

Beirat zur Gewährleistung der Gleichbehandlung, des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und gegen Diskriminierungen

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

**Sitzung Nr. 4 vom / seduta n. 4 del
16.02.2017, ore 10.00 – 12.00 Uhr**

Sitzungssaal 5. Stock Landhaus 3/a, Bozen - sala riunioni 5. piano palazzo prov. 3/a, Bolzano

Anwesend/Presenti:

Donatella Federici
Dr.ⁱⁿ Luciana Fiocca
Dr. Horst Fuchs
Dr.ⁱⁿ Brigitte Hofer
Klaus Lafogler
Marisa Mantovan
Dr. Walter Niedermair
Dr.ⁱⁿ Manuela Pierotti
Ingeborg Stefani
DDr.ⁱⁿ Astrid Wiest

Entschuldigt abwesend/Assente giustificata/o:

Dr.ⁱⁿ Janah Maria Andreis
Dr. Gerhard Mair
Erwin Pfeifer
Georg Schönegger
Dr. Stefan Tschigg
Lukas Weissensteiner

1. Genehmigung des Ergebnisprotokolles der Sitzung vom 05.12.2016

Das Protokoll wird genehmigt.

2. Arbeitsgruppe "Wohlbefinden am Arbeitsplatz": Präsentation des Entwicklungsstandes der Arbeiten

Frau Dr. Pierotti fasst die Tätigkeit der Arbeitsgruppe zusammen und teilt einige Unterlagen aus (Anlage 1). Das Thema des Wohlbefindens am Arbeitsplatz gliedert sich in verschiedene Bereiche: Wohlbefinden mit Bezug auf die Gesundheit (z.B. gesunder Betrieb, Stressmanagement, u.s.w.), Wohlbefinden mit Bezug auf die Arbeit (z.B. Teilzeitarbeit), andere Bereiche. Für den Bereich Pflege und Betreuung

1. Approvazione del verbale della riunione dd. 05.12.2016

Il verbale viene approvato.

2. Gruppo di lavoro "Benessere al lavoro": illustrazione dello stato di sviluppo dei lavori

La Dr. Pierotti riassume brevemente i lavori del gruppo di lavoro e distribuisce alcune slide (allegato 1). Il tema del benessere sul posto di lavoro si articola in vari settori: benessere dal punto di vista della salute (p.e. azienda sana, gestione dello stress, ecc.), benessere dal punto di vista del lavoro (p.e. contratto di lavoro a tempo parziale), altri settori. Per quanto concerne il settore della cura dei propri familiari, scelto dal Comitato quale prioritario per

von Familienangehörigen, Schwerpunkt des Tätigkeitsprogrammes des Beirates für das Jahr 2017, unterbreitet Frau Dr. Pierotti dem Plenum folgenden Maßnahmenkatalog zur Unterstützung der betroffenen Mitarbeiter der Landesverwaltung:

- Abtretung von Urlaubstagen
- Streichung der Kernzeiten
- Telearbeit und
- Flexibilität bei Teilzeitarbeit.

Herr Lafogler teilt den Vorschlag, der einen ersten grundlegenden Schritt darstellt. Das Wohlbefinden stellt einen umfangreichen Bereich dar, den es zu vertiefen gilt. Die staatlichen Richtlinien widmen dem Thema große Aufmerksamkeit, auf Landesebene ist man diesbezüglich säumig. Daher erachtet es Herr Lafogler von Bedeutung, dass diese Arbeitsgruppe ins Leben gerufen wurde und beabsichtigt verschiedene Ideen auszuarbeiten (z.B. Stessmanagement in der Landesverwaltung und insbesondere in der Schule, Sensibilisierungsmaßnahmen, Zusammenarbeit mit Dienststelle für Arbeitsschutz, u.s.w.). Frau Mantovan teilt die Vorschläge. Weiters sollte der Beirat über die aktuelle Lage informiert sein. Sie weist darauf hin, dass viele Menschen aufgrund der Pflegebedürftigkeit von Familienangehörigen vom Gesetz Nr. 104/1992 Gebrauch machen müssen und dies nicht selten zu Schwierigkeiten und Konfliktsituationen am Arbeitsplatz führt. Daher erachtet es Frau Mantovan als notwendig, Sensibilisierungsmaßnahmen auszuarbeiten, insbesondere für die Führungsebene. Frau Dr. Fiocca erinnert daran, dass eventuelle Vorschläge durch Vertragsverhandlungen geregelt werden müssen. Frau Dr. Pierotti teilt die Aussage und weist auf die Abteilung Personal hin, welche miteinbezogen werden muss. Herr Lafogler ist mit den Sensibilisierungsmaßnahmen einverstanden (z.B. Stand-Info des CUG mit Auflage verschiedener Flyer an den Schulen und Landhäusern, Vorträge und Seminare zum Thema „Gesundes Arbeitsklima“, u.s.w.), wobei er die Rolle der Unterstützung durch die politische Ebene unterstreicht.

