Sanitätsbetriebe können zum Zwecke der Umsetzung der Ziele gemäß Absatz 3 des gegenständlichen Artikels Vereinbarungen mit öffentlichen oder privaten Bildungseinrichtungen abschließen.

19. Die ständige Weiterbildung des Sanitätspersonals, welches der Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe „Claudiana“ zugewiesen ist, wird im Einvernehmen mit der geltenden Regelung von der Schule selbst autorisiert.

*Art. 42
Mensadienst*

1. Das Personal mit mindestens 6 täglichen Arbeitsstunden hat Anrecht den Mensadienst oder einen Ersatzdienst für zumindestens eine Mahlzeit in Anspruch zu nehmen.

2. Das Recht gemäß Absatz 1 wird auch den Bediensteten mit Teilzeitarbeitsverhältnis anerkannt, dessen durchgehender Arbeitsturnus die gesamte Zeitspanne zwischen 11.00 Uhr und 13.30 Uhr und/oder zwischen 17.00 Uhr und 19.00 Uhr beinhaltet.

3. Das Essen muss außerhalb der Dienstzeit eingenommen werden und ist nicht in Geld umwandelbar.

4. Die für die Essenseinnahme verwendete Zeit wird mit den normalen Kontrollmechanismen erfasst.

5. Ab 1. Jänner 2003 ist der Mensapreis für ein Essen ohne Getränke in Euro 3,10 neu festgelegt worden. Der Betrieb kann das Frühstück zum Selbstkostenpreis anbieten.

6. In den Fällen, in denen das Personal aufgrund besonderer dienstlicher Erfordernisse Anrecht auf Bezahlung des Mittagessens hat, können mit Gaststätten für das betroffene Personal Vereinbarungen über die Verabreichung des Essens getroffen werden. In diesem Falle steht die Vergütung des Essens laut Außendienstregelung nicht zu.

7. Das Personal, das seinen Dienst in einem abgelegenen Dienstsitz verrichtet und den Mensadienst nicht in Anspruch nehmen kann, hat Anrecht auf einen Essensgutschein im Wert von Euro 4,13.

8. Auf Betriebsebene werden die Personengruppen festgelegt, auf die der zweite Absatz des Artikels 5 der Anlage 1 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002 angewandt wird.

*Art. 43
Vergütung der Kosten für Arztvisiten*

1. Dem Personal, das aus Dienstgründen Arztspeisen zu tragen hat, wird auf Vorweis der entsprechen-

presentazione delle relative ricevute di pagamento l'integrale rimborso da parte dell'azienda di appartenenza.

Art. 44
Abbigliamento di servizio

1. Al personale cui durante il servizio è fatto obbligo per motivi igienici sanitari di indossare una divisa o indumenti di lavoro e calzature appropriate, gli stessi verranno curati, compresi lavaggio e ramendo, esclusivamente a spese dell'amministrazione.

Art. 45
Copertura assicurativa

1. In attesa di una disciplina organica che regoli a livello provinciale la presente materia, le aziende sanitarie assumono tutte le iniziative necessarie per garantire la copertura assicurativa della responsabilità civile del personale, ivi comprese le spese di patrocinio legale per le eventuali conseguenze derivanti da azioni giudiziarie dei terzi, relativamente alla loro attività, senza diritto di rivalsa, salvo le ipotesi di dolo o colpa grave.

2. Fermo restando quanto disciplinato al precedente comma, nella contrattazione aziendale possono essere previste forme di copertura assicurativa del personale per la copertura della responsabilità amministrativa per colpa grave con onere a carico del personale medesimo. L'adesione da parte del personale a dette forme assicurative è comunque facoltativa ed avviene su base volontaria in forma scritta.

Art. 46
Prestazioni di consulenza

1. L'attività di consulenza è consentita al personale esclusivamente per lo svolgimento di compiti inerenti i fini istituzionali dell'azienda ed in relazione al profilo professionale e ruolo di appartenenza ed, ove prevista, della disciplina, nei seguenti casi:

A. In servizio di altra azienda del comparto:

L'attività di consulenza prestata in strutture e servizi di altra azienda del comparto è consentita in un quadro normativo, definito con apposita convenzione fra le aziende interessate, che disciplini il seguente:

- Il compenso deve affluire all'amministrazione di appartenenza, che provvede ad attribuire il 95 per cento al dipendente avente diritto quale prestatore della consulenza.

den Zahlungsbestätigungen der gesamte Betrag vom Zugehörigkeitsbetrieb erstattet.

Art. 44
Dienstkleidung

1. Dem Personal, welches während des Dienstes verpflichtet ist aus hygienischen und sanitären Gründen eine Uniform oder Arbeitskleidung und geeignete Fußbekleidung zu tragen, werden diese, inklusiv waschen und flicken, ausschließlich auf Kosten der Verwaltung gepflegt.

Art. 45
Versicherungsschutz

1. In Erwartung einer organischen Regelung des vorliegenden Sachbereiches auf Landesebene, treffen die Sanitätsbetriebe alle notwendigen Maßnahmen um den Versicherungsschutz der privatrechtlichen Haftung des Personals zu garantieren, die Anwaltskosten für die möglicherweise anfallenden Auswirkungen von gerichtlichen Klagen Dritter betreffend ihre Tätigkeit inbegriffen, ohne Rückgriffsrecht, unbeschadet der vorsätzlich und grob fahrlässigen Verhaltensweisen.

2. Unbeschadet der Bestimmungen gemäß vorhergehendem Absatz, können auf Betriebsebene Formen des Versicherungsschutzes für das ärztliche Personal zur Deckung der grob fahrlässigen Verwaltungshaftung zu Lasten desselben vorgesehen werden. Der Beitritt zu diesen Versicherungsformen vonseiten des ärztlichen Personals ist jedenfalls fakultativ und erfolgt freiwillig in schriftlicher Form.

Art. 46
Beratungsleistungen

1. Die Beratungstätigkeit ist dem Personal ausschließlich für die Abwicklung von institutionellen Aufgaben des Betriebes und in Bezug auf das zugehörige Berufsbild und die zugehörige Planstelle und, falls vorgesehen, in der eigenen Disziplin, in folgenden Fällen gestattet:

A. Bei Diensten eines anderen Betriebes des Bereiches:

Die Beratungstätigkeit bei Einrichtungen und Diensten eines anderen Betriebes des Bereiches ist im Rahmen von Bestimmungen zugelassen, die in einem eigenen Abkommen zwischen den interessierten Betrieben festzulegen sind und die Folgendes regeln:

- Das Entgelt erhält die Zugehörigkeitsverwaltung, welche 95 Prozent desselben dem Bediensteten zuteilt, der als Berater darauf Anspruch hat.

B. Consulenza a istituzioni pubbliche non sanitarie e a privati:

- L'attività di consulenza prestata a favore di istituzioni pubbliche non sanitarie o di privati è consentita al personale interessato, per limitati periodi di tempo, quando non sia in contrasto con le finalità ed i compiti del Servizio Sanitario, in un quadro normativo definito con apposita convenzione tra dette istituzioni o privati e l'azienda da cui dipende il personale, che disciplini quanto segue:

- La durata della convenzione;
- i limiti di orario dell'impegno compatibili con l'articolazione dell'orario di servizio;
- l'entità del compenso e le modalità di corresponsione dello stesso al personale, ove l'attività sia svolta fuori del debito orario di lavoro;
- motivazioni e fini della consulenza onde consentire valutazioni di merito sulla natura della stessa e la sua compatibilità con i compiti del Servizio sanitario e con le norme che disciplinano lo stato giuridico del personale dipendente;
- il relativo compenso dovrà comunque affluire all'amministrazione di appartenenza, che provvede ad attribuirne il 95 per cento al dipendente avente diritto con la busta paga del mese successivo a quello dell'introito;
- le prestazioni oggetto della convenzione non possono comunque configurare un rapporto di lavoro subordinato.

2. Il presente articolo può essere esteso eccezionalmente anche ad altre prestazioni occasionali.

Art. 47

Rappresentante per la sicurezza

1. La relativa disciplina è contenuta nell'allegato 3 del presente contratto.

B. Consultationen zu Gunsten von öffentlichen nicht sanitären Institutionen und von Privaten:

- Die Beratungstätigkeit zu Gunsten von öffentlichen nicht sanitären Institutionen oder von Privaten ist dem interessierten Personal für begrenzte Zeiträume gestattet, falls dieselbe nicht in Widerspruch zu den Zielvorhaben und den Aufgaben des Gesundheitsdienstes steht. Dieselbe wird im Rahmen von Bestimmungen abgewickelt, die in einer eigenen Vereinbarung zwischen den genannten Institutionen oder den Privaten und dem Betrieb, von welcher das Personal abhängt, festgelegt werden, und die folgendes regeln:

- Die Dauer der Vereinbarung;
- die Beschränkungen des Zeitaufwandes der Verpflichtung, vereinbar mit der Aufgliederung der Dienstzeit;
- das Ausmaß des Entgelts und die Modalitäten der Auszahlung desselben an das Personal, falls die Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit abgewickelt wird;
- Begründung und Zwecke der Beratungstätigkeit, um meritatorische Bewertungen über die Art derselben zuzulassen und um die Vereinbarkeit derselben mit den Aufgaben des Gesundheitsdienstes und mit den Bestimmungen feststellen zu können, die den juristischen Status des Personals regeln;
- die entsprechende Entschädigung muss auf jeden Fall der zugehörigen Verwaltung zufließen, die 95 Prozent davon dem anspruchsberechtigten Bediensteten mit der Lohntüte des darauf folgenden Monats ab Erhalt zuteilt;
- die Leistungen, die Gegenstand der Vereinbarung sind, dürfen auf keinen Fall ein untergeordnetes Arbeitsverhältnis darstellen.

2. Gegenständlicher Artikel kann ausnahmsweise auch auf andere gelegentliche Leistungen ausgedehnt werden.

Art. 47

Sicherheitssprecher

1. Die diesbezügliche Regelung ist in der Anlage 3 des vorliegenden Vertrages enthalten.

TITOLO VI
NORME TRANSITORIE ED ABROGAZIONE DI NORME

Art. 48

*Riammissione in servizio -
inquadramento economico*

1. Il personale, anche se figura professionale ad esaurimento, può essere riammesso in servizio a tempo indeterminato e viene inquadrato in un profilo professionale le cui mansioni siano identiche o similari a quelle esercitate al momento della cessazione dal servizio oppure in un profilo professionale della stessa qualifica funzionale per il quale possiede i requisiti culturali d'accesso.

2. Al personale di cui al primo comma viene attribuito un trattamento economico da stabilirsi da apposita commissione, composta da tre esperti, tenuto conto dell'esperienza professionale attinente all'impiego previsto, escluso ogni riconoscimento automatico di servizio, e dell'assegno ad personam di cui all'art. 54 del contratto collettivo del 28.8.2001

Art. 49

Abrogazione di norme

1. Con l'entrata in vigore del presente contratto e, qualora previsto, dall'entrata in vigore degli accordi aziendali, non trovano più applicazione nei confronti del personale di cui all'articolo 1 le norme incompatibili con lo stesso, tra i quali anche le seguenti disposizioni:

- il contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio sanitario provinciale escluso il personale dell'area medica e medico veterinaria e della dirigenza sanitaria, tecnica, amministrativa e professionale per il periodo 1997-2000 del 28.8.2001.
- il contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio sanitario provinciale escluso il personale dell'area medica e medico veterinaria e della dirigenza sanitaria, tecnica, amministrativa e professionale del 23.8.2000.

2. Le parti concordano che eventuali errori materiali riscontrabili nel presente contratto saranno corretti a cura dell'Assessorato alla Sanità, previa informazioni alle OO.SS. firmatarie.

VI. TITEL
**ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN UND AUFHEBUNG VON
BESTIMMUNGEN**

Art. 48

*Wiederaufnahme in
den Dienst - wirtschaftliche Einstufung*

1. Das Personal, auch wenn es einem auslaufenden Berufsbild angehört, kann auf unbefristete Zeit wieder aufgenommen werden und wird in einem Berufsprofil eingestuft, dessen Aufgaben mit jenen übereinstimmen oder Ähnlichkeit aufweisen, die bei der Beendigung des Dienstes ausgeübt wurden. Die Einstufung in ein Berufsbild derselben Funktionsebene ist beim Vorliegen der erforderlichen Zugangsvoraussetzungen ebenfalls möglich.

2. Dem Personal gemäß Absatz 1 wird eine wirtschaftliche Behandlung gewährt, die von einer eigenen technischen Kommission bestimmt wird, welche die für den vorgesehenen Dienst einschlägige Berufserfahrung, wobei von jeglicher Dienstanerkennung abzusehen ist, und die Zulage ad personam gemäß Artikel 54 del Kollektivvertrages vom 28.8.2001 berücksichtigt.

Art. 49

Aufhebung von Bestimmungen

1. Mit In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages und, falls vorgesehen, ab Inkrafttreten der Betriebsabkommen, werden gegenüber dem Personal laut Artikel 1 die Normen, welche mit dem vorliegenden Vertrag unvereinbar sind, nicht mehr angewandt. Unter anderem werden folgende Bestimmungen nicht mehr angewandt:

- der Kollektivvertrag für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen und des leitenden sanitären, Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches für den Zeitraum 1997-2000 vom 28.8.2001.
- der Kollektivvertrag für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des ärztlichen und tierärztlichen und des leitenden sanitären, Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches vom 23.8.2000.

2. Die Parteien vereinbaren, dass allfällige materielle Fehler, die im vorliegenden Vertrag festgestellt werden, nach entsprechender Mitteilung an die Gewerkschaften, die diesen Vertrag unterzeichnet haben, vom Gesundheitsassessorat ausgebessert werden.

Art. 50
Assegno una tantum

1. Al personale in servizio che in data 31.12.2004 ha maturato 10 anni d'anzianità di servizio presso il Servizio sanitario provinciale spetta un assegno una tantum risultante dalla suddivisione in misura uguale per ogni profilo professionale del finanziamento pari a 1 milione di euro, inclusi gli oneri sociali.

