

PATTO GENERAZIONALE

È stato sottoscritto il contratto collettivo intercompartimentale

Obiettivo del patto generazionale

L'obiettivo del patto generazionale è di dare al personale provinciale, in procinto di essere collocato a riposo, la possibilità di ridurre il proprio orario di lavoro e, di conseguenza, creare dei posti di lavoro, per poter assumere nell'amministrazione pubblica giovani disoccupati/e, anche a tempo parziale.

Requisiti richiesti per la riduzione dell'orario di lavoro

- a) età non inferiore a 60 anni o non più di tre anni mancanti per il collocamento a riposo
- b) contratto di lavoro a tempo indeterminato

c) almeno 28 anni di servizio presso l'amministrazione provinciale

Modalità di attuazione e condizioni

L'orario di lavoro deve essere ridotto in misura non inferiore al 25 % e fino ad un massimo del 50 % dell'orario di lavoro a tempo pieno. Il lavoro a tempo parziale deve, quindi, corrispondere almeno al 50 % del lavoro a tempo pieno. Gli importi risparmiati sugli stipendi, in seguito alla riduzione dell'orario di lavoro del personale, vengono utilizzati per la copertura dei costi di pagamento dei contributi pensionistici e per la liquidazione. Chi, dunque, riduce il proprio orario di lavoro dal tempo pieno al 50 %, percepirà la metà dello stipendio lordo, considerando però che lo

stipendio netto per il lavoro a tempo parziale è un po' più elevato rispetto alla metà dello stipendio netto per il lavoro a tempo pieno. L'amministrazione pagherà però i contributi sociali per la pensione e la liquidazione sullo stipendio per il lavoro a tempo pieno. L'orario di lavoro ridotto verrà quindi coperto da nuove assunzioni, anche a tempo parziale, i cui stipendi iniziali saranno nettamente inferiori. Per le nuove assunzioni valgono i regolamenti in vigore per le assunzioni in servizio, senza che vi siano svantaggi per il personale già in servizio.

Per l'attuazione del patto generazionale è necessaria, inoltre, ancora una norma legislativa che verrà presentata al nuovo Consiglio provinciale nel gennaio 2014.



*Ricorda se non riesci
a trovare il Natale
nel tuo cuore,
non potrai trovarlo sicuramente
sotto un albero.*

Charlotte Carpenter

*Auguriamo a tutto il personale
dell'amministrazione un sereno Natale!*

L'IMPRENDITRICE NIEDERSTÄTTER CONSIGLIERA DEI DIRIGENTI PROVINCIALI



Valorizzare la cultura dirigenziale promuovendo il pensiero e l'agire economico e sviluppando competenze.



LPA/Periti

di gestire se stessa e di gestire creando rete e contatti. Come ha fatto presente, la carenza di donne in posizioni dirigenziali, secondo lei, è da ricondurre alla mancanza di reti.

L'11° Forum Café è stato moderato come di consueto dal direttore della Ripartizione Personale Engelbert Schaller e dalla direttrice dell'Ufficio Sviluppo personale Manuela Pierotti che hanno fatto presente l'importanza di questi momenti di aggiornamento.

L'Ufficio Sviluppo personale organizza ogni anno una serie di incontri informali denominati "Forum Café", per favorire un dialogo di confronto destinato al personale dirigente sia dell'Amministrazione provinciale che della realtà scolastica. Si tratta di un'occasione dedicata al personale dirigente per scambiarsi esperienze, riflessioni, dubbi o perplessità riguardanti temi di attualità nel management pubblico.



LPA/Periti

Molteplici gli aspetti che l'imprenditrice altoatesina Maria Niederstätter ha illustrato alla settantina di partecipanti all'11° Forum Café organizzato dall'Ufficio Sviluppo personale per i dirigenti dell'amministrazione e della scuola tenutosi in ottobre a Bolzano.

L'imprenditrice altoatesina Maria Niederstätter è stata una relatrice d'eccezione all'11° Forum Café. La nota imprenditrice altoatesina nel settore edilizio ha raccontato la propria esperienza ai vertici dell'azienda "Niederstätter". Fondata una quarantina d'anni fa, conta attualmente 60 fra collaboratrici e collaboratori. L'impresa si trova in un momento delicato in cui è in atto un passaggio generazionale ai vertici.

Come ha riferito, è quando la situazione aziendale non è rosea che è necessaria una direzione, anche autoritaria, competente ed in grado di trasmettere il senso dell'operato aziendale. In questo il dirigente deve essere d'esempio perché solo chi conosce la strada può anche raggiungere la meta. Importanti sono per l'imprenditrice anche la gestione dei conflitti, la disponibilità al cambiamento, la trasmissione di informazioni e la gioia alla crescita. Una dirigente deve essere in grado

*Benvenuta
Greta*

*Alla direttrice neo-mamma
Karin Egarter congratulazioni
dalle "zie" e dallo "zio"
dell'Ufficio Personale delle scuole
e da tutte le colleghe ed i colleghi
della Ripartizione Personale.*



LEARN-CAFÈ: UNA NUOVA INIZIATIVA PER DIRIGENTI

Offrire a dirigenti e sostituti giovani e meno giovani una formazione flessibile e concisa: l'Ufficio Sviluppo personale organizza, in analogia al Forum Café, incontri di mezza giornata su tematiche attinenti le competenze dirigenziali.

Questi incontri non prevedono un mero scambio di informazioni, bensì viene lasciato molto spazio alle conoscenze ed alle esperienze delle persone partecipanti.

Le persone interessate possono partecipare anche solamente ad un singolo modulo; in questo modo anche i/le dirigenti esperti/e hanno la possibilità di approfondire e rinfrescare certe tematiche.

Durante gli incontri pomeridiani mensili vengono trattati diversi temi con cui il personale dirigente si confronta: dallo sviluppo del personale all'ordinamento disciplinare, dalla gestione dei processi e dei progetti alle tecniche organizzative, solo per nominarne alcuni. La serie degli incontri è iniziata nel novembre 2013 e finirà nella primavera 2015.