Frau Dr. Fiocca schlägt vor mit den Arbeiten des Beirates fortzufahren und mithilfe derselben Sensibilisierungsmaßnahmen durchzuführen.

Frau Dr. Pierotti nimmt den Vorschlag an und fügt letztere in den Maßnahmenkatalog ein.

Frau Dr. Fiocca erläutert einige Veranstaltungen, welche zum Thema Gesundheitsförderung

l'anno 2017, la Dr. Pierotti sottopone al plenum il seguente catalogo di misure per supportare i dipendenti provinciali:

- cessione di giorni di ferie
- eliminazione di fasce orarie obbligatorie
- telelavoro
- flessibilità dell'orario di lavoro a tempo parziale.

Il Signor Lafogler condivide la proposta che considera un primo passo rilevante. Il tema del benessere costituisce un vasto settore che va approfondito. Le linee guida statali dedicano ampio spazio al tema, mentre a livello locale l'attenzione al tema dovrebbe essere potenziata. Per queste ragioni il Signor Lafogler sostiene pienamente l'istituzione di un apposito gruppo di lavoro e intende sviluppare diverse idee (p.e. gestione dello stress nell'Amministrazione provinciale ed in particolare nelle scuole, iniziative di sensibilizzazione, collaborazione con il Servizio di prevenzione e protezione).

La Signora Mantovan condivide le proposte. Ritiene altresì opportuno poter disporre di un quadro della situazione attuale. Inoltre, ricorda che di fronte ad un caso di assistenza in famiglia e di richiesta di applicazione della legge n. 104/1992 non di rado nascono difficoltà e situazioni di conflitto sul posto di lavoro. Di conseguenza considera necessario sviluppare iniziative di sensibilizzazione soprattutto per i dirigenti.

La Dr. Fiocca ricorda che eventuali proposte vanno inserite all'interno della contrattazione. La Dr. Pierotti condivide ed evidenzia anche il coinvolgimento della Ripartizione personale. Anche il Signor Lafogler condivide la proposta in merito alla sensibilizzazione ed evidenzia l'importanza del relativo sostegno attraverso la parte politica (p.e. stand informativi del CUG con distribuzione di volantini informativi presso le scuole e i palazzi provinciali, conferenze e seminari relativi al tema "clima di lavoro sano", ecc.).

La Dr. Fiocca propone di proseguire con le iniziative del Comitato e sensibilizzare attraverso le attività dello stesso. La Dr. Pierotti accoglie la proposte con conseguente inserimento delle iniziative di sensibilizzazione all'interno del pacchetto di misure.

La Dr. Fiocca riporta alcune iniziative intraprese all'interno del proprio dipartimento relativamente

innerhalb ihres Ressorts stattgefunden haben. Man beauftragt Frau Dr. Gotto das Amt für Sport und Gesundheitsförderung zu kontaktieren und eine Recherche über die laufenden Initiativen durchzuführen.