2. Al personale in servizio che all'entrata in vigore del presente contratto ha un rapporto di lavoro a tempo parziale l'assegno di cui sopra spetta in proporzione.

**DISCIPLINA DEI SERVIZI ESSENZIALI DA GARANTIRE
IN CASO DI SCIOPERO**

Allegato 1

Art. 1

Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

1. Nel caso di proclamazione di uno sciopero i reparti e servizi dovranno attenersi nel rispetto della legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modifiche alle sotto elencate modalità

Disinfezione letti	Primo giorno sciopero, reperibilità un disinfettore al secondo giorno consecutivo di sciopero
Servizio dieta e rispettivo magazzino dispensa	Va garantita la presenza di personale minimo sufficiente alla preparazione delle diete riferite ad una determinata forma morbosa, sentite le organizzazioni sindacali il giorno precedente dell'inizio dello sciopero
Cucina e rispettivo magazzino dispensa	L'amministrazione si impegna a trovare un'adeguata sostituzione del servizio di ristorazione collettiva di cui devono dare documentata dimostrazione. Qualora il servizio sostitutivo non fosse attuabile, deve essere assicurato il contingente minimo di personale, sentite le organizzazioni sindacali
Mensa	Adesione allo sciopero
Guardaroba e distri-	Adesione allo sciopero

Art. 50
Una tantum Zulage

1. Dem im Dienst stehenden Personal, welches zum 31.12.2004 ein Dienstalter von 10 Jahren im Landesgesundheitsdienst angereift hat, steht eine una tantum Zulage zu, welche sich aus der Aufteilung der Finanzierung von 1 Million Euro, Sozialabgaben inbegriffen, in gleichem Ausmaß für jedes Berufsbild ergibt.

2. Dem im Dienst stehenden Personal, das bei In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages mit Teilzeitarbeitsverhältnis angestellt ist, steht die obgenannte Zulage im Verhältnis zu.

REGELUNG DER GEWÄHRLEISTUNG DER UNERLÄSSLICHEN DIENSTE IM STREIKFALLE

Anlage 1

Art. 1

Unbedingt notwendige Leistungen und der Personalbestand für das Funktionieren der öffentlichen Notdienste

1. Während eines Streiks müssen sich die Abteilungen und Dienste unter Beachtung des Gesetzes Nr. 146 vom 12. Juni 1990 in geltender Fassung an folgende Richtlinien halten:

Betten-Desinfektion	Erster Tag Streikbeteiligung, Bereitschaftsdienst, ein Desinfektor am zweiten durchgehenden Streiktag
Diätetischer Dienst und entsprechendes Lebensmittelmagazin	Die Präsenz des nötigen Personals muss für die Bereitung von Diäten, die auf eine bestimmte Krankheit bezogen sind, gesichert sein. Die Gewerkschaften müssen am Tag vor dem Streikbeginn angehört werden
Küche und entsprechendes Lebensmittelmagazin	Die Verwaltung verpflichtet sich, einen geeigneten Ersatz für den kollektiven Restaurationservice zu finden, was durch entsprechende Unterlagen belegt werden muss. Falls der Ersatzdienst nicht möglich sein sollte, muss der Mindestbestand an Personal gewährleistet werden, wobei die Gewerkschaften angehört werden müssen
Mensa	Streikbeteiligung
Garderobe und Ver-	Streikbeteiligung

buzione camici		teilung der Berufsbekleidung	
Lavanderia	Primo giorno sciopero, servizio completo al secondo giorno consecutivo di sciopero	Wäscherei	Erster Tag Streikbeteiligung, volle Präsenz am zweiten durchgehenden Streiktag
Inceneritore rifiuti speciali	Primo giorno sciopero, servizio completo al secondo giorno consecutivo di sciopero	Verbrennungsofen für Sonderabfälle	Erster Tag Streikbeteiligung, volle Präsenz am zweiten durchgehenden Streiktag
Magazzini economici	Adesione allo sciopero	Magazine der Ökonomatsdienste	Streikbeteiligung
Trasporto ammalati	Nei reparti una presenza nelle 24 ore.	Krankentransport	In den Abteilungen eine Präsenz in den 24 Stunden
Portineria	Adesione allo sciopero	Portierloge	Streikbeteiligung
Officina	Reperibilità	Werkstatt	Bereitschaftsdienst
Sterilizzazione	Primo giorno sciopero, reperibilità al secondo giorno consecutivo di sciopero	Sterilisation	Erster Tag Streikbeteiligung, Bereitschaftsdienst am zweiten durchgehenden Streiktag
Prove funzionali:	Adesione allo sciopero	Funktionsdiagnostik:	Streikbeteiligung
- Cardio		- Kardiologie	
- Pneumo		- Pneumologie	
- Gastro		- Gastroenterologie	
Emodinamica	Adesione allo sciopero	Hämodynamik	Streikbeteiligung
EEG (elettroencefalogramma)	Reperibilità	EEG (Elektroencephalogramm)	Bereitschaftsdienst
Poliambulatori	Adesione allo sciopero	Poliambulatorien	Streikbeteiligung
Squadra pulizie	Adesione allo sciopero	Reinigungsdienst	Streikbeteiligung
Autisti	Adesione allo sciopero	Chauffeurs	Streikbeteiligung
Fisioterapia	Adesione allo sciopero	Physiotherapie	Streikbeteiligung
Tutte le ripartizioni (amministrative e agenzie)	Adesione allo sciopero	Alle Abteilungen der Verwaltung und der Zweigstellen	Streikbeteiligung
Centro elaborazione dati	Una reperibilità per il servizio di Pronto soccorso	EDV-Zentrum	Ein Bereitschaftsdienst für den Erste-Hilfe Dienst
Centro stampe	Adesione allo sciopero	Druckerei	Streikbeteiligung
Convitto scuole	Adesione allo sciopero	Heim	Streikbeteiligung
Ufficio farmaceutico	Adesione allo sciopero	Pharmazeutisches Büro	Streikbeteiligung
Area e Igiene sanità	Una reperibilità medica e vigile sanitario	Funktionsbereich, Hygiene und öffentliche Gesundheit	Ein ärztlicher Bereitschaftsdienst und Bereitschaftsdienst für einen Hygieneinspektor
Area territorio e Servizi zonali: infermieri di base	Come servizio festivo	Funktionsbereich Territorium und Zonale Dienste: Krankenpfleger der Grundversorgung	Wie Feiertagsdienst
Ambulatori vari		Verschiedene Ambulatorien	
Centro antitubercolare		TBC-Zentrum	
Centro riabilitazione		Rehabilitationszentrum	
Centro tumori		Krebszentrum	

Medicina preventiva età evolutiva	Adesione allo sciopero	Präventivmedizin im Entwicklungsalter	Streikbeteiligung
Centro audiofonologico Centro ortottico		Audiophonologisches Zentrum Ortoptisches Zentrum	
Centro salute mentale	Una presenza medica e una infermieristica	Zentrum für psychische Gesundheit	Präsenz eines Arztes, Präsenz eines/r Krankenpflegers/in
Ser.T	Presenza di un medico con orario ridotto, di due infermiere/i con turno completo, un infermiera/e con orario ridotto	Ser.T	Präsenz eines Arztes mit reduzierter Arbeitszeit, zwei Krankenpflegern/innen mit Vollzeit, ein/e Krankenpfleger/in mit reduzierter Arbeitszeit
Servizio elettromedicali	Reperibilità	Medizinisch-technischer Dienst	Bereitschaftsdienst
Centrale termica	Come servizio festivo	Heizzentrale	Präsenz wie Feiertagsdienst
Centro trasfusionale, Laboratorio di Ematologia, Laboratorio centrale	Come servizio festivo e/o secondo festivo	Blutbank, Hämatologisches Laboratorium, Zentrallaboratorium	Präsenz wie Feiertagsdienst und/oder wie am zweiten Feiertag
Istopatologia	Reperibilità	Histopathologie	Bereitschaftsdienst
Farmacia	Reperibilità	Apotheke	Bereitschaftsdienst
Farmacia alimentazione parenterale	Turno completo	Parenterale Ernährung	Vollständiger Turnus
Fisica sanitaria	Adesione allo sciopero	Strahlenphysik	Streikbeteiligung
Radiologia	Come servizio festivo e/o secondo festivo	Radiologie	Präsenz wie Feiertagsdienst und/oder wie am zweiten Feiertag
Medicina nucleare	Reperibilità	Nuklearmedizin	Bereitschaftsdienst
Necrofori	Una presenza come servizio festivo	Totendienst	Eine Präsenz wie Feiertagsdienst
Pronto soccorso	Turno completo, compresa una presenza amministrativa e una presenza di portantino trasporto malati nelle 24 ore nonché ambulatorio di odonostologia d'urgenza.	Erste Hilfe	Vollständiger Turnus plus Präsenz eines Verwaltungsbediensteten und Präsenz eines Krankenträgers in den 24 Stunden, plus Ambulatorium für Dringlichkeitsodonostologie
Anestesia	Come servizio festivo	Anästhesie	Wie Feiertagsdienst
Rianimazione	Turno completo	Wiederbelebung	Vollständiger Turnus
Chirurgia d'urgenza	Turno completo	Notchirurgie	Vollständiger Turnus
Unità coronarica	Turno completo	Herz-Wachstation	Vollständiger Turnus
Dialisi	Turno completo	Dialyse	Vollständiger Turnus
Immaturo	Turno completo	Frühgeborenenstation	Vollständiger Turnus
Lactarium	Turno completo	Lactarium	Vollständiger Turnus
Nido (sez. neonatale)	Turno completo	Neugeborenen-dienst	vollständiger Turnus
Sale operatorie	Come servizio festivo	Operationssäle	Wie Feiertagsdienst
Sala parto	Turno completo	Kreißsaal	Vollständiger Turnus
Chemioterapia antiplastica	Turno completo	Tumor Chemotherapie	Vollständiger Turnus
AIDS	Primo giorno sciopero, servizio completo al secondo giorno consecutivo di sciopero.	AIDS	Erster Tag Streikbeteiligung, vollständiger Dienst am zweiten durchgehenden Streiktag.
Chirurgia infantile	Come servizio festivo	Kinderchirurgie	Wie Feiertagsdienst

Pediatria	Come servizio festivo
Pneumologia	Come servizio festivo
Reparto oculistica	Come turno notturno, ambulatori come servizio festivo.
Reparto otorino	Come turno notturno, ambulatori come servizio festivo.
Ematologia, Psichiatria, Stadio	Turno completo di personale infermieristico.
Altri reparti di degenza	Come turno notturno
Organizzazione servizio infermieristico	Turno completo
Servizio veterinario	Reperibilità, in mancanza di apposite convenzioni deve essere assicurata l'assistenza zoiatrica d'urgenza.
Servizio 118	Presenza completa di personale
Centralino telefonico	Servizio uguale a quello domenicale
Prove funzionali gastro	Tutte le reperibilità istituzionalmente previste.

2. Con accordo aziendale possono essere individuati ulteriori reparti e servizi oppure apportate eventuali modifiche alle modalità di cui al comma 1 del presente articolo.

Art. 2

Quantificazione dei contingenti

1. La quantificazione dei contingenti numerici di personale, suddivisi per qualifiche e professionalità, che sono esonerati dallo sciopero per garantire, senza ricorso al lavoro straordinario, la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi medesimi è effettuata in sede di contrattazione decentrata entro 30 giorni dall'entrata in vigore del presente contratto collettivo di comparto.

2. Gli enti, in occasione di ogni sciopero, si attengono al rispetto dei criteri di cui al CCI del 25.3.2002.

Art. 3

Istituzione di un comitato per la risoluzione dei problemi contingenti

1. Per ogni evenienza è disponibile, per tutta la durata dello sciopero, un comitato composto da rappresentanti delle organizzazioni sindacali e dall'amministrazione dell'ente, con il compito di risolvere i problemi contingenti. Il suddetto comitato è composto pariteticamente da membri designati dalle Organizzazioni sindacali e dal Comitato di amministrazione.

Pädiatrie	Wie Feiertagsdienst
Pneumologie	Wie Feiertagsdienst
Augenabteilung	Wie Nachtdienst, Ambulatorien wie Feiertagsdienst.
HNO - Abteilung	Wie Nachtdienst, Ambulatorien wie Feiertagsdienst
Hämatologie, Psychiatrie, Stadthof	Vollständiger Turnus für das Pflegepersonal.
Andere Bettenabteilungen	Wie Nachtdienst
Organisation Krankenpflegedienst	Vollständiger Turnus
Tierärztlicher Dienst	Bereitschaftsdienst, in Ermangelung von eigenen Konventionen muss auch die dringende tierärztliche Assistenz gewährleistet sein
Dienst 118	Vollständige Präsenz des Personals
Telefonzentrale	Wie Sonntagsdienst
Funktionsdiagnostik Gastroenterologie	Alle institutionell vorgesehenen Bereitschaftsdienste.

2. In den Betriebsabkommen können weitere Abteilungen und Dienste festgelegt oder etwaige Änderungen der Modalitäten laut Absatz 1 des vorliegenden Artikels angeführt werden.

Art. 2

Quantifizierung des Personalbestandes

1. Die Quantifizierung des numerischen Personalbestandes, aufgegliedert in Funktionsebenen und Berufsbilder, welcher von der Streikdurchführung befreit ist, um die Kontinuität der unbedingt notwendigen Leistungen der betreffenden Dienste zu garantieren, ohne auf die Leistung von Überstunden zurückgreifen zu müssen, wird durch dezentrale Verhandlungen innerhalb 30 Tagen nach Inkrafttreten des vorliegenden Bereichskollektivvertrages vorgenommen.

2. Im Falle eines Streikes halten die Körperschaft die Kriterien gemäß BÜKV vom 25.3.2002 ein.

Art. 3

Einsetzung eines Komitees für die Lösung der anfallenden Probleme

1. Für jeden Fall steht für die gesamte Streikdauer ein Komitee bestehend aus Vertretern der Gewerkschaften und der Verwaltung der Körperschaft zur Verfügung, das die Aufgabe hat, die anfallenden Probleme zu lösen. Das genannte Komitee setzt sich paritätisch aus Mitgliedern zusammen, die von den Gewerkschaften und dem Verwaltungsrat der Körperschaften namhaft gemacht worden sind.