Mentre il Forum Café si occupa di tematiche di interesse generale ed attuale, il Learn-Café è mirato ai diversi aspetti del lavoro dirigenziale.

Learn-Café – il ruolo del/la dirigente

La serie dei Learn-Cafés è stata aperta dal direttore della Ripartizione Personale Engelbert Schaller con la tematica "Il ruolo del/la dirigente". Il suo intervento è stato molto animato ed arricchito dalle numerose domande e dai contributi personali delle persone partecipanti.

Una gran parte dell'incontro è stata poi dedicata alla tematica "Il ruolo del/la dirigente". Di seguito riportiamo alcune significative citazioni.

"Stimolare la collaborazione – saldare insieme l'impresa a mo' di Comunità solidale" (Reinhard Sprenger) poiché "senza la qualità del team al giorno d'oggi non si raccolgono più allori" (Jacques Delors, Presidente della Commissione UE).



Ulteriori Learn-Café

- 12 dicembre 2013 e 16 gennaio 2014 (Gestione e sviluppo del personale)
- 29 gennaio 2014 (Mitarbeitergespräche)
- 20 febbraio 2014 (Personalordnung)
- 26 febbraio 2014 (Ethik im öffentlichen Dienst)
- 13 marzo 2014 (Disziplinarrecht)
- 20 marzo e 10 aprile 2014 (Projektmanagement)
- 17 aprile 2014 (Prozessmanagement)
- 8 maggio 2014 (Protezione e sicurezza dei dati)
- 22 maggio 2014 (Arbeitstechniken)

È necessario valutare con calma la scelta dei/delle collaboratori/trici ed il periodo di prova deve essere utilizzato per individuare il loro potenziale ed il loro impegno. Ciò vale anche per il personale con contratto a tempo determinato.

Il colloquio con i/le collaboratori/trici è uno strumento dirigenziale di primaria importanza, serve a concordare le prestazioni, i compiti e gli obiettivi. L'accordo sugli obiettivi ed il colloquio sono premesse indispensabili per la valutazione delle prestazioni, degli scatti di stipendio, dei premi di produttività e dell'aumento individuale dello stipendio. Dalla qualità del colloquio dipende anche l'accettazione della valutazione delle prestazioni da parte dei/le collaboratori/trici. Il/La dirigente deve sempre ricordare che l'arte della comunicazione consiste più nell'ascoltare che nel parlare.

Orario di lavoro flessibile ed una migliore conciliazione lavoro-famiglia favoriscono un armonico inserimento del personale che soddisfa sia le esigenze dell'ufficio che quelle personali. Gli strumenti previsti dal con-

tratto sull'orario di lavoro devono, quindi, essere maggiormente utilizzati. A questo riguardo nella ripartizione personale sono state fatte valide esperienze.

Va implementata la cultura dell'errore: gli errori sono una delle conseguenze inevitabili della vita, devono essere riconosciuti ed utilizzati per progredire. Se cerchiamo il colpevole, celiamo solamente l'errore e questo può portare a conseguenze negative. In questi casi il/la dirigente può dare il buon esempio e rispondere dei propri errori, può essere un chiaro invito ai/le collaboratori/trici a fare altrettanto.

Altre tematiche introdotte riguardano il rapporto con le figure politiche, con i clienti, la cura dell'immagine, il confronto con la stampa e lo snellimento della burocrazia.

Il direttore Schaller ha terminato il suo intervento con la citazione **Tempora mutantur et nos mutamur in illis** (I tempi cambiano e noi con loro), ma soprattutto con le raccomandazioni di assecondare i cambiamenti, invece che opporvisi.

APERTURA INTERCULTURALE DELL'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE

L'Alto Adige è variopinto e ospita persone provenienti da 136 Paesi. Per promuovere l'attività di integrazione, dentro e fuori l'amministrazione pubblica, è stato istituito il Servizio coordinamento immigrazione presso la Ripartizione Lavoro.

La pluralità di concittadini non riguarda tuttavia esclusivamente il servizio coordinamento, ma tutte le ripartizioni che hanno rapporti con il pubblico.

Grazie ai/alle nuovi/e utenti, per i dipendenti della Provincia che ad esempio operano agli sportelli, emergono una serie di quesiti che riguardano nello specifico questa utenza, come ad esempio tutta la materia sui permessi di soggiorno. L'amministrazione provinciale dovrà porsi sempre più l'obiettivo di creare un'offerta di servizi interculturalmente aperta, che garantisca un accesso adeguato per tutte le persone che vivono sul territorio.

Per agevolare il flusso informativo sul tema dell'integrazione nelle e tra le ripartizioni e per facilitare la collaborazione, il servizio coordinamento immigrazione ha richiesto alle ripartizioni interessate di nominare delle persone referenti per l'integrazione. Queste

sono diventate le persone di riferimento per l'attività d'integrazione nella ripartizione, vale a dire sia per le colleghe ed i colleghi della propria ripartizione, sia per il personale provinciale delle altre ripartizioni.

Nove ripartizioni e i tre dipartimenti istruzione e formazione possono ora contare su una referente o un referente per l'integrazione. Si accoglie con favore la nomina da parte di altre ripartizioni di ulteriori referenti per l'integrazione.

Le riunioni tra le persone referenti si svolgono regolarmente e sono utili per scambiarsi tutte le novità ed esperienze, per consultarsi e, in relazione alle esigenze, elaborare attività comuni.

La lista ed i contatti dei referenti e delle referenti per l'integrazione si trova sul sito del servizio coordinamento immigrazione, al link:

<http://www.provincia.bz.it/lavoro/1822.asp>.

Per offrire a tutto il personale dell'amministrazione pubblica la possibilità di sviluppare competenze interculturali, che possano facilitare il loro lavoro, l'Ufficio Sviluppo personale offre attualmente due interventi formativi elaborati dal servizio coordinamento immigrazione in collaborazione con l'Accademia Cusanus.