3. Arbeitsgruppe "Diversity Management": Präsentation des Entwicklungsstandes der Arbeiten

Frau Dr. Hofer erläutert die grundlegenden Zielsetzungen der Arbeitsgruppe „Diversity Management“. Die Arbeitsgruppe beabsichtigt nach Absolvierung einer spezifischen Weiterbildung zwecks Aneignung einer einheitlichen Sprache ein Informationsblatt für die Landesverwaltung auszuarbeiten. Ziel des „Diversity Management“ im privaten Sektor besteht darin, den Gewinn zu erhöhen, im öffentlichen Bereich hingegen geht es um die Förderung des Wohlbefindens und somit um die Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze. Frau Dr. Hofer schlägt vor, ein Netzwerk mit anderen Beiräten aufzubauen, welche sich mit diesem Thema befassen. Sie weist auf die Broschüre der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Berlin hin „Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen“ und schlägt vor, mit dieser Kontakt aufzunehmen, um erfahrene Referenten im öffentlichen Bereich ausfindig zu machen. Der Vorschlag wird angenommen. Frau Dr. Hofer erläutert den Vorschlag der Arbeitsgruppe das Informationsblatt online zu veröffentlichen und nur in begrenztem Maße zu drucken. Frau Dr. Pierotti erklärt sich damit einverstanden. Um die Druckkosten zu senken könnte man die Landesberufsschule Handel und Grafik Johannes Gutenberg kontaktieren, welche bereits verschiedene Projekte mithilfe ihrer Schüler betreut hat. Frau Dr. Gotto wird beauftragt, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes Berlin zwecks Organisation einer gänztägigen Weiterbildung zu kontaktieren, sowie mit der Landesberufsschule Kontakt aufzunehmen, um dieser vorzuschlagen am Projekt mitzuarbeiten. Abschließend wird entschlossen, mit den Arbeiten für die Ausarbeitung der Informationsbroschüre innerhalb des Jahres zu starten.

alla promozione della salute. La Dr. Gotto viene incaricata di contattare l'Ufficio Sport e Promozione della Salute della Provincia e di aggiornare il Comitato in merito alle iniziative intraprese.

3. Gruppo di lavoro "Diversity Management": illustrazione dello stato di sviluppo dei lavori

La Dr. Hofer illustra brevemente i principali obiettivi del gruppo di lavoro “Diversity Management”. Il gruppo intende elaborare una nota informativa interna all'Amministrazione provinciale in seguito ad una formazione sul tema al fine di acquisire un linguaggio comune. L'obiettivo del “Diversity Management” nel settore privato è quello di aumentare il profitto, mentre in ambito pubblico mira ad aumentare il benessere e quindi a migliorare la qualità del lavoro. La Dr. Hofer sottolinea inoltre l'opportunità di costruire una rete con gli altri Comitati che si attivano in merito a tale tema. Per quanto concerne la nota informativa evidenzia l'opuscolo dell'Ufficio per l'antidiscriminazione del “Bund” di Berlino che reca il titolo “Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen” e propone di contattare lo stesso per reperire relatori competenti sul tema nell'ambito del settore pubblico. La proposta viene accolta. Inoltre, la Dr. Hofer illustra la proposta del gruppo di lavoro di pubblicare l'opuscolo online e di stamparne solamente una piccola parte. La Dr. Pierotti concorda con la proposta. Al fine di contenere i costi per la stampa propone di rivolgersi alla scuola professionale Commercio e Grafica Johannes Gutenberg che ha già seguito diversi progetti in passato attraverso i propri studenti. La Dr. Gotto viene incaricata di contattare l'Ufficio per l'antidiscriminazione di Berlino per organizzare una formazione di una giornata, nonché di contattare la scuola professionale per verificare la disponibilità a collaborare nel progetto. Si decide infine di partire entro l'anno con l'elaborazione della nota informativa sul “Diversity Management”.

4. Begrüßung durch Frau Landesrätin Waltraud Deeg

Die Landesrätin Deeg bedankt sich bei den Mitgliedern des Beirates für die Einladung. Die Vorsitzende Frau Dr. Pierotti stellt der Landesrätin die Schwerpunkte des Tätigkeitsprogrammes des Beirates für das Jahr 2017 vor:

- das Thema “Wohlbefinden am Arbeitsplatz” mit besonderem Augenvermerk auf den Bereich der Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Familienangehörigen;
- das Thema “Diversity Management”.

Die Landesrätin teilt die vom Beirat vorgeschlagenen Themen, wobei sie feststellt, dass der Teamgeist in der Landesverwaltung verstärkt werden sollte, ebenso wie der Stolz, bei der Landesverwaltung tätig zu sein. Mangelnder Teamgeist führe nämlich zu Ausgrenzungssituationen. Frau Dr. Fiocca erläutert der Landesrätin die Zielsetzung der zum Thema “Wohlbefinden am Arbeitsplatz” eingesetzten Arbeitsgruppe. Während für die Betreuung von Kindern in der Landesverwaltung verschiedene Unterstützungsmaßnahmen vorgesehen sind, sollte der Bereich der Pflege und Betreuung von Familienangehörigen ausgebaut werden. Daher hat der Beirat den Vorschlag genehmigt, einen Schalterdienst zum Thema Pflege von Familienangehörigen für das Landespersonal zu errichten und zudem folgenden Maßnahmenkatalog dafür ausgearbeitet:

- Abtretung von Urlaubstagen,
- Streichung der Kernzeiten,
- Telearbeit und
- Flexibilität bei Teilzeitarbeit.