*Art. 4**Indizione di sciopero*

1. Lo sciopero può essere indetto solo dalle organizzazioni sindacali che hanno presentato il codice di autoregolamentazione dell'esercizio del diritto di sciopero.

Allegato 2

Trattamento giuridico ed economico del personale appartenente ai profili professionali del servizio sanitario provinciale

Capo I

Art. 1

Ascrizione dei profili professionali alle qualifiche funzionali

1. Nell'attesa dei risultati del gruppo di lavoro costituito in materia di profili professionali per il personale del Servizio sanitario provinciale, continuano a trovare applicazione gli artt. 2,9,11 e 12 dell'allegato 2 del contratto collettivo di comparto del 28.8.2001 con le modifiche di seguito riportate.

2. I profili professionali di "dietista" e di "terapista occupazionale" della VII q.f. assumono nella traduzione tedesca la seguente denominazione con decorrenza 1.1.2005:

Nuova denominazione	Denominazione precedente
Ergotherapeut/in	Beschäftigungstherapeut/in bzw. Ergotherapeut/in
Ernährungstherapeut/in	Fachkraft für Diätetik

3. Il profilo della VII qualifica funzionale "terapista massaggiatore non vedente" non è una figura sanitaria ad esaurimento.

Art. 2

Norma transitoria per l'inquadramento del personale amministrativo della IV qualifica funzionale

1. In applicazione dell'art. 102 del contratto collettivo intercompartimentale del 1.8.2002, il personale appartenente al profilo professionale di assistente di segreteria, che svolge compiti ascrivibili almeno per il 50 per cento alla VI qualifica funzionale può essere ammesso, su richiesta dell'aspirante, ad un apposito esame di idoneità. L'inquadramento nella V qualifica funzionale cessa in caso di passaggio, su

*Art. 4**Streikausruf*

1. Der Streik darf nur von den Gewerkschaftsorganisationen ausgerufen werden, welche den Kodex der Selbstreglementierung der Ausübung des Streikrechtes vorgelegt haben.

Anlage 2

Rechtliche und wirtschaftliche Behandlung des Personals der Berufsbilder die dem Landesgesundheitsdienst angehören

I. Abschnitt

Art. 1

Zuschreibung der Berufsbilder an die Funktionsebenen

1. In Erwartung der Ergebnisse der Arbeitsgruppe, welche betreffend die Berufsbilder für das Personal des Landesgesundheitsdienst eingesetzt wird, kommen die Artikel 2, 9, 11 und 12 der Anlage 2 des Kollektivvertrages vom 28.8.2001 mit folgenden Änderung zur Anwendung.

2. Die Berufsbilder "Fachkraft für Diätetik" und "Beschäftigungstherapeut bzw. Ergotherapeut" der VII. Funktionsebene erhalten ab 1.1.2005 in der deutschen Übersetzung folgende Bezeichnung:

Neue Bezeichnung	Vormalige Bezeichnung
Ergotherapeut/in	Beschäftigungstherapeut/in bzw. Ergotherapeut/in
Ernährungstherapeut/in	Fachkraft für Diätetik

3. Das Berufsbild der VII. Funktionsebene "Blinder Masseur" ist kein auslaufendes Berufsbild.

Art. 2

Übergangsbestimmung für die Einstufung des Verwaltungspersonals der IV. Funktionsebene

1. In Anwendung des Art. 102 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002 kann das in das Berufsbild Sekretariatsassistent/in eingestufte Personal, welches im Ausmaß von mindestens 50 Prozent Aufgaben der VI. Funktionsebene ausübt, auf Antrag des/der Bewerbers/in zu einer gesonderten Eignungsprüfung zugelassen werden. Die Einstufung in die V. Funktionsebene verfällt, falls das Personal

domanda, ad un posto il cui profilo risulta ascritto alla IV qualifica funzionale.

2. L'ammissione all'esame di idoneità di cui al comma 1, nel limite del 50% dei posti (eventuali frazioni di unità di un posto vengono arrotondate all'unità), riservati in data 1.1.2004 al profilo professionale di assistente di segreteria, è subordinata alla preventiva verifica da parte di una apposita commissione di esperti o dalla commissione di cui al comma 5, della ascrivibilità delle mansioni effettivamente svolte ad un corrispondente profilo professionale della VI qualifica funzionale. Nel caso in cui venga insediata la commissione di esperti, questa viene nominata dal Direttore Generale e si compone di tre membri, fra i quali viene nominato il/la presidente ed un/a collaboratore/ice amministrativo/a quale segretario/a.

Sono ammessi all'esame di idoneità le/gli aspiranti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che hanno maturato al 31.12.2004 un'anzianità di servizio effettivo non inferiore a 5 anni nel Servizio sanitario provinciale.

Qualora gli ammessi all'esame d'idoneità superino il 50% dei posti convertibili, viene data la precedenza per l'ammissione agli aspiranti con maggiore anzianità di servizio presso il Servizio sanitario provinciale.

3. Ai fini del comma 1 sono considerati compiti ascrivibili alla IV qualifica funzionale quelli di cui all'art. 102, comma 3, del CCI 1.8.2002 e quelli di cui all'allegato 2, art. 9, comma 2, del contratto collettivo del 28.8.2001 per assistente di segreteria.

4. Ai fini di cui al comma 1 sono considerati compiti ascrivibili alla VIa qualifica funzionale quelli di cui all'art. 102 comma 4 del CCI 1.8.2002 e quelli di cui all'allegato 2, art. 9 comma 2 del contratto collettivo 28.8.2001 per collaboratore/ice amministrativo/a.

5. Per l'espletamento dell'esame d'idoneità di cui al comma 1 il Direttore Generale dell'Azienda sanitaria nomina una commissione esaminatrice composta da tre membri esperti nelle materie d'esame; tra questi viene nominato il Presidente ed un/a segretario/a. Il/la segretario/a è un/a collaboratore/ice amministrativo/a.

L'esame pratico-orale verte sulle attività esercitate dalle/dai candidate/ti e che sono ascrivibili alla VI qualifica funzionale.

6. L'inquadramento nel profilo professionale di assistente di segreteria qualificato/a è effettuato con conversione del posto coperto dall'aspirante e avviene con decorrenza 1.1.2005. In sede d'inquadramento viene garantito l'aumento di stipendio del sei per cento, in conformità all'art. 67 del contratto collettivo intercompartimentale dell'1.8.2002.

7. In caso di diversa disciplina a livello intercompartimentale la disciplina di cui al presente articolo sarà adeguata.

auf eigenen Antrag auf eine Stelle versetzt wird, deren Berufsbild der IV. Funktionsebene zugeordnet ist.

2. Die Zulassung zur Eignungsprüfung laut Absatz 1 im Ausmaß von 50% der Stellen (die eventuellen Bruchteile einer Stelle werden auf die Einheit aufgerundet), welche zum 1.1.2004 dem Berufsbild Sekretariatsassistent/in vorbehalten sind, unterliegt der vorhergehenden Überprüfung durch eine eigene Expertenkommission oder durch die Prüfungskommission gemäß Absatz 5, bezüglich der Zurechnung der effektiv ausgeübten Aufgaben an ein entsprechendes Berufsbild der VI. Funktionsebene. Sollte eine Expertenkommission eingesetzt werden, so wird diese vom Generaldirektor ernannt und besteht aus drei Mitgliedern, woraus der/die Vorsitzende und ein/e Verwaltungssachbearbeiter/in als Sekretär/in ernannt wird.

Zur Eignungsprüfung können jene Bewerber/innen mit unbefristetem Arbeitsverhältnis zugelassen werden, welche zum 31.12.2004 einen effektiven Dienst von mindestens 5 Jahren im Landesgesundheitsdienst angereift haben.

Falls jene, welche zur Eignungsprüfung zugelassen werden, 50% der umwandelbaren Stellen überschreiten, wird der Vorrang für die Zulassung den Bewerbern mit dem höheren Dienstalter im Landesgesundheitsdienst eingeräumt.

3. Zwecks Absatz 1 gehören zu den der IV. Funktionsebene zurechenbaren Aufgaben jene gemäß Art. 102 Absatz 3 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002 und jene gemäß Anlage 2 Art. 9 Absatz 2 des Kollektivvertrages vom 28.8.2001 für Sekretariatsassistent/in.

4. Zwecks Absatz 1 gehören zu den der VI. Funktionsebene zurechenbaren Aufgaben jene gemäß Art. 102 Absatz 4 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002 und jene gemäß Anlage 2 Art. 9 Absatz 2 des Kollektivvertrages vom 28.8.2001 für Verwaltungssachbearbeiter/in.

5. Zur Durchführung der Eignungsprüfung, welche im Absatz 1 vorgesehen ist, ernannt der Generaldirektor des Sanitätsbetriebes eine Prüfungskommission, die sich aus drei im Prüfungsfach sachkundigen Mitgliedern zusammensetzt; unter diesen wird der Präsident und ein/e Sekretär/in ernannt. Der/die Sekretär/in ist ein/e Verwaltungssachbearbeiter/in.

Die mündlich-praktische Prüfung betrifft die von den Kandidaten/innen ausgeübten Tätigkeiten, welche der VI. Funktionsebene entsprechen.

6. Die Einstufung in das Berufsbild als qualifizierte/r Sekretariatsassistent/in erfolgt unter Umwandlung der von dem/der Bewerber/in besetzten Stelle mit Wirkung 1.1.2005. Bei der Einstufung wird eine sechsprozentige Gehaltserhöhung gemäß Art. 67 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002 gewährt.

7. Falls auf bereichsübergreifender Ebene eine andere Regelung getroffen wird, wird die in diesem Artikel vorgesehene Regelung derselben angepasst.

Art. 3

Norma transitoria per il profilo operatore della centrale di emergenza sanitaria 118

1. Il personale che all'entrata in vigore dell'accordo integrativo svolge i compiti del profilo professionale di operatore della centrale di emergenza sanitaria 118 è inquadrato nella V qualifica funzionale, al raggiungimento del secondo anno di svolgimento delle suddette mansioni e previo superamento dell'esame d'idoneità. Le relative modalità sono determinate dall'Assessorato competente.

2. L'inquadramento del personale avviene con decorrenza dal primo giorno del mese successivo al superamento dell'esame d'idoneità. La conversione dei relativi posti avviene contemporaneamente.

Art. 4

Norma transitoria in caso di assunzione per incarico a tempo determinato

1. Il personale che al momento dell'entrata in vigore del contratto di comparto del 28.8.2001 o del contratto di comparto integrativo dell'11.12.2002 aveva un incarico a tempo determinato ha diritto di essere inserito nelle graduatorie per l'assunzione a tempo determinato nella stessa qualifica funzionale e profilo professionale, se in possesso dei requisiti previsti dalla precedente normativa.

Di detti benefici non possono più usufruire coloro che rinunciano ad un'assunzione temporanea oppure si dimettono da un incarico temporaneo prima della sua scadenza.

2. Per gli infermieri, infermieri pediatrici, nonché per gli assistenti sanitari che hanno conseguito il diploma professionale prima del 1999, è sufficiente il possesso dell'attestato di bilinguismo C, quale requisito per l'accesso a tempo determinato. Nel caso di assunzione di detto personale, rimane bloccata la progressione economica (classi/scatti).

Art. 5

Norma transitoria per i profili di assistente tecnico

1. Il personale già inquadrato nei profili professionali di programmatore di centri elettronici, geometra, perito industriale settore elettrotecnico, assistente tecnico addetto alle apparecchiature biomedicali, perito industriale settore metalmeccanico, che alla data di entrata in vigore del presente contratto espletati in modo continuativo e prevalente presso il Servizio sanitario provinciale o altri enti soggetti al contratto collettivo intercompartimentale, i compiti dei profili professionali di programmatore-analista EDP/pro-

Art. 3

Übergangsbestimmungen für das Berufsbild Disponent der Einsatzleitzentrale Notfalldienst 118

1. Das Personal, das bei In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages die Aufgaben des Berufsbildes Disponent der Einsatzleitzentrale Notfalldienst 118 ausübt, wird bei Erreichen des zweiten Jahres der Ausübung obgenannter Aufgaben und nach Bestehen einer gesonderten Eignungsprüfung, in die V. Funktionsebene eingestuft. Die jeweiligen Modalitäten werden vom zuständigen Assessorat festgelegt.

2. Die Einstufung des Personals erfolgt ab dem ersten Tag des dem Bestehen der Eignungsprüfung darauf folgenden Monats. Die Umwandlung der jeweiligen Stellen erfolgt gleichzeitig.

Art. 4

Übergangsbestimmung für die Aufnahme in den Dienst auf befristete Zeit

1. Das Personal, das zur Zeit des In-Kraft-Tretens des Bereichsvertrages vom 28.8.2001 oder des Zusatzvertrages vom 11.12.2002 einen Auftrag auf befristete Zeit innehatte, hat Anrecht in die Rangordnungen für die Aufnahme auf befristete Zeit eingetragen zu werden und zwar in dieselbe Funktionsebene und in dasselbe Berufsbild, wenn es im Besitze der Voraussetzungen, wie sie von der vorhergehenden Gesetzgebung vorgeschrieben sind, ist.

Diese Begünstigungen können jene nicht mehr in Anspruch nehmen, die auf eine zeitweilige Anstellung verzichten oder vom zeitweiligen Arbeitsverhältnis vor dessen Ablauf zurücktreten.

2. Für die Krankenpfleger/innen, Kinderkrankenpfleger/innen und Sanitätsassistenten/innen, die ihr Berufsdiplom vor dem Jahr 1999 erworben haben, genügt der Zweisprachigkeitsnachweis C weiterhin als Zugangsvoraussetzung für die befristete Anstellung. Im Falle der Anstellung ist die Gehaltsentwicklung (Klassen/Vorrückungen) dieses Personals jedoch blockiert.