Anche per i prossimi anni il servizio coordinamento intende riproporre corsi simili che possano accrescere le competenze trasversali nell'ottica dell'apertura interculturale.

Per informazioni sono a disposizione le collaboratrici del servizio coordinamento immigrazione, Sabine Hofer e Karin Giroto

telefono: 0471 41 85 90/96
coordinamento-immigrazione@provincia.bz.it

FORUM CAFÉ: DONNE CHE DECIDONO

Una democrazia viva e dinamica ha bisogno della partecipazione e dell'impegno delle donne. Una rete di coordinamento di donne in posizioni direttive



Il 13 dicembre scorso ha avuto luogo l'evento Forum Café organizzato dal Comitato per le pari opportunità per dipendenti provinciali, in collaborazione con l'Ufficio Sviluppo personale.

L'incontro era rivolto, per la prima volta, a tutte le dirigenti, sostitute e coordinatrici dell'amministrazione provinciale e voleva essere occasione di incontro e scambio di esperienze

Ulrike Oberhammer, presidente della Commissione provinciale per le pari opportunità,

ha riferito sul tema "Una democrazia viva e dinamica ha bisogno della partecipazione e dell'impegno delle donne - Progetto Interreg "Donne che decidono". In particolare è stato presentato il progetto Interreg che ha dato vita ad una piattaforma elettronica www.donne-eu.net in cui scambiarsi conoscenze ed esperienze acquisite. Una banca dati rende visibili le competenze di ciascuna iscritta.

Il progetto, inoltre, intende promuovere reti di coordinamento, rafforzare la coesione fra le donne nelle imprese, nella pubblica amministrazione e nella politica e, di conseguenza,

aumentare la percentuale delle donne che occupano posizioni importanti.

La partecipazione all'incontro è stata numerosa: le circa 40 donne presenti hanno discusso del progetto Interreg e di argomenti correlati, come la composizione delle commissioni e dei consigli d'amministrazione, le quote rosa e la conciliazione fra professione e famiglia. L'evento è stato un'occasione assai propizia per allacciare contatti e per dar vita ad uno scambio produttivo di idee ed esperienze.

TONI NIEDERSTÄTTER IN PENSIONE

L'1 dicembre Toni Niederstätter – portiere del palazzo della Ripartizione Personale – ha cessato il servizio per godersi la ben meritata pensione.



Toni è entrato in servizio nel 1995 come portiere presso la Ripartizione Personale, dopo molti anni di lavoro presso la segreteria Latemar.

Con il suo piacevole modo di porsi, unito alla sua forte personalità, ha svolto con grande professionalità il suo lavoro. Ha saputo fornire informazioni precise alle persone ed indirizzarle prontamente nell'ufficio giusto. Era sempre disponibile all'ascolto e, col suo modo di fare degno di fiducia, ha saputo ispirare confidenza. Ha aiutato gli uffici nelle pratiche amministrative. Grazie alla sua

capacità manuale ha svolto anche volentieri compiti di custode.

Col suo pensionamento la Ripartizione Personale perde non solo un validissimo collaboratore ma soprattutto una persona molto stimata da tutto il personale.

Noi dirigenti, collaboratrici e collaboratori della Ripartizione Personale lo ringraziamo di cuore della collaborazione e gli auguriamo ogni bene per la sua vita futura.

FASCICOLO DIGITALE DEL PERSONALE

Deposito di comunicazioni



Durante il 2013 la Ripartizione Personale in collaborazione con la Ripartizione Informatica ha realizzato una parte evolutiva del progetto "Fascicolo digitale del personale". Si tratta del deposito – oltre che ai cedolini stipendiali e al modello CUD – di comunicazioni.

Da settembre 2013 i cosiddetti scatti biennali ovvero la progressione economica sono svolte attraverso una procedura automatizzata (workflow) nel programma di gestione del personale.

In caso di parere favorevole alla progressione economica espresso dal dirigente preposto, viene creata una comunicazione riassuntiva sulla nuova posizione economica del personale interessato.

La novità consiste nel fatto che al personale questa comunicazione non sarà più recapitata in forma cartacea per posta ordinaria, ma viene direttamente depositata nel fascicolo digitale del personale con la denominazione "Wirtschaftlicher Aufstieg / Progressione economica mm-aaaa".

Qualora sia stata riconosciuta una progressione economica a partire da settembre 2013 o nei prossimi mesi, si avrà la possibilità di verificare il deposito della suddetta a comunicazione nel proprio fascicolo digitale.

Durante il 2014 saranno depositati nel fascicolo digitale altre comunicazioni con diversi contenuti. Sarà cura della Ripartizione Personale informare il personale sulle novità.

SGOMBERO DELLA NEVE NELLE SCUOLE

Le scuole si devono spesso confrontare con la convinzione che lo sgombero della neve rientri esclusivamente nei compiti dei custodi e che bidelli e bidelle non debbano svolgere tale attività.



A proposito dello sgombero neve nelle scuole si precisa quanto segue:

Lo sgombero della neve è un compito espressamente previsto nel profilo professionale del custode. Nel caso in cui in una scuola sia in servizio un custode, è lui che, in primo luogo, dovrà provvedere allo sgombero della neve. Nel caso in cui, invece, non vi sia alcun custode in servizio o qualora il dirigente scolastico/la dirigente scolastica ritenga opportuno che lo sgombero venga effettuato anche da un'altra persona, anche bidelli e bidelle possono, senz'altro, essere incaricati di sgomberare la neve, nonostante ciò non rientri tra le attività espressamente previste dal loro profilo professionale.

Ai sensi dell'articolo 2 del CC del 08.03.2006 ciascun dipendente/ciascuna dipendente è

obbligato/obbligata all'esecuzione saltuaria di compiti e mansioni che rientrano in altri profili professionali.

Ciò vale particolarmente anche nel caso dello sgombero della neve da parte di bidelli e bidelle, anche perché si tratta di attività sporadiche. Il lavoro di sgombero della neve viene, inoltre, calcolato come orario di lavoro.