Falls die Vorschläge angenommen werden, müssen letztere durch Vertragsverhandlungen geregelt werden. Frau Mantovan unterstreicht auch die Bedeutung von Sensibilisierungsmaßnahmen insbesondere für Führungskräfte, da nicht selten aufgrund eines Pflegefalles in der Familie und der Anfrage um Inanspruchnahme des Gesetzes Nr. 104/1992 Schwierigkeiten und Konfliktsituationen am Arbeitsplatz entstehen. Daher wird der Maßnahmenkatalog auch verschiedene Sensibilisierungsinitiativen enthalten. Frau Dr. Hofer erläutert kurz die wichtigsten Ziele der Arbeitsgruppe zum Thema “Diversity Management”. Die Gruppe beabsichtigt ein

4. Saluto da parte dell’Assessora Waltraud Deeg

L’Assessore ringrazia i membri del Comitato per l’invito. La Presidente Dr. Pierotti illustra all’Assessore i punti fondamentali del programma di attività per l’anno 2017:

- il tema del “benessere sul posto di lavoro” con particolare attenzione al settore dei dipendenti con familiari bisognosi di assistenza e cura;
- il tema del “Diversity Management”.

L’Assessore condivide le priorità proposte dal Comitato e fa presente che lo spirito di squadra all’interno dell’Amministrazione provinciale dovrebbe essere rafforzato così come l’orgoglio di far parte della stessa. La carenza di spirito di gruppo determina infatti situazioni di emarginazione. La Dr. Fiocca illustra all’Assessora i principali obiettivi del gruppo di lavoro “Benessere sul posto di lavoro”. Si è potuto accertare che all’interno dell’Amministrazione provinciale esistono diverse misure di sostegno per la cura dei figli, mentre nel settore dell’assistenza ai familiari vanno pensati e creati interventi adeguati. Per questi motivi il Comitato ha approvato la proposta di istituire uno sportello per i dipendenti provinciali in merito al tema della cura dei propri familiari ed ha elaborato il seguente catalogo di misure:

- cessione di giorni di ferie
- eliminazione di fasce orarie obbligatorie
- telelavoro
- flessibilità dell’orario di lavoro a tempo parziale.

Qualora le proposte venissero accolte, le stesse andrebbero inserite all’interno della contrattazione. La Signora Mantovan sottolinea anche l’importanza di provvedimenti di sensibilizzazione in particolare per i dirigenti in quanto di fronte ad un caso di assistenza in famiglia e di richiesta di applicazione della legge n. 104/1992 non di rado nascono difficoltà e situazioni di conflitto sul posto di lavoro. Per questo motivo il catalogo di misure comprenderà anche la proposta di iniziative di sensibilizzazione.

La Dr. Hofer illustra brevemente i principali obiettivi del gruppo di lavoro “Diversity Management”. Il gruppo intende elaborare una nota informativa interna all’Amministrazione provinciale basandosi

landesinternes Informationsblatt zu diesem Thema am Beispiel der Broschüre der Antidiskriminierungsstelle des Bundes Berlin "Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen" zu erarbeiten. Die Landesrätin ersucht, ihr den definitiven Maßnahmenkatalog so bald als möglich zukommen zu lassen. Weiters weist sie auf die gerade in der Presse veröffentlichten Kritiken gegenüber den Landesbediensteten hin. Herr Lafogler erachtet es als wichtig, dass die Landesrätin hinter dem Landespersonal steht, wobei auch mit Hilfe von Sensibilisierungsiniciativen das negative Image der Bediensteten der Landesverwaltung verbessert werden könnte. Weiters weist Herr Lafogler darauf hin, dass die Rahmenbedingungen für ein angenehmes Arbeitsklima in der Landesverwaltung gegeben sein müssen. Die Landesrätin stellt fest, innerhalb der Landesverwaltung viele positive Beispiele beobachtet zu haben. Weiters konnte der neue bereichsübergreifende Kollektivvertrag verabschiedet werden, welcher eine Personalaufstockung in verschiedenen Bereichen vorsieht (z.B. im Bereich der Kindergärten, des Gesundheitswesens). Außerdem berichtet die Landesrätin, dass im Laufe des letzten Jahres mehr Menschen mit Beeinträchtigungen als im vorhergehenden Fünfjahreszeitraum aufgenommen werden konnten. Daher schlägt die Landesrätin vor, die im jeweiligen Besitz stehenden Daten auszutauschen und zu vergleichen. Frau Mantovan unterstreicht das Problem des prekären Arbeitsplatzes und der damit verbundenen Unsicherheit für das Personal. Die Landesrätin bittet, ihr konkrete Fälle zu unterbreiten. Weiters versichert sie, dass der mit Landesgesetz aus dem Jahr 2010 vorgesehene Stellenabbau nun definitiv abgeschlossen ist und bittet das Personal diesbezüglich zu informieren. Frau Mantovan führt diesbezüglich den Bereich der Kindergärten an, wobei das Problem insbesondere die IV. und V. Funktionsebene betrifft. Die Landesrätin unterstreicht, dass eines ihrer Hauptanliegen darin besteht, vor der Digitalisierung und anderen großen Umwälzungen das Landespersonal mit Hilfe eines strategischen Personalentwicklungskonzeptes zu qualifizieren. Herr Lafogler weist auf den Bereich der Schule hin, der sich stark evolviert hat und wo viele Neuerungen stattgefunden haben. Insbesondere das Hilfspersonal in den Schulen hat stark unter