Art. 5

Übergangsbestimmung für die Berufsbilder Fachassistenten

1. Das Personal mit vormaliger Einstufung in die Berufsbilder: EDV-Programmierer, Geometer, Fachingenieur in Elektronik, Fachassistent zuständig für biomedizinische Geräte, Fachingenieur in Metall- und Maschinenbau, welches bei In-Kraft-Treten dieses Vertrages beim Landesgesundheitsdienst oder anderen Körperschaften, die dem bereichsübergreifenden Kollektivvertrag unterliegen, kontinuierlich und vorwiegend die Aufgaben der Berufsbilder, Programmierer-DV-Analytiker/Programmiererin-DV-Analytikerin,

grammatrice-analista EDP, statistico/a, tecnico edile, assistente tecnico specializzato, al raggiungimento del quarto anno di servizio, è inquadrato con conversione del posto previo superamento di apposito esame d'idoneità, secondo le modalità da stabilirsi, dall'Assessorato competente, nei corrispondenti profili professionali con decorrenza dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 6

Norma transitoria per il profilo di operatore/rice EDP

1. Il personale appartenente al profilo professionale di operatore tecnico che alla data di entrata in vigore del presente contratto espleti per un periodo di almeno quattro anni in modo continuativo e prevalente le seguenti mansioni: predisposizione, sorveglianza e guida dell'uso di un centro elaborazione dati o di un centro di servizio EDP secondo le indicazioni delle professionalità superiori, al raggiungimento del quarto anno di servizio, è inquadrato con conversione del posto previo superamento di apposito esame d'idoneità di contenuto prevalentemente pratico le cui modalità sono da stabilirsi dall'Assessorato competente, nel corrispondente profilo professionale di operatore/rice EDP, ascritto alla quinta qualifica funzionale con decorrenza dal primo giorno del quarto mese successivo alla data di entrata in vigore del presente articolo.

Allegato 3

Rappresentante per la sicurezza

Art. 1

1. In applicazione dell'art. 18 del D.Lgs. 19.9.1994, n. 626, nelle Aziende speciali Unità sanitarie locali della Provincia Autonoma di Bolzano il Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza (Rls) è designato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative o ove possibile eletto in ragione di:

- a) 6 rappresentanti nelle Aziende sanitarie di Bressanone e Brunico, di cui 4 dalle OO.SS. per il personale non medico, 1 dalle OO.SS. del personale medico e veterinario e 1 dalle OO.SS. per la dirigenza del personale non medico;
- b) rappresentanti nell'Azienda sanitarie di Merano, di cui 5 dalle OO.SS. per il personale non medico, 1 dalle OO.SS. del personale medico e veterinario e 1 dalle OO.SS. per la dirigenza del personale non medico;

Statistiker/in, Bautechniker, spezialisierter Fachassistent, ausübt, wird, bei Erreichung des vierten Dienstjahres aufgrund einer Stellenumwandlung nach Bestehen einer vom zuständigen Assessorat näher bestimmten Eignungsprüfung, in die entsprechenden Berufsbilder eingestuft. Die Einstufung erfolgt mit Wirkung vom ersten Tag des vierten Monats nach In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages.

Art. 6

Übergangsbestimmung für das Berufsbild DV-Operator/in

1. Das Personal des Berufsbildes Fachkraft, welches bei In-Kraft-Treten dieses Vertrages kontinuierlich und vorwiegend folgende Aufgaben: Bedienung, Überwachung und Steuerung der Anlagen eines Rechenzentrums oder eines DV-Dienstleistungszentrums gemäß den Anweisungen des/der Vorgesetzten, ausübt, wird, bei Erreichung des vierten Dienstjahres aufgrund einer vom zuständigen Assessorat näher bestimmten Eignungsprüfung vorwiegend praktischen Inhalts, in das entsprechende Berufsbild DV-Operator/in, welches der fünften Funktionsebene zugeordnet ist, eingestuft. Die Einstufung erfolgt ab dem ersten Tag des vierten Monats nach In-Kraft-Treten des vorliegenden Vertrages.

Anlage 3

Sicherheitssprecher

Art. 1

1. In Anwendung des Art. 18 des Legislativdekretes vom 19.9.1994, Nr. 626, wird in den Sanitätsbetrieben der Autonomen Provinz Bozen der Vertreter der Arbeiter für die Sicherheit (VAS) von den Gewerkschaftsorganisationen mit Vertretungsanspruch namhaft gemacht oder möglichenfalls gewählt:

- a) 6 Vertreter in den Sanitätsbetrieben Brixen und Bruneck, von denen 4 von den Gewerkschaftsorganisationen des nichtärztlichen Personals, 1 von den Gewerkschaftsorganisationen des ärztlichen und tierärztlichen Personals und 1 von den Gewerkschaftsorganisationen des leitenden nichtärztlichen Personals;
- b) 7 Vertreter im Sanitätsbetrieb Meran, von denen 5 von den Gewerkschaftsorganisationen des nichtärztlichen Personals, 1 von den Gewerkschaftsorganisationen des ärztlichen und tierärztlichen Personals und 1 von den Gewerk-

- c) rappresentanti nell'Azienda sanitaria di Bolzano, di cui 6 dalle OO.SS. per il personale non medico, 1 dalle OO.SS. del personale medico e veterinario e 1 dalle OO.SS. per la dirigenza del personale non medico.

Art. 2

1. Il Rls esplica una specifica forma di rappresentanza di tutti i lavoratori per le funzioni inerenti alla salute e sicurezza negli ambiti di lavoro e comunque per quelle previste dal D.Lgs. 626/94.

2. Il Rls dura in carica 4 anni e può essere rieletto oppure nuovamente designato. È possibile la revoca del Rls qualora ne faccia richiesta un terzo dei lavoratori aventi diritto al voto o l'organizzazione delegante.

3. Nel caso di dimissioni o revoca dello stesso subentra il primo dei non eletti o un nuovo designato.

4. I Rls esplicano le proprie funzioni in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e viene obbligatoriamente consultato in tutti i casi previsti per legge.

5. I Rls sono informati sul monitoraggio che a cadenza semestrale l'azienda deve fare sugli infortuni e le relative statistiche sui costi. Nel monitoraggio rientrano anche gli infortuni di una giornata.

6. I Rls sono informati dal medico competente ogni qualvolta si verificano casi di personale idoneo con prescrizione.

7. I Rls sono presenti laddove sono previste commissioni che trattano il trasferimento del personale o commissioni per l'attribuzione del vestiario.

8. Il Rls concorda di norma con il superiore l'orario per lo svolgimento delle proprie funzioni ordinarie. Per i casi urgenti è sufficiente la relativa comunicazione.

9. Nell'ambito delle sue funzioni, stabilite dal D.Lgs. 626/94, il Rls ha diritto, previa comunicazione al responsabile, ad accedere a tutti i servizi, in caso di diniego, lo stesso deve essere motivato per iscritto.

10. Sarà cura dello stesso far sì che nello svolgere la sua attività, egli non arrechi problemi ai servizi ai quali accede.

11. Viene consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva.

schaftsorganisationen des leitenden nichtärztlichen Personals;

- c) 8 Vertreter im Sanitätsbetrieb Bozen, von denen 6 von den Gewerkschaftsorganisationen des nichtärztlichen Personals, 1 von den Gewerkschaftsorganisationen des ärztlichen und tierärztlichen Personals und 1 von den Gewerkschaftsorganisationen des leitenden nichtärztlichen Personals.

Art. 2

1. Der VAS übt eine Sonderform an Vertretung für alle Arbeiter für die Funktionen betreffend die Gesundheit und die Sicherheit des Personals am Arbeitsplatz sowie für die im Legislativdekret 626/94 vorgesehene Funktion aus.

2. Der Sicherheitssprecher hat eine Amtsdauer von 4 Jahren und ist wieder wählbar oder bestimmbar. Der Widerruf ist möglich, wenn dies von einem Drittel der wahlberechtigten Arbeiter oder von der ermächtigenden Organisation gefordert wird.

3. Bei Rücktritt oder Widerruf desselben folgt der erste der Nichtgewählten oder eine neue namhaft gemachte Person nach.

4. Die VAS üben ihre Aufgaben in Übereinstimmung mit den Verfügungen des Legislativdekretes 626/94 aus und werden pflichtgemäß in allen vom Gesetz vorgesehenen Fällen befragt.

5. Die VAS werden über die Überwachung informiert, die der Betrieb semestral über die Unfälle und den entsprechenden Statistiken der Kosten durchzuführen hat. Zur Überwachung zählen auch die Unfälle eines Tages.

6. Die VAS werden vom zuständigen Arzt immer dann informiert, wenn Personalfälle auftreten, welche mit Bescheinigung als geeignet erklärt werden.

7. Die VAS sind immer dann anwesend, wenn Kommissionen vorgesehen sind, welche die Versetzung des Personals oder die Zuteilung der Kleidung behandeln.

8. Der VAS vereinbart in der Regel mit dem Vorgesetzten die Arbeitszeit für die Durchführung der eigenen ordentlichen Funktionen. Für die Notfälle ist die entsprechende Mitteilung ausreichend.

9. Für die Ausübung seiner im Legislativdekret 626/94 vorgesehenen Funktionen hat der VAS, vorbehaltlich der Mitteilung an den Vorgesetzten, Anrecht auf Zugang zu allen Diensten. Im Falle von Verweigerung muss dieselbe schriftlich begründet werden.

10. Es obliegt dem VAS dafür zu sorgen, dass er im Rahmen seiner Tätigkeit den Diensten, zu denen er Zugang hat, keine Probleme zufügt.

11. Der VAS wird im Vorhinein und rechtzeitig in Bezug auf die Abschätzung der Risiken, auf die Festlegung, Programmierung, Verwirklichung und Überprüfung der Vorbeugung im Betrieb bzw. in der Produktivitätseinheit befragt.

12. Viene consultato preventivamente sulla designazione degli addetti del Servizio di Prevenzione e protezione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori.

13. Viene consultato riguardo all'organizzazione della formazione per i lavoratori incaricati all'attività di prevenzione incendi e antincendio, di evacuazione, di pronto soccorso e di gestione dell'emergenza.

14. Riceve formazione adeguata, 32 ore e successivamente di almeno 16 ore all'anno di formazione continua e comunque ogni qualvolta si verificassero modifiche alla organizzazione del lavoro dovute all'introduzione di innovazioni tecnologiche/strumentali, le stesse sono da considerarsi aggiornamento obbligatorio aggiuntivo rispetto a quello già previsto per tutto il personale. La formazione del Rls sarà effettuata in orario di lavoro o comunque considerata servizio a tutti gli effetti.

15. Qualora il corso di formazione venga promosso, istituito od organizzato da uno degli Organismo Paritetici di cui al D.Lgs. 626/94 o scuola professionale provinciale la partecipazione sarà interamente retribuita anche se la stessa supererà le 32 ore.

16. Riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione degli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.

17. Riceve informazioni dai servizi di vigilanza.

18. Viene chiamato a presenziare in occasione di visite o verifiche dalle autorità competenti e formula osservazioni.

19. Partecipa alla riunione periodica annuale e firma il verbale assieme al datore di lavoro e al RSP per accettazione.

20. Il Rls deve poter disporre del tempo e mezzi per poter espletare la propria funzione, senza perdita di retribuzione e senza subire pregiudizio alcuno alla pari dei rappresentanti sindacali.

21. Le Aziende Sanitarie devono mettere a disposizione dei Rls un locale idoneo e tutti gli strumenti necessari per esercitare le proprie funzioni.

22. Ai Rls sarà messo a disposizione in ogni sede lavorativa almeno un albo per affiggere comunicati e quant'altro sia inerente alla loro attività.

Gli stessi potranno inoltre riunire i lavoratori, con le procedure previste per i rappresentanti sindacali, per informarli su quanto sia ritenuto da loro opportuno in merito alla salute e sicurezza.

12. Der VAS wird im Vorhinein in Bezug auf die Namhaftmachung der Zuständigen des Dienstes für die Vorbeugung und Sicherheit, Brandvorbeugungsmaßnahmen, der Ersten Hilfe, Evakuierung der Arbeiter befragt.

13. Der VAS wird in Bezug auf die Organisation der Ausbildung der mit den Brandvorbeugungstätigkeiten und Brandschutz, der Evakuierung, der Ersten Hilfe und der Leitung von Notfallsituationen beauftragten Arbeiter, befragt.

14. Er bekommt eine angemessene Ausbildung von 32 Stunden und in der Folge von mindestens 16 Stunden an ständiger Weiterbildung pro Jahr bzw. jedes mal wenn Änderungen bezüglich der Organisation der Arbeit, welche auf die Einführung von technologischen und instrumentalen Innovationen zurückzuführen sind. Dieselben sind als verpflichtende Weiterbildung anzusehen und zwar zusätzlich zu jener die für das gesamte Personal bereits vorgesehen ist. Die Ausbildung des VAS wird während der Arbeitszeit vorgenommen und wird jedenfalls in jedem Sinne als Arbeitszeit betrachtet.

15. Sollte der Bildungskurs von einem der paritätischen Organe gemäß Legislativdekret 626/94 oder Landesberufsschule gefördert, eingerichtet und organisiert werden, wird die Teilnahme zur Gänze bezahlt, auch wenn dessen Dauer die 32 Stunden überschreitet.

16. Der VAS erhält die Informationen und die betrieblichen Unterlagen betreffend die Überprüfung der Risiken und der Vorbeugungsmaßnahmen sowie jene betreffend die gefährlichen Substanzen, die Maschinen, die Anlagen, die Organisation der Arbeitsplätze, die Unfälle und die Berufskrankheiten.

17. Der VAS erhält Informationen von den Überwachungsdiensten.

18. Er wird angehalten, bei Visiten und Überprüfungen seitens der zuständigen Behörden anwesend zu sein und verfasst die Bemerkungen.

19. Er nimmt an der jährlichen Sitzung teil und unterzeichnet das Protokoll gemeinsam mit dem Arbeitgeber und dem Verantwortlichen des Dienstes für die Vorbeugung und die Sicherheit.