Per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro, non è previsto l'utilizzo di dispositivi di protezione individuali per i lavori di sgombero occasionale della neve; il personale addetto a questo compito deve, comunque, indossare abiti adeguati, usati generalmente dalle persone in questi casi, secondo le regole generali del buon senso. La scuola ha, in ogni caso, la possibilità di acquistare tutti gli strumenti di sostegno necessari ed utili, e metterli a disposizione.

IMPORTANTE!



Servizio donna: consulenza legale gratuita per donne

Ogni martedì pomeriggio presso il Servizio donna in Via Dante 11 a Bolzano consulenze legali gratuite.

Il Servizio donna e la Commissione provinciale per le pari opportunità offrono alle donne un servizio di informazioni legali riguardanti questioni femminili e familiari, dove, in via riservata e a titolo gratuito, si possono informare sui loro diritti.

Le consulenze hanno luogo ogni martedì pomeriggio presso il Servizio donna a Bolzano e ogni due mesi, sempre il martedì pomeriggio, a Merano, Bressanone, Brunico ed Egna. Per prenotazioni ed eventuali domande è possibile rivolgersi a: Servizio donna, Via Dante 11, 39100 Bolzano, tel. 0471 41 69 51, fax 0471 41 69 59 - serviziowoman@provincia.bz.it

OTTO E CINQUE PER MILLE

Un'opportunità per decidere attivamente

Tramite la Sua dichiarazione dei redditi e con il mod. CUD Lei ha la possibilità di decidere come utilizzare una parte delle Sue imposte (IRPEF).

L'otto per mille dell'imposta che pagherà potrà essere destinato ad istituzioni religiose oppure a progetti in campo sociale.

Con un'altra firma può invece destinare un altro cinque per mille ad un'organizzazione di Suo gradimento e operante nei seguenti campi: volontariato, ricerca medica, università oppure iniziative sociali locali (p.e. un servizio di salvataggio, protezione civile, corpo dei vigili del fuoco, aggiornamento).

Questa Sua decisione non Le costerà un centesimo in più di quello che deve in ogni caso

pagare! È sufficiente la Sua firma sul mod. CUD, sul mod. 730-1 o sull'UNICO. Per il cinque per mille è però necessario indicare anche il codice fiscale dell'organizzazione prescelta.

Gli elenchi dei soggetti ai quali può essere destinata la quota del cinque per mille dell'Irpef sono disponibili sul sito www.agenziaentrate.gov.it.

Chi non presenta la dichiarazione dei redditi, potrà in ogni modo compilare i campi appositi per l'assegnazione dell'otto per mille e cinque per mille sul mod. CUD e consegnarlo in busta chiusa in tutti gli uffici postali, al Caf o al professionista abilitato senza spese aggiuntive.

Faccia Sua questa forma di partecipazione civica!

CONGEDO ORDINARIO OBBLIGATORIO 2014 E FESTIVITÀ NELL'ANNO 2014

Elenchiamo di seguito i giorni per l'anno 2014 nei quali il personale provinciale è collocato d'ufficio in congedo ordinario per chiusura degli uffici.



Congedo ordinario obbligatorio 2014

Amministrazione in generale per il personale con cinque giorni lavorativi settimanali

una mezza giornata il 18.04.2014
una giornata intera il 02.05.2014
una mezza giornata il 24.12.2014
una mezza giornata il 31.12.2014

per il personale con sei giorni lavorativi settimanali

una mezza giornata il 18.04.2014
una giornata intera il 19.04.2014
una mezza giornata il 24.12.2014
una mezza giornata il 31.12.2014

Amministrazione scolastica per il personale con cinque o sei giorni lavorativi settimanali

una mezza giornata il 24.12.2014
una mezza giornata il 31.12.2014

Le mezze giornate si intendono al mattino.

Per esigenze di servizio si può derogare per determinate categorie di personale (p.es. cantonieri, servizi forestali periferici) ossia per servizi dalla regolamentazione di cui sopra. In tal caso il competente direttore individua i relativi servizi, informandone anche la Ripartizione Personale. Quando ne sono interessati solo parti di uffici è necessario comunicare anche i nomi dei dipendenti interessati dalla relativa deroga.

La predetta regolamentazione non trova applicazione nei settori con apposito calendario di attività (p.es. scuole materne, scuole professionali, scuole di musica).

Festività nell'anno 2014

Con l'occasione si rendono anche note le festività riconosciute tali per legge statale, non-

ché quelle determinate dall'art. 12 della L.P. 16.10.1992, n. 36:

01.01.2014 Capodanno
06.01.2014 Epifania
27.02.2014 giovedì grasso (pomeriggio)
04.03.2014 ultimo di carnevale (pomeriggio)
18.04.2014 Venerdì santo (pomeriggio)
21.04.2014 lunedì di Pasqua
25.04.2014 festa nazionale
01.05.2014 festa del lavoro
02.06.2014 festa nazionale
09.06.2014 lunedì di Pentecoste
15.08.2014 Ferragosto
01.11.2014 Tutti i Santi
08.12.2014 Immacolata Concezione
24.12.2014 Vigilia di Natale (pomeriggio)
25.12.2014 Natale
26.12.2014 S. Stefano
31.12.2014 S. Silvestro (pomeriggio)



Missioni - Alto Adige PASS

Si comunica che è possibile rimborsare i viaggi inerenti a missioni o uscite di servizio effettuati su mezzi di trasporto pubblico con l'utilizzo dell'Alto Adige PASS, poiché sul resoconto dettagliato dei viaggi appaiono anche i chilometri percorsi ed i rispettivi costi.

