

**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. 11 vom / seduta n. 11 del
22.2.2018, ore 9.00 – 10.30 Uhr**

Seminarraum Landhaus 8, Bozen - Sala seminario palazzo prov. 8, Bolzano

Anwesend/Presenti:

Lukas Weissensteiner
Claudia Schwarz
Brigitte Hofer
Janah Maria Andreis
Erwin Pfeifer
Ingeborg Stefani
Gerhard Mair

Entschuldigt abwesend/Assente giustificata/o:

Manuela Pierotti
Luciana Fiocca
Stefan Tschigg
Walter Niedermair
Georg Schönegger
Marisa Mantovan
Horst Fuchs
Klaus Lafogler

**1. Genehmigung des Protokolls der Sitzung
Nr. 10 vom 25.01.2017.**

Das Protokoll wird einstimmig genehmigt.

2. Vorschläge für das Omnibusgesetz:

Das vorbereitete Dokument wird besprochen, korrigiert und ergänzt.

Das Dokument wird genehmigt, wobei bei Punkt „g) Anerkennung der Berufserfahrung“ noch Abänderungen angebracht werden sollen, Frau Hofer wird dem Sekretär den ursprünglichen

**1. Approvazione del verbale della riunione n. 10
del 25.01.2017.**

Il verbale viene approvato all'unanimità.

2. Proposte per la legge-omnibus:

Il documento preparato viene discusso, corretto e integrato.

Quindi il documento viene approvato, salvo il punto “g) Riconoscimento dell’esperienza professionale nel caso della riassunzione o assunzione in provincia” qui dovrebbero fatte delle modifiche, la signora

Text zusenden, dieser sollte dann eingebaut werden und das Dokument wird den anwesenden Mitgliedern zugesandt werden.

Hofer invierà il testo originario che dovrebbe essere inserito in questo documento e inviato ai membri presenti.

Falls, beschränkt auf diesen Punkt g) von ihnen keine Einwände kommen, wird das Dokument in beiden Sprachen an die Landesrätin Deeg, an den Generaldirektor, an den Direktor der Abteilung Personal und an alle Mitglieder des Beirates gesandt. Unterzeichnet von der Präsidentin und vom Stellvertretenden Präsidenten des Beirates.

Qualora da loro non vengano comunicate delle osservazioni, il documento verrà inviato nelle due lingue all'Assessora Deeg, al Direttore Generale, al Direttore della Ripartizione Personale e a tutti i membri del Comitato, firmato dalla Presidente e dal Vicepresidente del Comitato.

3. Verschiedenes

Für die nächste Sitzung sollte folgendes auf die Tagesordnung:

- Feedback vom Treffen der Beiräte in Brixen vom 28. Februar
- Infos bzgl. wie es mit unserem Vorschlag für das Omnibusgesetz weitergegangen ist
- Ausarbeitung der Broschüre ...
- Weitere Themen, die in naher Zukunft auch behandelt werden sollen, z.B. neue Formen der Partnerschaften ...

Am 28. Februar 2018 findet im Krankenhaus Brixen ein weiteres Treffen mit den Beiräten anderer Körperschaften statt. Der Sekretär wird mit eigener Mail unsere Mitglieder ersuchen, Ihre Teilnahme kundzutun, um dies dann der Koordinatorin des Treffens zu melden.

Für die Daten der nächsten Sitzungen wird eine Umfrage über Internet gemacht

Die Sitzung wird um 10:30 Uhr aufgehoben.

Der Sekretär des Beirates

Per la prossima seduta nell'ordine del giorno sono da inserire i seguenti punti:

- Feedback dell'incontro dei comitati a Bressanone del 28 febbraio
- Informazioni riguardo a cosa è successo con la nostra proposta per la legge omnibus
- Elaborazione dell'opuscolo ...
- Altri temi da trattare prossimamente quali nuove forme di convivenza ecc.

Il prossimo 28 febbraio 2018 nell'Ospedale di Bressanone avrà luogo un altro incontro dei comitati dei vari enti dell'intercomparto. Il segretario invierà una mail ai membri del comitato per informarsi chi andrà a Bressanone per poterlo quindi comunicare alla coordinatrice dell'incontro.

Per le date dei prossimi incontro verrà inviata un'indagine doodle tramite Internet.

La seduta è tolta alle ore 10:30.