20. Der VAS muss über die Zeit und die Mittel verfügen, um seine Funktion ausüben zu können, und zwar ohne Gehaltsverlust sowie ohne Beeinträchtigung wie die Gewerkschaftsvertreter.

21. Die Sanitätsbetriebe müssen dem VAS einen Raum und jedenfalls sämtliche Instrumente, die zur Ausübung der eigenen Funktionen nötig sind, zur Verfügung stellen.

22. Dem VAS wird in jedem Sitz mindestens eine Anschlagtafel zur Verfügung gestellt, um Mitteilungen und alles was ihre Tätigkeit betrifft auszuhängen.

Dieselben können weiters mit den für die Gewerkschaftsvertreter vorgesehenen Verfahren die Arbeiter aufrufen, sich zu versammeln, um sie über all das zu informieren, was von ihnen in Bezug auf die Gesundheit und die Sicherheit als angebracht erachtet wird.

23. Per queste riunioni saranno messi a disposizione i locali utilizzati anche per assemblee sindacali, il numero di ore per dipendente al fine di partecipare a detti incontri non potrà superare le 12 ore annue a persona.

Per l'espletamento del proprio mandato ogni Rls fruisce di un permesso retribuito non inferiore a 60 ore annue, a livello aziendale potranno essere stabilite eventuali eccedenze.

24. Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti 7, 8, 9, 10, 13 e 14 non viene utilizzato il monte ore sopra indicato.

25. Al fine di poter conteggiare le ore utilizzate dai Rls l'azienda procede attraverso le ordinarie procedure di controllo.

Quindi il Rls per utilizzare i periodi del monte ore a disposizione deve compilare apposito modulo.

La verifica dell'operato del Rls è attribuita esclusivamente ai lavoratori.

26. Ai Rls non possono essere negati, salvo motivazioni debitamente documentate per iscritto, l'utilizzo dei permessi retribuiti loro assegnati.

Nei casi urgenti invece il diniego non è consentito.

L'attività svolta dai Rls per lo svolgimento delle funzioni a loro attribuite, è a tutti gli effetti considerata orario di servizio.

Art. 3

1. Su iniziativa delle parti firmatarie sono istituiti gli Organismi Paritetici di cui all'art. 20 del D.Lgs. 626/94 a livello provinciale.

2. Gli stessi operano con le finalità ed i compiti loro demandati dal D.Lgs. 626/94, sulla base di uno specifico regolamento da essi stessi definito.

Allegato 4

TITOLO I

TEMPO PARZIALE

Art. 1 Definizione

1. È considerato rapporto di lavoro a tempo parziale il rapporto di servizio il cui orario di lavoro è inferiore a quello previsto per il personale a tempo pieno.

23. Für diese Versammlungen werden die Räumlichkeiten, welche auch für die Gewerkschaftsversammlungen benutzt werden, zur Verfügung gestellt. Die Anzahl der Stunden pro Bediensteten, um an die obgenannten Versammlungen teilnehmen zu können, darf die 12 Stunden pro Jahr pro Person nicht überschreiten.

Für die Ausübung seines Auftrages genießt jeder VAS eine bezahlte Freistellung von nicht weniger als 60 Stunden pro Jahr. Auf Betriebsebene können eventuelle Überschüsse festgelegt werden.

24. Für die Ausübung der Aufgaben gemäß Punkt 7, 8, 9, 10, 13 und 14 wird von der obgenannten Stundenanzahl nicht Gebrauch gemacht.

25. Zum Zwecke der Berechnung der von den VAS genutzten Stunden, wendet der Betrieb die ordentlichen Kontrollverfahren an.

Deshalb muss der VAS für den Gebrauch der zur Verfügung stehenden Stundenanzahl ein eigens dafür vorgesehenes Formular ausfüllen.

Die Überprüfung der Tätigkeiten der VAS steht ausschließlich den Arbeitern zu.

26. Den VAS kann vorbehaltlich einer schriftlichen belegten Begründung, der Gebrauch der ihnen zugewiesenen bezahlten Freistellungen nicht verweigert werden.

In Notfällen ist die Verweigerung hingegen nicht gestattet.

Die Tätigkeit der VAS für die Ausübung der ihnen zugewiesenen Funktionen wird in jeder Hinsicht als Arbeitszeit betrachtet.

Art. 3

1. Auf Anregung der unterzeichnenden Partner werden die paritätischen Organe gemäß Art. 20 des Legislativdekret 626/94 auf Landesebene eingerichtet.

2. Dieselben handeln mit den Zielen und den Aufgaben, die ihnen vom Legislativdekret 626/94 übertragen wurden, aufgrund einer Sonderregelung, die von ihnen selbst festgelegt wird.

Anlage 4

I. TITEL

TEILZEIT

Art. 1 Definition

1. Als Teilzeitarbeitsverhältnis gilt ein Dienstverhältnis mit einer Arbeitszeit die geringer ist, als die für das Vollzeitpersonal vorgesehene Arbeitszeit.

2. Il rapporto a part-time è così articolato:

- a) 30 per cento dell'orario previsto per il personale a tempo pieno;
- b) 50 per cento dell'orario previsto per il personale a tempo pieno;
- c) 75 per cento dell'orario previsto per il personale a tempo pieno.

3. A livello aziendale possono essere concordate eventuali ulteriori forme di lavoro a tempo parziale.

4. In casi, caratterizzati da comprovate e urgenti esigenze di servizio, ovvero da comprovate e particolari esigenze familiari o personali sono ammessi rapporti di lavoro a tempo parziale, i quali esulano dai limiti sopraccitati.

Art. 2

Forme di accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Nessun profilo professionale è escluso dall'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale. In caso di accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale vanno anche tenute in considerazione le esigenze di servizio.

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è costituito mediante contratto individuale ai sensi dell'art. 10 del contratto collettivo intercompartimentale dell'1.8.2002. Per la stipula del contratto il dipendente può avvalersi dell'assistenza di un rappresentante sindacale dallo stesso indicato.

3. Il contratto di lavoro a tempo parziale è a tempo indeterminato o a tempo determinato. L'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale avviene nei seguenti modi:

- a) *Assunzione programmata*
 - L'assunzione avviene su iniziativa dell'Azienda Sanitaria (assunzione di persone con handicap, procedure concorsuali e altre procedure previste da normative e regolamenti di esecuzione, riammissione in servizio, mobilità tra gli enti). L'assunzione è a tempo indeterminato, quando il posto viene occupato definitivamente; è a tempo determinato, quando il posto è occupato temporaneamente risp. quando il dipendente viene sostituito durante la sua assenza.
- b) *Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale*
 - I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono in qualsiasi momento fare richiesta d'ammissione al rapporto di lavoro a tempo parziale. Se le esigenze di servizio lo consentono, la trasformazione

2. Das Teilzeitarbeitsverhältnis ist wie folgt gegliedert:

- a) 30 Prozent der für das Vollzeitpersonal vorgesehene Arbeitszeit ;
- b) 50 Prozent der für das Vollzeitpersonal vorgesehene Arbeitszeit;
- c) 75 Prozent der für das Vollzeitpersonal vorgesehene Arbeitszeit.

3. Auf Betriebsebene können eventuelle weitere Formen von Teilzeitarbeit vereinbart werden.

4. In Fällen, die entweder mit dringenden dienstlichen Erfordernissen oder mit besonderen persönlichen oder familiären Situationen begründet werden, werden auch Teilzeitarbeitsverhältnisse zugelassen, deren Stundenzahl von den obigen Grenzen abweicht.

Art. 2

Formen des Zugangs zur Teilzeit

1. Vom Zugang zum Teilzeitverhältnis sind keine Berufsbilder ausgeschlossen. Bei der Zulassung zur Teilzeit wird auch auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht genommen.

2. Das Teilzeitarbeitsverhältnis wird mit individuellem Arbeitsvertrag im Sinne des Art. 10 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002 begründet. Für den Vertragsabschluss kann sich der Bedienstete des Beistandes eines von ihm gewählten Gewerkschaftsvertreters bedienen.

3. Der Teilzeitarbeitsvertrag ist von unbefristeter oder befristeter Dauer. Der Zugang zur Teilzeit erfolgt auf folgende Weise:

- a) *Programmierte Anstellung*
 - Die Anstellung erfolgt auf Initiative des Sanitätsbetriebes (Anstellung von Personen mit Behinderung; Wettbewerbsverfahren und andere von den Bestimmungen und Verordnungen und Durchführungsbestimmungen vorgesehene Auswahlverfahren; Wiedereinstellung in den Dienst; Mobilität zwischen den Körperschaften). Die Anstellung ist von unbefristeter Dauer, wenn eine Stelle definitiv besetzt wird. Sie ist von befristeter Dauer, wenn eine Stelle vorübergehend besetzt wird bzw. wenn ein Stelleninhaber während seiner Abwesenheit vertreten wird.
- b) *Umwandlung des Vollzeitarbeitsverhältnisses in Teilzeitarbeitsverhältnis*
 - Die Bediensteten mit unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnissen können jederzeit um die Zulassung zur Teilzeit ansuchen. Sofern es die dienstlichen Erfordernisse zulassen, kann die Umwandlung auch vor dem 1. Tag

può avvenire anche prima del 1° giorno del 2 mese a far data dalla presentazione della domanda. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è limitato a due anni e si rinnova tacitamente di anno in anno se l'Azienda Sanitaria non lo disdice almeno 120 giorni prima della scadenza. In caso di disdetta da parte dell'Azienda sanitaria il dipendente ritorna al rapporto di lavoro antecedente. La disdetta da parte del dipendente è regolata dall'art. 5 del presente contratto.

- Nell'assegnazione di incarichi di supplenza a tempo parziale viene data la precedenza ai dipendenti che hanno presentato domanda di trasformazione e ai quali non è stata ancora concessa oppure sia stata rifiutata. Questi per il periodo di rapporto di lavoro a tempo parziale sono collocati in aspettativa non retribuita nel loro posto di lavoro di rapporto a tempo pieno.
 - Se le domande presentate per l'ammissione al rapporto di lavoro a tempo parziale sono superiori ai posti convertibili a tempo parziale nella relativa unità operativa, viene formata un'apposita graduatoria. Per la formazione della graduatoria si applicano i criteri di cui all'articolo 12 del presente contratto.
- c) *Ammissione al rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'articolo 45 del contratto collettivo di intercomparto dell'1.8.2002:*
- Il dipendente comunica l'opzione di ammissione a questa tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale all'Amministrazione non più tardi di 60 giorni prima dell'inizio del rapporto di lavoro a tempo parziale risp. prima della scadenza della soluzione già concessa. L'inizio del rapporto di lavoro a tempo parziale può essere posticipato per non più di 4 mesi per gravi motivi di servizio. Il limite previsto dal contratto collettivo intercompartimentale dell'1.8.2002 può essere posticipato per il periodo corrispondente. Su richiesta delle organizzazioni sindacali le Aziende definiscono congiuntamente con le stesse i motivi che possono giustificare il posticipo di cui al capo precedente.
 - Il rientro anticipato al rapporto di lavoro a tempo pieno è possibile:
 - In caso di esigenze di servizio o personali, può essere disposto, in comune accordo, il rientro al rapporto di lavoro a tempo pieno. Questa interruzione non causa la perdita del diritto per la rimanente soluzione di aspettativa.

des 2. Monats nach der Vorlage des Gesuches erfolgen. Das Teilzeitarbeitsverhältnis ist auf zwei Jahre befristet und gilt dann stillschweigend um jeweils ein weiteres Jahr als verlängert, wenn der Sanitätsbetrieb nicht mindestens 120 Tage vor dem Ablauf des entsprechenden Zeitraumes vom Vertrag zurücktritt. Im Falle des Rücktrittes vonseiten des Sanitätsbetriebes kehrt der Bedienstete wieder in das frühere Arbeitsverhältnis zurück. Der Rücktritt vonseiten der Bediensteten ist im Art. 5 des gegenständlichen Vertrages geregelt.

- Den Bediensteten, die um die Umwandlung angesucht haben, und denen der Zugang zu einer Teilzeitstelle noch nicht genehmigt oder verweigert wurde, wird bei der Vergabe der Vertretungsaufträge für ein Teilzeitarbeitsverhältnis der Vorrang eingeräumt. Diese werden für die Dauer des Teilzeitarbeitsverhältnisses in Ihrer Vollzeitstelle in den unbezahlten Wartestand versetzt.
 - Werden in der betreffenden Dienst Einheit weniger konvertierbare Teilzeitstellen besetzt, als Gesuche um Zulassung zur Teilzeitarbeit vorgelegt werden, so wird eine eigene Rangordnung erstellt. Bei der Erstellung der Rangordnung kommen die Kriterien, wie sie im Artikel 12 des gegenständlichen Vertrages definiert sind, zur Anwendung.
- c) *Zulassung zum Teilzeitarbeitsverhältnis im Sinne des Art. 45 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002 :*
- Der Bedienstete teilt der Verwaltung mindestens 60 Tage vor dem Beginn der Teilzeitarbeit bzw. vor dem Ablauf des bereits genehmigten Zeitabschnittes die Option für diese Art von Teilzeitarbeitsverhältnis mit. Der Beginn des Teilzeitverhältnisses kann aus schwerwiegenden Dienstgründen für höchstens 4 Monate aufgeschoben werden. Die vom bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 1.8.2002 bestimmte Höchstgrenze kann für den entsprechenden Zeitraum aufgeschoben werden. Die Betriebe bestimmen auf Antrag der Gewerkschaftsorganisationen, gemeinsam mit ihnen, die Gründe, die die im vorhergehenden Absatz vorgesehene Verschiebung rechtfertigen.
 - Die vorzeitige Rückkehr zum Vollzeitarbeitsverhältnis ist möglich:
 - Im Fall dienstlicher oder persönlicher Erfordernisse kann im Einvernehmen mit dem Bediensteten dessen Rückkehr in das Vollzeitarbeitsverhältnis gemeinsam verfügt werden. Diese Unterbrechung bewirkt nicht den Verlust des Anspruches auf den verbleibenden Zeitabschnitt des Wartestandes.