Vedasi comunicazione del 7 maggio 2012 www.provincia.bz.it/stipendio

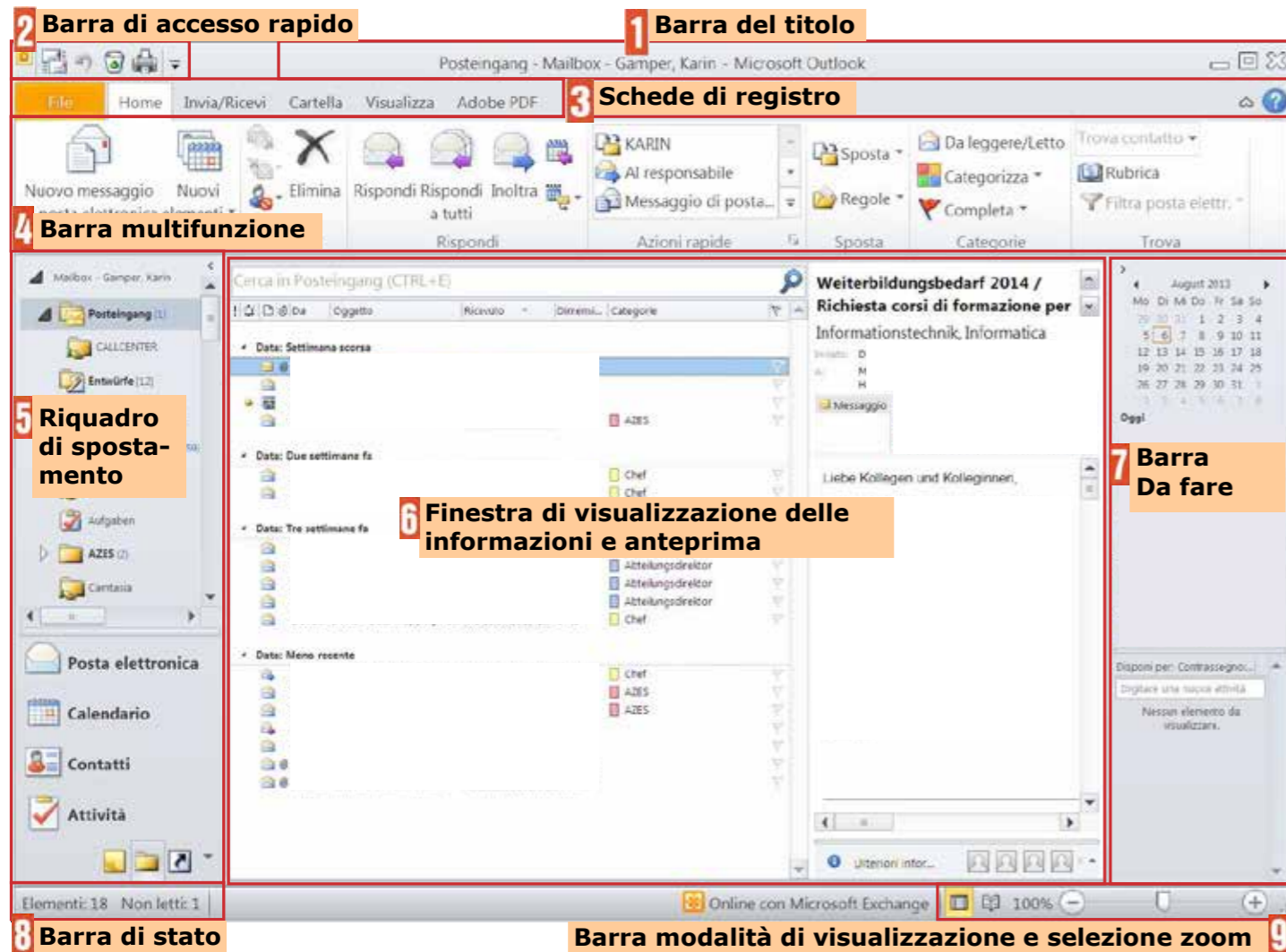


DIE LANDMAUS



Con la sostituzione dei computer e notebook in tutte le postazioni di lavoro negli uffici provinciali e nelle segreterie scolastiche sarà sostituito l'Outlook attuale con Outlook 2010. Qui di seguito un'anteprima dell'interfaccia utente.

Interfaccia utente Outlook 2010



1 Barra del titolo:
visualizza il nome della cartella selezionata, il nome dell'account e del software.

2 Barra di accesso rapido:
contiene i comandi utilizzati più spesso. È anche possibile aggiungere altri comandi.

3 Schede di registro:
selezione di funzioni varie.

4 Barra multifunzione (ribbon):
comandi necessari per eseguire le operazioni.

5 Riquadro di spostamento:
consente di spostarsi tra le finestre Posta, Calendario, Contatti e Attività.

6 Finestra di visualizzazione delle informazioni e anteprima:
informazioni su Posta elettronica, Calendario, Contatti e Attività.

7 Barra Da fare:
visualizza la pianificazione giornaliera e l'elenco di attività da completare.

8 Barra di stato:
visualizza il numero di elementi e lo stato dei messaggi di posta inviati e ricevuti.

9 Barra modalità di visualizzazione e selezione zoom:
consente di passare dalla modalità di visualizzazione standard a quella browse e di cambiare

DETRAZIONI D'IMPOSTA PER CARICHI DI FAMIGLIA 2014

Le detrazioni d'imposta per carichi di famiglia 2014 verranno prolungate automaticamente in base all'ultima dichiarazione valida del 2013

I dipendenti che nel 2014 dichiarano per la prima volta familiari a carico possono scaricare il modulo dal sito internet dell'Ufficio Stipendi - ufficio 4.6 - alla pagina: www.provinz.bz.it/stipendio/ - Moduli.

Come vengono ripartite le detrazioni d'imposta per figli tra i genitori?

La detrazione è ripartita nella misura del 50 % tra i genitori non legalmente ed effettivamente separati, chiaramente solo se il relativo coniuge non risulti anch'esso a carico, ovvero, previo accordo tra gli stessi, il 100 % spetta al genitore che possiede un reddito

complessivo di ammontare più elevato.

Nel dubbio Vi preghiamo di rivolgerVi ad un centro di assistenza fiscale (CAF, patronato, sindacato, etc.).