sull'esempio dell'opuscolo dell'Ufficio per l'antidiscriminazione del "Bund" di Berlino che reca il titolo "Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen".

L'Assessore chiede di farle pervenire al più presto il catalogo delle misure definitive. Inoltre evidenzia le critiche rivolte ai dipendenti provinciali pubblicate dalla stampa in data odierna. Il Signor Lafogler sottolinea l'importanza che l'Assessora sostenga il personale provinciale e possa anche con l'aiuto di iniziative di sensibilizzazione migliorare l'immagine negativa dei dipendenti provinciali.

Inoltre, il Signor Lafogler fa presente che devono essere garantite le condizioni per un clima di lavoro positivo all'interno dell'Amministrazione provinciale. L'Assessore evidenzia di aver osservato molti esempi positivi all'interno della stessa. Inoltre, ricorda l'approvazione del nuovo contratto collettivo intercompartimentale con il quale è stato aumentato il personale in vari settori (p.e nel settore delle scuole d'infanzia, nella sanità). Peraltro l'Assessore sottolinea che nel corso dell'ultimo anno sono state assunte più persone con disabilità rispetto al quinquennio precedente. Di conseguenza l'Assessore propone di scambiare e confrontare i dati rispettivamente in possesso delle varie parti.

La Signora Mantovan sottopone all'Assessore il tema del posto di lavoro precario e della connessa insicurezza per il relativo personale. L'Assessore chiede di sottoporle casi concreti. Inoltre fa presente che la riduzione del personale prevista con legge provinciale del 2010 è ora definitivamente conclusa. Chiede quindi di informare il personale in merito.

La Signora Mantovan espone l'esempio del settore delle scuole d'infanzia dove il problema riguarda in particolare la IV. e la V. qualifica funzionale.

L'Assessore evidenzia che uno dei suoi obiettivi principali consiste proprio nel formare i dipendenti provinciali in base ad un concetto strategico di sviluppo del personale prima dell'introduzione della digitalizzazione o di altre grandi innovazioni.

Il Signor Lafogler sottolinea il settore della scuola che si è fortemente evoluto e all'interno del quale hanno avuto luogo molte innovazioni. In particolare il personale di supporto ha sofferto molto a causa

Personaleinsparungen gelitten. Herr Lafogler begrüßt daher die Worte der Landesrätin bezüglich des abgeschlossenen Stellenabbaues, unterstreicht aber auch die Wichtigkeit angemessener Rahmenbedingungen. Er ist der Meinung, dass dies das Mindeste sei, denn es gilt heute, mehr denn je, mit Folgen der vorgenommenen Personaleinsparungen leben zu müssen bzw. die daraus entstandenen Probleme, wie Arbeitsstress und damit verbundene Krankheiten und Unfälle zu begegnen. Herr Lafogler weist darauf hin, dass man gekürzt hat ohne vorher an die Folgen solch drastischer Personaleinsparungen zu denken. Wie die Gewerkschaften kürzlich nach einer Reihe von Gewerkschaftsversammlungen im ganzen Land feststellen mussten, sind Arbeitsbelastung und Stress auch bei SekretärInnen und dem Verwaltungspersonal in den Sekretariaten enorm gestiegen. Arbeitsüberlastung und Stress am Arbeitsplatz machen krank. Statistiken zeigen eine steile Kurve nach oben, wenn es um Krankheiten und Unfälle geht.