4. Fatto salvo quanto previsto al comma 3 lett. c) del presente articolo, l'eventuale diniego del rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 3 lett. a) e b) deve essere motivato.

Art. 3

Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in un rapporto a tempo pieno

1. I dipendenti con un contratto di lavoro a tempo parziale a tempo indeterminato, assunti in base alle assunzioni programmate, possono in qualsiasi momento presentare domanda di ammissione per un rapporto di lavoro a tempo pieno. Questa trasformazione di norma non è possibile prima del 1° giorno del 2° mese a decorrere dalla presentazione della domanda, premesso che il relativo posto sia libero. Per particolari esigenze di servizio o personali, sempre che non vengano lesi diritti degli altri dipendenti, la trasformazione può essere effettuata immediatamente.

2. I dipendenti che hanno presentato domanda di trasformazione da rapporto di lavoro a tempo parziale in un rapporto di lavoro a tempo pieno, risp. ai quali non è stato approvato definitivamente l'accesso ad un posto di lavoro con rapporto di lavoro a tempo pieno oppure sia già stato rifiutato, hanno precedenza nell'assegnazione di posti di supplenza (rapporto di lavoro a tempo pieno). In questo caso per il periodo della supplenza vengono collocati in aspettativa con il riconoscimento dell'anzianità di servizio.

3. La stessa procedura viene applicata ai casi in cui viene presentata domanda per una riduzione percentuale del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 4

Recesso dal rapporto di lavoro a tempo parziale e rientro al rapporto di lavoro a tempo pieno

1. Il dipendente che sia stato ammesso ad un rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'articolo 3, lettera b) del presente contratto, può in qualsiasi momento recedere dallo stesso e presentare domanda di rientro ad un rapporto di lavoro a tempo pieno.

2. Il recesso di regola non è possibile prima del 1° giorno del 2° mese dalla presentazione della domanda. Presupposto per il rientro è un posto libero.

3. Se il rientro su un posto libero a tempo pieno non è possibile, nell'assegnazione degli incarichi di supplenza (rapporto di lavoro a tempo pieno) la precedenza viene data al dipendente interessato. In questo caso per il periodo della supplenza questi è collocato in aspettativa sul suo posto a tempo parziale.

4. Il rientro a tempo pieno è possibile solo se il dipendente è in grado di assumere effettivamente il servizio.

4. Unbeschadet der Bestimmung des Absatzes 3, Buchstabe c) dieses Artikels, ist eine eventuelle Ablehnung des Teilzeitarbeitsverhältnisses gemäß Absatz 3 Buchstabe a) und b) zu begründen.

Art. 3

Umwandlung des Teilzeit- in ein Vollzeitverhältnis

1. Die Bediensteten mit unbefristetem Teilzeitarbeitsvertrag, die aufgrund der programmierten Anstellung zum Teilzeitarbeitsverhältnis gelangt sind, können jederzeit um die Zulassung zu einem unbefristeten Vollzeitverhältnis ansuchen. Diese Umwandlung ist grundsätzlich nicht vor dem 1. Tag des 2. Monats nach der Vorlage des Gesuches möglich, vorausgesetzt, dass eine entsprechende Stelle verfügbar ist. Wenn es die dienstlichen und persönlichen Erfordernisse erlauben und die Interessen anderer Bediensteter nicht verletzt werden, so ist die Umwandlung auch unmittelbar durchführbar.

2. Den Bediensteten, die um die Umwandlung ihres Teilzeit- in ein Vollzeitverhältnis angesucht haben, bzw. denen der definitive Zugang zu einer Vollzeitstelle noch nicht genehmigt oder bereits verweigert wurde, wird bei der Vergabe der Vertretungsaufträge (Vollzeitarbeitsverhältnis) der Vorrang eingeräumt. In diesem Falle werden sie für die Dauer des Vertretungsauftrages in ihrer Teilzeitstelle in den Wartestand mit Anerkennung der Dienstjahre versetzt.

3. Das gleiche Verfahren kommt für jene Fälle zur Anwendung die um eine prozentuelle Reduzierung des Teilzeitverhältnisses ansuchen.

Art. 4

Rücktritt vom Teilzeitarbeitsverhältnis und Rückkehr zum Vollzeitverhältnis

1. Der Bedienstete, der im Sinne des Art. 3, Buchstabe b, dieser Regelung zu einem Teilzeitarbeitsverhältnis gelangt ist, kann jederzeit von diesem zurücktreten und ein Gesuch um die Rückkehr zu einem Vollzeitverhältnis vorlegen.

2. Der Rücktritt ist in der Regel nicht vor dem 1. Tag des 2. Monats nach der Vorlage des Gesuches möglich. Voraussetzung für die Rückkehr ist eine freie Stelle.

3. Ist die Rückkehr in eine freie Vollzeitstelle nicht möglich, so wird dem betroffenen Bediensteten bei der Vergabe der Vertretungsaufträge (Vollzeitarbeitsverhältnis) der Vorrang eingeräumt. In diesem Falle wird er für die Dauer des Vertretungsauftrages in seiner Teilzeitstelle in den Wartestand versetzt.

4. Die Rückkehr zur Vollzeitarbeit ist nur dann möglich, wenn der Bedienstete in der Lage ist, den Dienst effektiv auch anzutreten.

5. La stessa procedura viene applicata ai casi in cui viene presentata domanda per un aumento percentuale del rapporto di lavoro a tempo parziale a condizione che la percentuale di posto sia disponibile.

Art. 5

Trasformazione del rapporto di lavoro

1. Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro di norma non può essere trasformato.

2. Il dipendente deve aver prestato minimo un anno di effettivo servizio tra la data di assunzione e la data di trasformazione del rapporto di lavoro risp. tra l'una e l'altra trasformazione del rapporto di lavoro.

3. Per gravi motivi personali, oppure per urgenti esigenze di servizio il rapporto di lavoro può essere trasformato anche prima della scadenza di cui al comma 2. Nel caso in cui la richiesta venisse fatta da parte dell'amministrazione, la trasformazione del rapporto di lavoro avviene comunque solo con il consenso scritto dell'interessato.

Art. 6

Articolazione dell'orario di lavoro

1. L'articolazione dell'orario di lavoro del dipendente a tempo parziale e la modifica della stessa è concordata nel contratto di lavoro individuale e deve anche tener conto delle esigenze delle aziende sanitarie.

2. Il tempo parziale può essere articolato come segue:

- a) articolazione orizzontale del lavoro:
 - Così come per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, l'orario di lavoro concordato è di regola diviso su 5 o 6 giorni lavorativi per settimana.
- b) articolazione verticale:
 - L'orario di lavoro concordato è diviso e limitato a periodi predeterminati per settimana, mese oppure anno (per esempio: per il tempo parziale con 50% di orario di lavoro: 2, 5 giorni alla settimana, 2 settimane al mese, un mese alternato, etc.).
- c) articolazione mista:
 - L'orario di lavoro è concordato e può essere programmato in modo tale, che le due forme di orario di lavoro, orizzontale e verticale, si alternino ed integrino a ritmo regolare.

3. Clausole elastiche per un'articolazione flessibile:

5. Das gleiche Verfahren kommt für jene Fälle zur Anwendung die um eine prozentuelle Erhöhung des Teilzeitarbeitsverhältnisses ansuchen. Voraussetzung ist, dass der Prozentsatz der Stelle zur Verfügung steht.

Art. 5

Umwandlung des Arbeitsverhältnisses

1. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht umgewandelt werden.

2. Der Bedienstete muss zwischen dem Datum der Anstellung und dem Datum der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses bzw. zwischen der einen und der anderen Umwandlung des Arbeitsverhältnisses mindestens 1 Jahr effektiven Dienst geleistet haben.

3. Können schwerwiegende persönliche Gründe des Bediensteten oder dringende dienstliche Erfordernisse nachgewiesen werden, kann das Arbeitsverhältnis auch vor dem im Absatz 2 genannten Ablauf umgewandelt werden. Im Falle, dass der Antrag seitens der Verwaltung gestellt wird, erfolgt die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses jedenfalls nur mit der schriftlichen Zustimmung des Interessierten.

Art. 6

Gliederung der Arbeitszeit

1. Die Gliederung der Arbeitszeit des Teilzeitbediensteten und deren Abänderung wird im individuellen Arbeitsvertrag vereinbart und muss auch auf die dienstlichen Erfordernisse des Sanitätsbetriebes ausgerichtet sein.

2. Die Teilzeit kann wie folgt gegliedert werden:

- a) Horizontale Gliederung:
 - Wie bei den Bediensteten mit Vollzeitverhältnis ist die vereinbarte Arbeitszeit in der Regel auf 5 oder 6 Arbeitstage pro Woche aufgeteilt.
- b) Vertikale Gliederung:
 - Die vereinbarte Arbeitszeit ist auf vorbestimmte Zeiträume der Woche, des Monats oder des Jahres aufgeteilt und begrenzt (zum Beispiel: für die Teilzeit mit 50% der Arbeitszeit: 2,5 Tage pro Woche; 2 Wochen pro Monat, jeder zweite Monat im Jahr; usw.).
- c) Gemischte Gliederung:
 - Die Arbeitszeit ist vereinbart und kann so programmiert werden, dass sich die beiden Formen der Arbeitszeit, horizontal und vertikal, in regelmäßigem Rhythmus abwechseln und ergänzen.

3. Elastische Klausel für eine flexible Gliederung:

- Alla stipula del contratto individuale di tempo parziale, può essere concordata anche una clausola elastica in ordine alla sola collocazione temporale della prestazione lavorativa. La clausola elastica indica condizioni e modalità a fronte delle quali l'Amministrazione per esigenze di servizio, con un preavviso di almeno 5 giorni, può variare l'articolazione concordata dell'orario di lavoro.
- Nella clausola deve essere contenuto espressamente il diritto al recesso, da parte del dipendente e dell'amministrazione, e per quest'ultima senza termine di preavviso.
- Il recesso dovrà essere effettuato in forma scritta, con un mese di preavviso, non prima di cinque mesi dalla stipula del patto. A seguito del recesso decade la clausola elastica e valgono rigidamente le collocazioni temporali stabilite dal contratto individuale.
- È possibile, successivamente, stabilire un nuovo patto di clausola elastica.

Art. 7

Indennità per la prestazione di tempo parziale con clausola elastica

1. Il dipendente firmatario di una clausola elastica, percepisce un'indennità mensile minima di Euro 25,82 fino ad un massimo di Euro 129,11. Essa segue lo stipendio e viene corrisposta per 12 mesi all'anno.

2. L'importo di cui al comma precedente viene concordato alla stipula del contratto individuale di cui all'articolo 2 o in caso di integrazione dello stesso.

3. In caso di disdetta della clausola elastica, cessa la corresponsione dell'indennità.

Art. 8

Lavoro supplementare

1. Il lavoro supplementare è quella prestazione lavorativa che viene effettuata oltre l'orario di lavoro concordato. Si tratta in questo caso di orario di lavoro programmato, che contribuisce a garantire temporanee esigenze organizzative per coprire i servizi ordinari o per far fronte ad una aumentata produttività aziendale.

2. Il numero massimo di lavoro supplementare individuale effettuabile nell'arco dell'anno dal singolo dipendente si ottiene moltiplicando per 3,5 il numero delle ore lavorabili nell'arco della settimana dal proprio contratto individuale. Le ore effettuate nel semestre devono essere recuperate entro il semestre successivo.

- Bei der Unterzeichnung des individuellen Teilzeitarbeitsvertrages können elastische Klauseln hinsichtlich der zeitlichen Aufteilung der Arbeitsleistung vorgesehen werden. Die elastische Klausel beinhaltet die Bedingungen und Modalitäten die es der Verwaltung bei entsprechenden dienstlichen Erfordernissen und unter Einhaltung einer Vorankündigungsfrist von mindestens 5 Tagen erlauben, von der vereinbarten Gliederung der Arbeitszeit abzuweichen.
- Die Klausel muss ausdrücklich das Rücktrittsrecht zugunsten des Bediensteten und der Verwaltung beinhalten, für Letztere ohne Vorankündigungsfrist.
- Der Rücktritt muss schriftlich, mit einer Kündigungsfrist von einem Monat und nicht innerhalb von fünf Monaten nach Abschluss des Vertrages erfolgen. In Folge des Rücktritts, verfällt die elastische Klausel und es gilt strengstens die im individuellen Arbeitsvertrag festgelegte Stundeneinteilung.
- Es ist möglich anschließend ein neues Abkommen mit elastischer Klausel festzulegen.

Art. 7

Zulage für die Leistung der Teilzeit mit elastischer Klausel

1. Der Bedienstete, der einen Vertrag mit elastischer Klausel unterzeichnet, erhält eine monatliche Zulage in der Höhe eines Mindestbetrages von Euro 25,82 bis zu einem Höchstbetrag von Euro 129,11. Sie folgt dem Gehalt und wird für 12 Monate im Jahr ausbezahlt.

2. Der im vorhergehenden Ansatz vorgesehene Betrag wird beim Abschluss des, im Artikel 2 vorgesehenen individuellen Vertrages oder im Falle dessen Ergänzung, vereinbart.

3. Im Falle der Kündigung der elastischen Klausel, steht die Zulage nicht mehr zu.

Art. 8

Zusatzarbeit

1. Die Zusatzarbeit ist jene Arbeitsleistung, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet wird. Es handelt sich dabei um programmierte Arbeitszeit, die dazu beiträgt, vorläufige organisatorische Erfordernisse zu gewährleisten um die ordentlichen Dienste und eine erhöhte Produktivität des Betriebes abzudecken.

2. Die maximal, innerhalb eines Jahres zugelassenen ausführbaren individuellen Zusatzarbeitsstunden des einzelnen Bediensteten erhält man, indem die im individuellen Vertrag vorgesehene Anzahl der wöchentlich arbeitsbaren Stunden mit 3,5 multipliziert wird. Die im Halbjahr geleisteten Stunden müssen innerhalb des darauf folgenden Halbjahres ausgeglichen werden.