Cedolino stipendio e CUD – Dove controllare le detrazioni d'imposta?

Sul cedolino stipendio le detrazioni d'imposta sono riportate nel campo "CAL-COLO IRPEF" (in alto a destra); nel CUD nel campo annotazioni sono elencanti tutti i familiari a carico.

Variazione della composizione del nucleo familiare

Nel caso di variazione della composizione del nucleo familiare durante l'anno, per esempio nascita di un figlio, coniuge o figli non più a carico nel caso di superamento di 2.840,51 euro lordi di reddito annuo, (salvo modifiche), decesso di un familiare, matrimonio, separazione, tale modifica dovrà essere prontamente comunicata all'Ufficio Stipendi tramite una nuova richiesta. La rettifica delle detrazioni avrà effetto immediato.

Modulo sul sito Internet

Il modulo può essere scaricato dal sito internet dell'Ufficio Stipendi alla pagina: www.provincia.bz.it/stipendio/ - Moduli

LEGGERE PUÒ CAMBIARE IL MONDO

Ausili importanti per la formazione e l'aggiornamento, oltre ovviamente alla frequenza dei vari corsi di formazione, sono anche le offerte stampate, come libri e riviste, nonché mezzi audiovisivi in genere (ad es. CD o DVD).

Nella biblioteca dell'Ufficio Sviluppo personale è possibile trovare libri su diverse tematiche come p.es. gestione del personale, comunicazione, conflittualità, retorica, presentazione, project management, riunioni, time management...

Tra le varie categorie si trovano anche testi utili alla preparazione di concorsi.

Inoltre la biblioteca dispone anche di mensili quali Working@Office, Wirtschaft & Weiterbildung, Brandeins, Coaching Magazin, Riza psicosomatica e Conflitti.

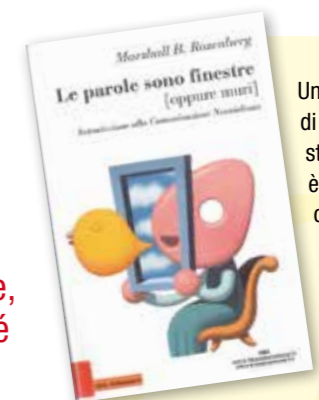
I libri, riviste e DVD possono essere prestati per un periodo massimo di un mese e pos-

sono essere prestati, nello stesso periodo, al massimo tre volumi.

Il catalogo bibliotecario aggiornato è consultabile sul sito dell'Ufficio Sviluppo personale.

Alla biblioteca possono accedere solo dipendenti provinciali nei giorni lunedì, martedì, mercoledì e venerdì dalle ore 09:00 alle ore 12:00 e giovedì dalle ore 08:30 alle ore 13:00 e dalle ore 14:00 alle ore 17:30.

Per ulteriori informazioni si prega di volerli rivolgere all'Ufficio Sviluppo personale, Edeltraud Obkircher - tel. 0471 41 21 54 - edeltraud.obkircher@provincia.bz.it.



Una comunicazione di qualità con se stessi e con gli altri è oggi una delle competenze più preziose.

Attraverso un processo di quattro punti Marshall Rosenberg ci mette a disposizione uno strumento molto semplice nei suoi principi, ma estremamente potente per migliorare radicalmente e rendere veramente autentica la nostra relazione con gli altri. Grazie a racconti, esempi, semplici dialoghi, questo libro ci insegna principalmente:

- a manifestare una comprensione rispettosa per i messaggi ricevuti,
- a modificare gli schemi di pensiero che portano alla collera e alla depressione,
- a dire ciò che desideriamo senza suscitare ostilità,
- a comunicare utilizzando il potere curativo dell'empatia.

IL COMITATO PARI OPPORTUNITÀ PER DIPENDENTI PROVINCIALI INFORMA

Pensione – Informativa per una scelta consapevole

Il comitato pari opportunità per dipendenti provinciali invita ad una riflessione che porti ad una pianificazione responsabile o per lo meno consapevole della vita dopo la conclusione del periodo lavorativo.

Si può dire che al giorno d'oggi molte sicurezze sociali sono cadute e la singola persona è costretta a tutelarsi, informandosi a dovere su ciò che riguarda il proprio futuro.

E se parliamo di futuro per chi lavora il pensioniero va subito alla pensione.

Cenni sull'attuale riforma pensionistica (cosa è necessario sapere per non avere brutte sorprese)

È chiaro a tutti che l'ultima riforma pensionistica meglio conosciuta come "riforma Fornero", ha introdotto importanti modifiche alla normativa delle pensioni con notevole impatto sul futuro dei lavoratori ed ancor più, come approfondiremo poi, delle lavoratrici. Se la notizia che ha creato più malumori è l'aumento sia dell'età pensionabile sia dell'anzianità di servizio utile per l'accesso

al trattamento di quiescenza, la novità più forte, ma forse più difficile da comprendere dai non addetti ai lavori, è l'estensione, a tutti i lavoratori e le lavoratrici, del sistema di calcolo contributivo sulla quota di pensione corrispondente alle anzianità di servizio maturate dopo l'01.01.2012.

La previdenza italiana si basa attualmente su due sistemi di calcolo che in alcuni casi si intrecciano fra loro per formarne un terzo.