Die Landesrätin weist darauf hin, dass die den Schulen anerkannte Autonomie auch eine bestimmte Mehrarbeit für dieselben zur Folge hat. Es gilt, dieses Potenzial zu nutzen. Frau Mantovan unterbreitet der Landesrätin einige Problemfälle beim Reinigungspersonal, welche auch mit der Pflege und Instandhaltung des öffentlichen Besitzes verbunden sind. Es geht um den Reinigungsdienst in den Turnhallen der Schulen, die am Abend den Vereinen für verschiedene Aktivitäten zur Verfügung gestellt werden. Da die Reinigung am Abend abgeschafft wurde, wird die Turnhalle nur mehr am nächsten Morgen kurz vor der Nutzung seitens der Schüler in Ordnung gebracht. Dem Personal wurde der Stundenplan abgeändert und gekürzt.

4. Allfälliges:

Frau Dr. Gotto teilt mit, dass sie mit dem Beirat zur Gewährleistung der Autonomen Provinz Trient Kontakt aufgenommen und zwecks Benchmarking ein Treffen mit dem Beirat des Landes Südtirol vorgeschlagen hat. Die Vorsitzende des Beirates von Trient hat den Vorschlag gerne angenommen. Zu diesem Zweck wird der Termin vom **4. Mai 2017** (am Nachmittag) vereinbart.

delle riduzioni di personale. Il Signor Lafogler esprime la sua soddisfazione in merito alle parole dell'Assessore di poter considerare concluso il taglio di personale, ma ricorda altresí l'importanza di garantire adeguate condizioni. Il Signor Lafogler ritiene che ciò costituisce condizione indispensabile per poter affrontare le conseguenze derivanti dai tagli di personale e dai problemi connessi quali stress correlato da lavoro e relative malattie ed infortuni. Osserva inoltre che si è provveduto a tagliare senza ponderare bene le conseguenze derivanti dalla riduzione del personale. Gli stessi sindacati avrebbero potuto verificare nel corso di una serie di riunioni sindacali su tutto il territorio provinciale come carico di lavoro e stress abbiano subito un enorme incremento anche per quanto concerne i segretari e il personale amministrativo nei segretariati delle scuole. Sovraccarico da lavoro e stress sul posto di lavoro sono causa di malattie e le statistiche mostrano che malattie ed incidenti sono notevolmente aumentati.

L'Assessore evidenzia che l'autonomia riconosciuta alla scuola comporta per la stessa anche un maggiore onere lavorativo. Si tratta di utilizzare questo potenziale. La Signora Mantovan sottopone all'Assessore alcuni esempi problematici relativi al personale di pulizia i quali riguardano anche la cura e manutenzione del patrimonio pubblico. Si tratta in particolare del servizio di pulizia nelle palestre delle scuole che alla sera vengono messe a disposizione delle associazioni per varie attività. Poiché il servizio di pulizia serale è stato soppresso, la palestra viene sistemata solamente il mattino successivo poco prima dell'utilizzo da parte degli scolari. L'orario di lavoro del personale è stato modificato e ridotto.

4. Varie ed eventuali

La Dr. Gotto comunica di aver preso contatto con il Comitato Unico di Garanzia della Provincia Autonoma di Trento al fine di proporre un incontro con il Comitato altoatesino allo scopo di un confronto costruttivo. La Presidente del Comitato di Trento ha accettato volentieri la proposta. A tale scopo viene concordata la data del **4 maggio 2017 (nel pomeriggio)**.

Weiters teilt Dr. Gotto mit, dass sie die **neue Internetseite** des Beirates fertig gestellt hat und den Mitgliedern das Passwort übermitteln wird. Die **nächste Sitzung** wird am **6. April 2017** von 9.00 bis 11.00 Uhr stattfinden.

Inoltre comunica di aver concluso i lavori per la formazione ed aggiornamento della **nuova pagina web** del Comitato e che invierà a tutti i membri la password per accedere alla stessa.

La **prossima riunione** del comitato avrà luogo in data **6 aprile 2017** dalle ore 9.00 alle ore 11.00.

Die Sitzung wird um 12.00 Uhr aufgehoben.

La seduta è tolta alle ore 12.00.

Il segretario

Der Sekretär

Dr. Gotto Manuela

Bozen/Bolzano, 10.03.2017