3. Le ore non recuperate entro il primo semestre dell'anno successivo e quelle che eccedono il limite di cui al comma 2, sono accreditate prioritariamente sul relativo conto presso la banca oraria istituita ai sensi del contratto di comparto con una maggiorazione del 20% per ogni ora depositata, oppure su richiesta del dipendente sono retribuite con una maggiorazione del 50% per ogni ora prestata.

4. L'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato.

Art. 9

Prestazione del plus orario nell'ambito dell'istituto della produttività

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale non è ammesso alla prestazione di ore di plus orario nell'ambito dell'istituto dell'incentivazione della produttività.

Art. 10

Vari effetti economici e giuridici del rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il congedo ordinario e le festività, trasformate in ore, spettano ai dipendenti a tempo parziale in proporzione all'orario di lavoro (30%, 50%; 75%; etc.)

2. Le assenze per il congedo ordinario di tutti i dipendenti a tempo parziale, indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro sono computate in ore.

3. I giorni di partecipazione all'aggiornamento obbligatorio sono computati per intero e per tutta la durata come per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno.

4. I periodi di lavoro a tempo parziale sono computati per intero ai fini dell'anzianità di servizio. Esso è valutato in proporzione ai fini dell'assegnazione di punteggi per l'esperienza professionale.

5. Il trattamento economico del lavoro a tempo parziale è proporzionale al corrispondente lavoro a tempo pieno.

Art. 11

Criteri per la formazione di graduatorie

1. Ai fini della formazione delle graduatorie necessarie di cui al presente contratto (vedi art. 2, lettera b) viene attribuito il seguente punteggio, se il dipendente presenta le relative prove:

- a) Per ciascun figlio convivente con meno di 4 anni: 4 punti
- b) Per ciascun figlio convivente da 4 a 14 anni: 3 punti

3. Jene Stunden, die nicht innerhalb des ersten Halbjahres des darauf folgenden Jahres ausgeglichen werden, und jene, die die im Absatz 2 vorgesehene Grenze überschreiten, werden grundsätzlich auf dem im Sinne des Bereichsvertrages errichteten Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und um 20% pro gutgeschriebener Stunde erhöht, oder sie werden auf Antrag des Bediensteten mit einem Zuschlag von 50% pro geleisteter Stunde entschädigt.

4. Die Ausführung von zusätzlichen Arbeitsleistungen unterliegt auf jedem Fall der Einwilligung des interessierten Arbeitnehmers.

Art. 9

Mehrstundenleistung im Rahmen des Institutes der Produktivitätssteigerung

1. Der Bedienstete mit Teilzeitarbeitsverhältnis wird nicht zur Mehrstundenleistung im Rahmen des Institutes der Produktivitätssteigerung zugelassen.

Art. 10

Verschiedene rechtliche und wirtschaftliche Auswirkungen der Teilzeit

1. Der ordentliche Urlaub und die in Stunden umgewandelten Feiertage stehen den Bediensteten mit Teilzeit im entsprechenden Verhältnis zur Arbeitszeit (30%, 50%; 75%, usw.) zu.

2. Die Abwesenheiten für ordentlichen Urlaub und jene aller Bediensteten mit Teilzeitarbeit werden unabhängig von der Gliederung der Arbeitszeit in Stunden berechnet.

3. Die Tage der Teilnahme an der obligatorischen Weiterbildung werden gleich wie für den Bediensteten mit Vollzeitarbeitsverhältnis berechnet.

4. Die Teilzeitarbeit wird für das Dienstalter zur Gänze berechnet. Bei der Zuteilung von Punkten für die Berufserfahrung wird die Teilzeitarbeit im Verhältnis berechnet.

5. Die Teilzeitarbeit wird im Verhältnis zur Vollzeitarbeit entlohnt.

Art. 11

Kriterien für die Erstellung von Rangordnungen

1. Für die Erstellung der in diesem Vertrag erforderlichen Rangordnungen (siehe Art. 2, Buchstabe b) werden folgende Punkte vergeben, wenn der Bedienstete die entsprechenden Nachweise erbringt:

- a) Für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind unter 4 Jahren: 4 Punkte
- b) Für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind zwischen 4 und 14 Jahren: 3 Punkte

- c) Per l'assistenza di ogni persona convivente o familiare dichiarata non autosufficiente ai sensi della vigente normativa provinciale, anche in aggiunta ai punti di cui alle lettere a) e b): *5 punti*
- d) Per dipendenti di età non inferiore ad anni 55 oppure con un'anzianità di servizio di almeno 30 anni: *2 punti*
- e) Per dipendenti di età non inferiore ad anni 60 oppure con un'anzianità di servizio di almeno 35 anni: *4 punti*.

2. Il termine stabilito per la stesura delle graduatorie è di regola 2 mesi prima della data di richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro.

3. In caso di parità di punteggio la decisione sulla precedenza è presa con decisione motivata della direzione generale dell'azienda sanitaria, sentiti i diretti superiori.

4. Nella trasformazione da rapporto di lavoro a tempo pieno a rapporto di lavoro a part-time, viene data la precedenza ai dipendenti il cui stato di salute, accertato da visita collegiale, non permetta più un rapporto a tempo pieno.

*Art. 12
Incompatibilità*

1. Nel caso in cui il dipendente a tempo parziale rinunci ad un posto a tempo pieno offerto dall'azienda sanitaria, l'autorizzazione per l'esplicazione di un'attività secondaria di cui all'articolo 14 della legge provinciale del 10 agosto 1995, n. 16 può essere ritirata nel rispetto di un congruo termine di preavviso.

*Art. 13
Norme finali e transitorie - opzione*

1. Salvo diverso accordo tra le parti i rapporti di lavoro a tempo parziale esistenti, compresa la durata per essi prevista, all'entrata in vigore del presente contratto, sono confermati.

*Art. 14
Applicazione*

1. Fermo restando il diritto all'informazione ai sensi dell'articolo 7 del contratto di intercompartimentale dell'1.8.2002, le aziende sanitarie sono tenute a informare le rappresentanze sindacali aziendali almeno una volta all'anno, e comunque a richiesta delle stesse, sull'andamento dell'applicazione del presente accordo.

- c) Für die Betreuung einer im gemeinsamen Haushalt lebenden Person oder eines Familienangehörigen, die gemäß den geltenden Bestimmungen des Landes als pflegebedürftig erklärt wurde, und zwar auch zusätzlich zu den Punkten laut den Buchstaben a) und b): *5 Punkte*
- d) Bedienstete nach der Vollendung des 55. Lebensjahres oder mit einem Dienstalder von wenigstens 30 Jahren: *2 Punkte*
- e) Bedienstete nach der Vollendung des 60. Lebensjahres oder mit einem Dienstalder von wenigstens 35 Jahren: *4 Punkte*.

2. Der Stichtag für die Erstellung der Rangordnungen ist in der Regel 2 Monate vor dem Datum der beantragten Umwandlung des Arbeitsverhältnisses.

3. Im Falle der Punktegleichheit entscheidet die Generaldirektion des Sanitätsbetriebes, nach Anhören der zuständigen Vorgesetzten, über den Vorrang mit entsprechender Begründung.

4. Bei der Umwandlung des Vollzeitarbeitsverhältnisses in Teilzeitarbeitsverhältnis wird jenen Bediensteten der Vorrang eingeräumt, bei denen der entsprechende Gesundheitszustand, welcher durch eine Visite seitens eines Kollegiums festgestellt wurde, ein Vollzeitarbeitsverhältnis nicht mehr zulässt.

*Art. 12
Unvereinbarkeiten*

1. Verzichtet der Bedienstete mit Teilzeitarbeit auf eine vom Sanitätsbetrieb angebotene Vollzeitstelle, so kann die im Sinne der Bestimmungen des Artikels 14 des Landesgesetzes vom 10. August 1995, Nr. 16, erteilte Ermächtigung zur Ausübung von Nebentätigkeiten unter Einhaltung einer angemessenen Vorankündigungsfrist zurückgezogen werden.

*Art. 13
Schluss- und Übergangbestimmungen - Option*

1. Vorbehaltlich eines anderen Abkommens zwischen den Parteien, sind die zur Zeit des Inkrafttretens dieses Vertrages bestehenden Teilzeitarbeitsverträge, einschließlich der bereits vorgesehenen Dauer, bestätigt.

*Art. 14
Anwendung*

1. Unbeschadet des Rechtes der Gewerkschaften auf Information im Sinne des Artikels 7 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 1.8.2002, sind die Sanitätsbetriebe verpflichtet, die Gewerkschaftsvertretungen auf Betriebsebene, wenn vorhanden, mindestens einmal jährlich und jedenfalls auf Antrag derselben hin, über die Anwendung des gegenständlichen Vertrages zu informieren.

TITOLO II DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 15

Cumulo dei permessi sindacali retribuiti a livello provinciale

1. Fermo restando il monte ore assegnato alle singole Organizzazioni Sindacali secondo la vigente normativa in materia e la disciplina del cumulo a livello aziendale, le ore di permesso possono essere cumulate anche a livello provinciale.

2. Entro il mese di gennaio di ogni anno le Aziende comunicano alle Organizzazioni Sindacali il monte ore spettante in base al numero degli associati.

3. Il cumulo dei permessi é concesso, su richiesta, esclusivamente ai componenti degli organi statutari delle Organizzazioni Sindacali regolarmente comunicati alle Aziende.

4. L'Organizzazione Sindacale che intende attivare il cumulo a livello provinciale, deve, dopo avere verificato la disponibilità delle ore, inoltrare la relativa richiesta all'Assessorato alla Sanità. L'Ufficio competente, dopo le varie verifiche, comunica in forma scritta, entro trenta giorni dalla richiesta, la relativa concessione.

5. L'Assessorato alla Sanità in caso di attivazione di cumulo provvede alla compensazione economica fra le varie Aziende.

Art. 16

Attività sociali, culturali, ricreative

1. Le attività culturali e ricreative, promosse nelle Aziende sanitarie provinciali, sono gestite dai circoli ricreativi interni legalmente costituiti, formati da rappresentanti dei dipendenti.

2. La verifica contabile dell'utilizzo dei contributi erogati ai suddetti circoli deve avvenire attraverso rendicontazione, da parte dell'ente, da trasmettere all'esame del collegio dei revisori dell'AS.

3. Per l'attuazione delle suddette attività, ogni anno le Amministrazioni, entro il mese di marzo, erogano un importo in misura pari a Euro 7,75 annue per dipendente, laddove l'importo è calcolato sul numero dei dipendenti con contratto indeterminato e determinato (escluso il Personale in aspettativa non retribuita) al 31.12 di ciascun anno.

4. Per l'anno 2005, le aziende erogano il suddetto importo entro 30 gg. dall'entrata in vigore del presen-

II. TITEL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 15

Häufung der bezahlten Gewerkschaftsfreistellungen auf Landesebene

1. Vorbehaltlich der, den einzelnen Gewerkschaftsorganisationen gemäß der auf diesem Gebiet geltenden Bestimmungen und der Regelung über die Häufung auf Betriebsebene zugewiesenen Gesamtstundenanzahl, kann diese Häufung der bezahlten Freistellungen auch auf Landesebene erfolgen.

2. Innerhalb des Monats Jänner eines jeden Jahres teilen die Betriebe den Gewerkschaftsorganisationen die Gesamtstundenanzahl mit, die aufgrund der Mitgliederanzahl zusteht.

3. Die Häufung der Freistellungen ist auf Anfrage ausschließlich der Mitglieder der Organe der Gewerkschaftsorganisationen gewährt. Die Namen der Mitglieder werden den Betrieben regelmäßig mitgeteilt.

4. Die Gewerkschaftsorganisation, welche beabsichtigt, die Häufung auf Landesebene vorzunehmen, muss, nach Überprüfung der zur Verfügung stehenden Stunden, eine entsprechende Anfrage an das Gesundheitsassessorat richten. Das zuständige Amt wird nach den verschiedenen Überprüfungen, innerhalb von 30 Tagen nach der Anfrage, die diesbezügliche Genehmigung schriftlich mitteilen.

5. Im Falle der Aktivierung der Häufung wird das Gesundheitsassessorat den wirtschaftlichen Ausgleich zwischen den verschiedenen Betrieben vornehmen.

Art. 16

Soziale, kulturelle und Freizeitaktivitäten

1. Die kulturellen- und Freizeittätigkeiten, welche von den Sanitätsbetrieben des Landes angeboten werden, sind von rechtmäßig errichteten, internen Freizeitvereinen verwaltet, die von Vertretern der Bediensteten gebildet werden.

2. Die buchhalterische Überprüfung über die Verwendung der den obigen Vereinen zugewiesenen Beiträge muss über die Rechnungslegung vonseiten der Körperschaft erfolgen. Diese Rechnungslegung wird zur Kontrolle an das Kollegium der Rechnungsprüfer des Sanitätsbetriebes übermittelt.

3. Zwecks Durchführung obgenannter Tätigkeit, weisen die Verwaltungen innerhalb des Monats März eines jeden Jahres einen Betrag im Ausmaß von Euro 7,75 jährlich pro Bediensteten zu, wobei dieser Betrag aufgrund der Anzahl der Bediensteten mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen (ausgenommen das Personal, das sich im unbezahlten Wartestand befindet) am 31.12. eines jeden Jahres berechnet wird.

4. Für das Jahr 2005 weisen die Betriebe obgenannten Betrag innerhalb von 30 Tagen nach In-Kraft-

te contratto, calcolando l'importo sul numero dei dipendenti al 31.12.2004.

5. Nelle aziende sanitarie ove esistano più circoli di cui al punto 1, il contributo viene erogato sulla base degli aderenti verificati al 31.12 dell'anno precedente all'erogazione.