1. Sistema retributivo: semplificando, il calcolo è basato essenzialmente sull'anzianità di servizio utile al momento della cessazione e sulla media delle retribuzioni maturate dalla persona negli ultimi dieci anni di servizio, è il sistema più vantaggioso per l'avente diritto sia perché solitamente gli stipendi a fine carriera sono più alti sia perché prevede dei sistemi di calcolo che diminuiscono la relazione fra retribuzioni percepite e importo della pensione (per esempio: nel caso di periodi di servizio a part-time viene preso in considerazione lo stipendio tabellare intero relativo al tempo pieno e solo il periodo prestato viene ridotto proporzionalmente ai fini della misura, cioè dell'importo della pensione che si

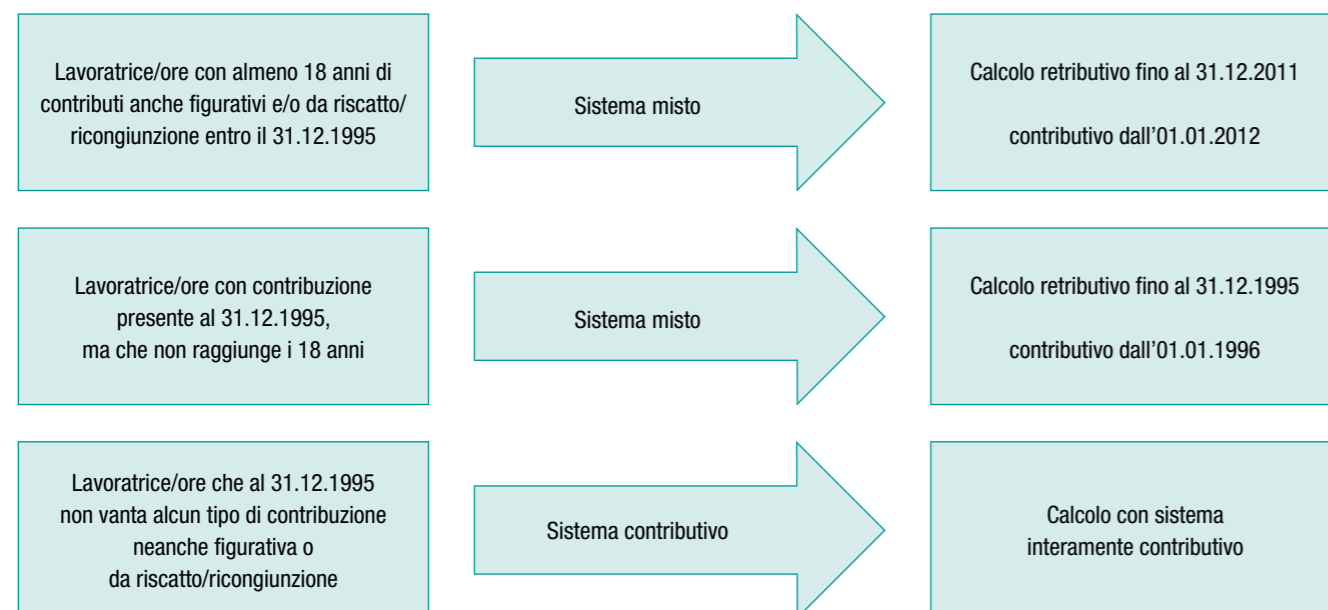
percepirà).

Dall'01.01.2012 nessuno avrà più la pensione calcolata con il solo metodo retributivo.

2. Sistema contributivo: L'importo della pensione viene calcolato in base ai contributi effettivamente versati nel corso dell'intera vita lavorativa, pertanto se la retribuzione è ridotta al 50% anche i contributi sono ridotti in percentuale. La somma dei contributi versati (= MONTANTE) viene rivalutata secondo un indice fornito dall'Istat e basato sulle variazioni del PIL (= prodotto interno lordo). Tale risultato viene poi moltiplicato per un coefficiente che dipende dall'età della persona al momento del pensionamento (maggiore è l'età, più alta risulterà la pensione).

3. Sistema misto: la pensione viene calcolata in parte con il sistema retributivo, in parte con il sistema contributivo. L'importo dell'assegno è quindi formato dalla somma di due quote.

Lo schema seguente illustra come si applicano i vari sistemi di calcolo in base all'inizio dell'attività lavorativa.



Ora, alla luce di queste considerazioni tecniche, va da sé che la prima conseguenza dell'estensione del sistema contributivo sarà una notevole differenza d'importo fra le pensioni che percepiranno le donne e quelle che percepiranno gli uomini a scapito, ovviamente, di quelle delle donne.

Il gap negativo che caratterizza la vita lavorativa femminile sarà acuito al momento del pensionamento, poiché retribuzioni più basse, lunghi periodi a part-time e frequenti interruzioni dovute a congedi e aspettative con contribuzione ridotta o assente fruiti sia in età giovanile per accudire i figli, sia in età matura per accudire i genitori, causeranno una netta flessione dell'assegno pensionistico.

Come Comitato pari opportunità per dipendenti provinciali, sapendo che due dipendenti su tre sono donne, che di queste il 53,5% presta lavoro part-time e che i loro stipendi sono mediamente inferiori del 3,9% rispetto a quelli dei dipendenti di sesso maschile, abbiamo sentito la necessità di invitare tutte le lavoratrici donne che prestano servizio all'interno dell'Amministrazione provinciale a soffermarsi su alcune considerazioni.

Part-time e congedi: da conquista a trappola?

L'importante è scegliere consapevolmente

Indubbiamente per molti anni il contratto part-time è stato considerato una conquista: si è lottato molto per ottenerlo e diffonderlo ed è ancora oggi un istituto importantissimo nell'ottica di una crescente volontà di conciliazione famiglia-lavoro. In molti casi la lavoratrice dopo la prima maternità rientra in servizio a part-time e mantiene questo tipo di contratto per la restante vita lavorativa o comunque per un lungo periodo. Alla luce però delle novità normative a livello pensionistico è doveroso guardare al part-time sotto un'ottica diversa o perlomeno più consapevole.

Di seguito sono elencate alcune proposte per possibili soluzioni alternative:

Il part-time dovrebbe diventare uno strumento per affrontare solo brevi periodi della vita lavorativa, da lasciare al momento opportuno.

Ad un part-time con basso numero di ore si

possono preferire percentuali orarie superiori al 75% in modo da diminuire le riduzioni in termini contributivi.

Ove è possibile, sarebbe ottimale distribuire l'utilizzo del part-time all'interno della coppia in senso temporale o quantitativo: in questo modo verrebbe distribuita anche la riduzione dei contributi e di conseguenza ridotta la differenza dell'assegno di pensione fra i due componenti della coppia.

Se anche i vari congedi senza contribuzione o con contribuzione ridotta fossero fruiti alternativamente o almeno in parte anche dai padri, la penalizzazione causata dai minori contributi versati sarebbe inferiore e la coppia "viaggerebbe" di pari passo per quanto riguarda la copertura previdenziale.

Forse è proprio questa la soluzione: spostare su un piano diverso il tentativo di conciliazione famiglia-lavoro, che non deve essere solo pensato al femminile, ma in senso più ampio.

Riferimenti normativi e fonti:

* Decreto Legge n. 201 del 06.12.2011 convertito con modificazioni dalla Legge n. 214 del 22.12.2011

* Dati ASTAT riguardanti l'occupazione nell'Amministrazione provinciale al 31.12.2012 (con esclusione del personale docente delle scuole a carattere statale)

Parliamoci in tedesco



Ricerca volontari

Su proposta ed in collaborazione con il Dipartimento Cultura Italiana e l'Ufficio Bilinguismo e Lingue straniere, l'Ufficio Sviluppo personale partecipa, già dall'autunno 2012, al progetto "Parliamoci in tedesco".


Esiste un vivo interesse da parte degli apprendenti, ma ci mancano alcuni volontari per poter continuare con il progetto. Quindi siamo alla ricerca di volontari, che gratuitamente e fuori di orario di servizio vogliano diffondere una conoscenza interculturale e favorire rapporti interpersonali. Naturalmente sono benvenuti anche ulteriori apprendenti.

Per ulteriori informazioni rivolgersi ad Martha Spornberger - Ufficio Sviluppo personale - Tel. 0471 41 21 57 – martha.spornberger@provincia.bz.it



FONDO DI SOLIDARIETÀ DEI DIPENDENTI PROVINCIALI

Aiuto immediato per familiari, ecco le modalità di adesione

 Il 19 marzo 1975 è stato costituito il fondo di solidarietà dei dipendenti provinciali. Da allora grazie al volontario impegno dei fiduciari è stato prestato in 142 casi un aiuto finanziario immediato e senza formalità nel caso di morte di dipendenti provinciali.

Per l'iscrizione al fondo di solidarietà viene detratto una volta l'importo di Euro 2,60 dallo stipendio.

In caso di morte di un socio, ai soci del fondo di solidarietà viene detratto l'importo di Euro 2,60 dallo stipendio del mese successivo.

Attualmente al fondo risultano iscritti 2.270 dipendenti provinciali.

Il fondo viene gestito gratuitamente da tre fiduciari (uno per gruppo linguistico), i quali provvedono personalmente alla consegna

del l'importo tramite assegno circolare intestato al beneficiario in presenza di due testimoni. Inoltre esiste un collegio arbitrale, il quale decide in caso di controversie.

È oltremodo importante, in caso di disgrazia, dare ai familiari un aiuto immediato.

Richiamo per i dipendenti provinciali già iscritti al fondo:

I dipendenti provinciali già iscritti sono invitati a verificare se la persona indicata come beneficiario/a sia eventualmente da cambiare. Le variazioni sono da comunicare tramite nuova compilazione del modulo di dichiarazione di adesione con l'annotazione "Variazione".

Informazioni in merito ai beneficiari attuali si ricevono dal il signor Albert von Fiorese - Economato - tel. 0471 41 20 62.

Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige
Ripartizione 4 - Personale
Periodico d'informazione per i dipendenti provinciali

Editrice: Giunta Provinciale

Direzione e redazione:
Info-Team della Ripartizione Personale
dell'Amministrazione provinciale:
Manuela Pierotti e Evi Christoforetti Geier

Sede della redazione:
39100 Bolzano – Ufficio Sviluppo personale
Via Renon 13 – 1° piano
tel. +39 0471 41 21 53, fax +39 0471 41 21 59
Eva.Christoforetti@provincia.bz.it

Direttore responsabile:
Paolo Ferrari – Servizio Comunicazione

Fotoservizi:
Ufficio Sviluppo personale, Ufficio Stampa,
Ripartizione Personale, Jung & C

Grafica:
Jung & C/Bolzano, www.jung.it

Stampa: Karo Druck KG/SAS, Frangarto

Autorizzazione:
Tribunale di Bolzano n° 1/98 del 20.02.1998

Anno XVI – n° 2 – dicembre 2013

DICHIARAZIONE DI ADESIONE

La/il sottoscritta/o dipendente provinciale..... matr. n.

nata/o il....., a....., residente a.....

via....., impiegata/o nella ripartizione.....

ufficio..... con sede a.....

dichiara con la presente la propria adesione al fondo di solidarietà dei dipendenti provinciali e acconsente che i contributi di **Euro 2,60** in caso di morte di un socio vengono detratti di volta in volta dallo stipendio del prossimo mese.

Nel caso proprio il contributo dovrà essere consegnato a: sig.ra/sig.....

nata/o il....., a....., e residente a.....

via.....

Titolare dei dati è il fondo di solidarietà dei dipendenti provinciali. I dati forniti verranno trattati anche in forma elettronica. Responsabile del trattamento sono i fiduciari.

Il conferimento dei dati è obbligatorio per lo svolgimento dei compiti amministrativi richiesti. In caso di rifiuto di conferimento dei dati richiesti non si potrà dare seguito alle richieste avanzate ed altre istanze inoltrate. In base agli articoli 7-10 del d. lgs. 196/2003 il/la richiedente ottiene con richiesta l'accesso ai propri dati, l'estrapolazione ed informazioni su di essi e potrà, ricorrendone gli estremi di legge, richiederne l'aggiornamento, la cancellazione, la trasformazione in forma anonima e in blocco.

....., il..... (per favore scrittura leggibile) (firma).....

da consegnare a Albert von Fiorese - Economato - Palazzo 1 - Bolzano - Piazza Silvius Magnago 1 - in caso di cambio di beneficiario,
prego informare per iscritto al suddetto indirizzo!