LA DELEGAZIONE PUBBLICA

L'ASSESSORE ALLA SANITÀ
E SERVIZIO SOCIALE
R. THEINER

IL DIRETTORE GENERALE
DELL'AZIENDA SANITARIA DI MERANO
A. FABI

IL DIRETTORE DELLA RIPARTIZIONE PERSONALE
DELL'AZIENDA SANITARIA DI BRUNICO
G. KIRCHLER

IL DIRETTORE DELLA RIPARTIZIONE PERSONALE
DELL'AZIENDA SANITARIA DI BRESSANONE
H. TRENKWALDER

IL DIRETTORE DELLA RIPARTIZIONE PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE
E. SCHALLER

IL DIRETTORE DI DIPARTIMENTO
ALLA SANITÀ
F. ZERZER

LA DIRETTRICE REGGENTE DELL'UFFICIO PERSONALE
SANITARIO
L. SCHROTT

AREA NON MEDICA

ASGB
T. TSCHENETT

CGIL
S. PARRICHINI

FPS/CISL
C. SCRINZI
K. KANEIDER

UIL
M. FRESI

Treten des vorliegenden Vertrages zu; der Betrag wird auf die Anzahl der Bediensteten am 31.12.2004 berechnet.

5. In den Sanitätsbetrieben wo mehrere Erholungszentren gemäß Punkt 1 vorhanden sind, wird der Beitrag aufgrund der Anzahl der Angehörigen am 31.12. des der Zuweisung vorangegangenen Jahres erteilt.

DIE ÖFFENTLICHE DELEGATION

DER LANDESRAT FÜR DAS
GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN
R. THEINER

DER GENERALDIREKTOR DES
SANITÄTSBETRIEBES MERAN
A. FABI

DER DIREKTOR DER PERSONALABTEILUNG DES
SANITÄTSBETRIEBES BRUNECK
G. KIRCHLER

DER DIREKTOR DER PERSONALABTEILUNG DES
SANITÄTSBETRIEBES BRIXEN
H. TRENKWALDER

DER DIREKTOR DER PERSONALABTEILUNG DER
LANDESVERWALTUNG
E. SCHALLER

DER RESSORTSDIREKTOR
DES GESUNDHEITSWESEN
F. ZERZER

DIE GESCHÄFTSF. AMTSDIREKTORIN DES AMTES
FÜR GESUNDHEITSPERSONAL
L. SCHROTT

VERHANDLUNGSTISCH DES NICHT ÄRZTLICHEN PERSONALS

ASGB
T. TSCHENETT

AGB
S. PARRICHINI

ÖDV/SGB
C. SCRINZI
K. KANEIDER

SGK
M. FRESI

PROPRIETARIO/EDITORE**BESITZER/VERLEGER**

BOLLETTINO UFFICIALE DELLA REGIONE AUTONOMA TRENINO-ALTO ADIGE
 Registrazione Tribunale di Trento: n. 290 del 10.3.1979
 Iscrizione al ROC n. 10512 dell'1.10.2004
 Indirizzo della Redazione: Trento, via Gazzoletti 2
 Direttore responsabile: Ilse Facchini

AMTSBLATT DER AUTONOMEN REGION TRENINO-SÜDTIROL
 Eintragung beim Landesgericht Trient: Nr. 290 vom 10.3.1979
 Eintragung im ROC Nr. 10512 vom 1.10.2004
 Adresse der Redaktion: Trient, via Gazzoletti 2
 Verantwortlicher Direktor: Ilse Facchini

COMPOSIZIONE**DRUCK**

Centro stampa della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige

Druckerei der Autonomen Region Trentino-Südtirol

STAMPA**VERVIELFÄLTIGUNG**

Grafica Veneta Srl - Trebaseleghe (PD)

Grafica Veneta Srl - Trebaseleghe (PD)

**PUBBLICAZIONI DEL BOLLETTINO UFFICIALE DELLA
 REGIONE AUTONOMA TRENINO - ALTO ADIGE**
**VERÖFFENTLICHUNGEN DES AMTSBLATTES DER
 AUTONOMEN REGION TRENINO-SÜDTIROL**

(LR 22.7.1995, n. 6 e successive modifiche)

(RG vom 22.7.1995, Nr. 6 und nachfolgende Änderungen)

PARTE I atti regionali, provinciali e comunali;
PARTE II: atti statali e comunitari;
 (si pubblica il martedì)

PARTE III: annunci legali;
 (si pubblica il venerdì)

PARTE IV: concorsi ed esami;
 (si pubblica il lunedì)

PARTE V: personale regionale e provinciale.
 (si pubbl. una volta al mese)

I TESTI DA PUBBLICARE DOVRANNO PERVENIRE ALMENO 10 GIORNI PRIMA DELLA DATA DI PUBBLICAZIONE MUNITI DI SUPPORTO MAGNETICO O A MEZZO E_MAIL:

bollettino@regione.taa.it

PER GLI AVVISI A PAGAMENTO LA LUNGHEZZA DELLA RIGA È CALCOLATA CON DENSITÀ DI SCRITTURA DI 67 CARATTERI/RIGA, COMPRESI GLI SPAZI VUOTI ED I SEGNI DI PUNTEGGIATURA.

I. Teil Akte der Region, der Provinzen und der Gemeinden
II. Teil Akte des Staates und der Europäischen Union
 (erscheint am Dienstag)

III. Teil: Amtsanzeigen
 (erscheint am Freitag)

IV. Teil: Wettbewerbe und Prüfungen
 (erscheint am Montag)

V. Teil: Personal der Region und der Provinzen
 (erscheint einmal im Monat)

DIE TEXTE MÜSSEN 10 TAGE VOR DEM DATUM DER VERÖFFENTLICHUNG MIT ENTSPRECHENDER DISKETTE ODER ÜBER E_MAIL:

bollettino@regione.taa.it

EINTREFFEN.

DIE ANZEIGEN MÜSSEN BIS ZU 67 SCHRIFTZEICHEN PRO ZEILE AUFWEISEN, WOBEI DIE LEERSCHRITTE UND DIE INTERPUNKTIONSZEICHEN INBEGRIFFEN SIND.

MODALITÀ PER LE INSERZIONI A PAGAMENTO**MODALITÄTEN FÜR DIE ENTGELTLICHEN ANZEIGEN**

- * I testi delle inserzioni devono essere bollati, se previsto dalle norme.
- * Ad ogni richiesta di inserzione verrà inviato un bollettino postale pre-stampato munito di tutti gli estremi di versamento **sul conto corrente postale n. 235382 intestato alla Amministrazione Bollettino Ufficiale - Regione Autonoma Trentino-Alto Adige - 38100 Trento**. Per il pagamento si raccomanda l'utilizzo di tale bollettino pre-stampato!
- * Le inserzioni, a norma delle vigenti disposizioni, devono riportare la qualifica e la firma chiara e leggibile di chi inoltra la richiesta.
- * Tutti gli avvisi devono essere corredati delle generalità, del preciso indirizzo, nonché del codice fiscale o del numero di partita IVA, del soggetto al quale deve essere inviata l'eventuale corrispondenza ed emessa la fattura.
- * Quale giustificativo dell'inserzione viene inviata per posta ordinaria una copia del Bollettino Ufficiale nel quale è riportata l'inserzione stessa.

- * Die Anzeigentexte müssen, falls dies gesetzlich vorgesehen ist, mit Stempelmarken versehen sein.
- * Jedem Ansuchen um Anzeige folgt ein vorgedruckter mit allen Überweisungsdaten ausgefüllter Posterlagschein, der die Überweisung auf das **Postkontokorrent Nr. 235382 zu Gunsten der Verwaltung des Amtsblattes - Autonome Region Trentino-Südtirol - 38100 Trient** vorsieht. Bitte verwenden Sie für die Einzahlung nur diesen Vordruck!
- * Laut den geltenden Gesetzesbestimmungen müssen die Anzeigen die klare und leserliche Unterschrift und die Eigenschaft des Ansuchers aufweisen.
- * Alle Anzeigen müssen mit den Personalien, der Steuernummer bzw. der Mehrwertsteuernummer, sowie der genauen Anschrift der Person, an welche die Korrespondenz zu richten und die entsprechende Rechnung auszustellen ist, versehen sein.
- * Als Nachweis für die erfolgte Veröffentlichung wird auf dem gewöhnlichen Postweg ein Exemplar des Amtsblattes, in welchem die Anzeige veröffentlicht ist, zugesandt.

TARIFE PER LE INSERZIONI**TARIFE FÜR DIE ANZEIGEN**

(deliberazione della Giunta regionale n. 1495 del 15.10.2001)

(Beschluss des Regionalausschusses Nr. 1495 vom 15.10.2001)

Testata	Diritto fisso per il massimo di tre righe a disposizione dell'inserzionista (ragione sociale, indirizzo, ecc.)	Euro 27,80 + IVA
Testo	Per ogni riga o frazione di riga	Euro 6,70 + IVA

Titel	Feste Gebühr für max. 3 Zeilen (nur die Hauptangaben des Atragstellers: Firmenname, Anschrift Gesellschaftskapital, Mehrwertsteuernummer, usw.).	Euro 27,80 + MwSt.
Text	Für jede ganze oder unvollständige Zeile	Euro 6,70 + MwSt.

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO**BEZUGSPREISE FÜR ABONNEMENTS***(deliberazione della Giunta regionale n. 1495 del 15.10.2001)**(Beschluss des Regionalausschusses Nr. 1495 vom 15.10.2001)*

PARTI I e II:		
annuale	Euro	73,00
semestrale	Euro	45,00
PARTE III:		
annuale	Euro	45,00
semestrale	Euro	28,00
PARTE IV:		
annuale	Euro	52,00
semestrale	Euro	36,00
PARTE V:		
annuale	Euro	8,00
semestrale	Euro	6,00

I. UND II. TEIL		
jährlich	Euro	73,00
halbjährlich	Euro	45,00
III. TEIL		
jährlich	Euro	45,00
halbjährlich	Euro	28,00
IV. TEIL		
jährlich	Euro	52,00
halbjährlich	Euro	36,00
V. TEIL		
jährlich	Euro	8,00
halbjährlich	Euro	6,00

L'attivazione cronologica dell'abbonamento decorrerà dalla data di inserimento del nominativo dell'utente nell'archivio dati. È quindi possibile sottoscrivere abbonamenti in qualsiasi periodo dell'anno.

Der Ablauf des Abonnements beginnt ab Einfügung des Namens des Beziehers im Datenarchiv. Folglich kann man sich jederzeit im Laufe des Jahres abonnieren.

PREZZI DI VENDITA FASCICOLI**VERKAUFSPREISE***(deliberazione della Giunta regionale n. 1495 del 15.10.2001)**(Beschluss des Regionalausschusses Nr. 1495 vom 15.10.2001)***Il prezzo del singolo fascicolo è il seguente:**

- Per le parti I-II, III e IV	Euro	1,00
- Per la parte V	Euro	0,50

Der Preis eines Heftes beträgt:

- für die Teile I.-II., III. und IV.	Euro	1,00
- für den V. Teil	Euro	0,50

Il prezzo dei fascicoli relativo a supplementi e numeri straordinari è il seguente:

- fino a 75 pagine:	Euro	1,50
- oltre 75 pagine:	Euro	1,50
+ Euro 1,00 ogni ulteriori 50 pagine o frazione di almeno 25 pagine		

Der Preis der Hefte bezüglich Beiblätter und Sondernummern beträgt:

- bis zu 75 Seiten:	Euro	1,50
- über 75 Seiten:	Euro	1,50
+ Euro 1,00 für jede 50 Seiten mehr oder Bruchteile von wenigstens 25 Seiten		

- Il costo di **fascicoli arretrati** (fascicoli pubblicati da oltre un anno dalla data di richiesta) è il doppio del prezzo di copertina.

- Der Preis **der älteren Hefte** (über einem Jahr veröffentlichte Ausgaben) wird verdoppelt.

I fascicoli del Bollettino Ufficiale possono essere reperiti presso l'Amministrazione del Bollettino Ufficiale Trento, Via Gazzoletti 2, e presso la Libreria Disertori - Via Diaz 11 - Trento.

Die Amtsblätter können bei der Verwaltung des Amtsblattes in Trient, Via Gazzoletti 2, und bei der Bücherei "Libreria Disertori", Via Diaz 11 in Trient, bezogen werden.

PAGAMENTI**ÜBERWEISUNGEN**

Il pagamento degli abbonamenti e dei singoli fascicoli **dovrà essere effettuato esclusivamente mediante il conto corrente postale n. 235382** intestato a:

Die Einzahlung der Abonnements und der einzelnen Ausgaben muss **ausschließlich auf das Postkontokorrent Nr. 235382** zu Gunsten der:

AMMINISTRAZIONE DEL BOLLETTINO UFFICIALE
Regione autonoma Trentino-Alto Adige
Via Gazzoletti 2 - 38100 Trento

VERWALTUNG DES AMTSBLATTES
Autonome Region Trentino-Südtirol
Via Gazzoletti 2 - 38100 Trient

erfolgen.

Informazioni - Informationen

Fax: **0461 - 201389** - E-Mail Internet: **bollettino@regione.taa.it**

Ilse Facchini	Direttore Uff. Bollettino	Tel. 0461 - 201405	E_mail: bollettino@regione.taa.it
Livia Rossi	Direktor Amt für das Amtsblatt	Tel. 0461 - 201489	E_mail: abbonamenti@regione.taa.it
Egon Dipoli	Abbonamenti/Abonnements.....	Tel. 0461 - 201403	E_mail: bollettino@regione.taa.it
Carla Bonvecchio	Redaz. Parte I-II/ Redaktion I-II. Teil	Tel. 0461 - 201404	E_mail: parteprema@regione.taa.it
Carmela Di Blasi	Redaz. Parte III/ Redaktion III. Teil.....	Tel. 0461 - 201402	E_mail: partellI@regione.taa.it
Helmuth Schwarz	Redaz. Parte IV/ Redaktion IV. Teil	Tel. 0461 - 201400	E_mail: partellV@regione.taa.it
Antonietta Sicilia	Redaz. Parte V/ Redaktion V. Teil.....	Tel. 0461 - 201060	
Marco Lazzeri	Invio copie arretr./Versand älterer Hefte.....	Tel. 0461 - 201401	

Referenti per Internet

Hedwig Kapeller	Tel. 0461 - 201257	
Giorgio Moser	Tel. 0461 - 201257	E_mail: gmoser@regione.taa.it