Il segretario del Comitato

Hansjörg Auer

Bozen/Bolzano, 22.02.2018

Anlage/Allegato: Vorschläge für das Omnibusgesetz – Proposte per la legge Omnibus

Vorschläge für das Omnibusgesetz

- a. Einführung von Smart work (Staatsgesetz Nr. 81/2017)**
Landesbestimmung soll entweder das Staatsgesetz übernehmen bzw. smart work selbst generell einführen und für dessen Umsetzung auf die Vertragstätigkeit verweisen. Allerdings wäre es dann gut, zumindest für diese Themen rasch Verhandlungstische eröffnen.
- b. Flexiblere Gestaltung der Kernzeit (vor allem für besondere Situationen z.B. Gesetz 104/1992)**
Der Art. 4 und 5 des Bereichsvertrages vom 24.11.2009 über die Arbeitszeit sieht bereits diese Möglichkeit vor, allerdings ist die **Sensibilisierung der Führungskräfte** unbedingt erforderlich. Der Art. 4 sieht im Absatz 2 folgendes vor: *„Für jene Dienstbereiche, die eine besondere Gestaltung der Arbeitszeit erfordern, kann nach Besprechung mit den repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen eine andere Gestaltung der Arbeitszeit sowie der Gleit- und Kernzeit vorgesehen werden.“*
Der Art. behandelt das Thema individuelle Regelungen des Arbeitsverhältnisses: *„Im individuellen Arbeitsvertrag kann eine besondere Gliederung der Arbeitszeit oder eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit für mehrere Wochen bis zu 12 Monaten vereinbart werden, wobei die Normen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter und die Möglichkeit der psycho-physischen Erholung durch angemessene Ruhepausen unter Beachtung der in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit des Personals eingehalten werden müssen.“*
- c. Mehr Formen für Teilzeitverhältnisse (Stundenanzahl) sollten ermöglicht werden**
Der Art. 4, Absatz 2, des obgenannten Bereichsvertrages vom 24.11.2009 über die Arbeitszeit sieht bereits diese Möglichkeit vor, auch hier ist die **Sensibilisierung der Führungskräfte** unbedingt erforderlich.
- d. Abtretung (cessione) von Urlaubstagen für besondere Situationen**
Es wäre die Bestimmung des Staatsgesetzes (**Art.24 des Legislativdekretes 151/2015**) in einer Landesbestimmung zu übernehmen und dann auf einem Verhandlungstisch im Detail zu regeln.
- e. Abschaffung der Kernzeit für den Freitagnachmittag**
Es wären entsprechende Gesetzes- und vertragliche Bestimmungen anzupassen.
- f. Einführung der “Consigliera/e di fiducia” - „Vertrauensperson“**
Als Kontaktperson für Bedienstete, die Belästigungen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind (siehe Bereichsübergreifender **Kollektivvertrag vom 12. Februar 2008, Art. 56 und Anlage 4, Artikel 3**; wurde u.a. umgesetzt in der Gemeinde Meran und im Sanitätsbetrieb) kann die Rolle einer Vertrauensperson geschaffen werden. *„Diese kann dem vermutlichen Opfer bei der Behandlung von Fällen der Belästigung am Arbeitsplatz beratend und fachkundig zur Seite stehen. Die Ernennung der Vertrauensperson erfolgt nach vorhergehendem Einvernehmen mit den Gewerkschaften. Sie muss beruflich für diese Rolle geeignet sein und handelt in völliger Eigenständigkeit. Diese Funktion garantiert ihr einen Sitz im Beirat der Chancengleichheit. Auch die Präsidentin des Beirates für Chancengleichheit kann diesen Beistand übernehmen. Die für die Unterstützung anfallenden Kosten gehen zu Lasten der Verwaltung, die entsprechende Abkommen mit öffentlichen oder privaten Einrichtungen aus dem sozialen Bereich und Gesundheitswesen treffen kann.“* (oben angeführte Anlage 4, Art. 3). Diese Aufgabe könnte auch von der Gleichstellungsrätin wahrgenommen werden. Es wäre sinnvoll, die hierfür benötigte Räumlichkeit so anzusiedeln, dass eine „neutrale Zone“ gewährleistet wird.

g. *Anerkennung der Berufserfahrung bei Wiederaufnahme bzw. Aufnahme in den Landesdienst*

Die Anerkennung von Berufsjahren ist derzeit wie folgt geregelt:

1. Durch die Verordnung vom 2.9.2013, Nr. 22 betreffend die Aufnahme in den Landesdienst, deren Art. 39 die Wiedereinstellung von Landespersonal vorsieht. Allerdings sieht die aktuelle Regelung vor, dass eine berufliche Entwicklung bei Wiedereinstellung **nur innerhalb von 2 Jahren ab Dienstbeendigung** möglich ist.
2. Durch den Artikel 78 - Kriterien zur Anerkennung der Berufserfahrung - des BÜKV vom 12.02.2008. Dieser Artikel sieht eine Kann-Bestimmung vor, und die erworbene Berufserfahrung wird nur dann anerkannt wird, wenn die Landesverwaltung [...] Schwierigkeiten hat, Bedienstete für das ein bestimmtes Berufsbild zu finden [...].

Weder die Kriterien vom Sanitätsbetrieb, noch der Einheitstext des Bereichsabkommen für die Bediensteten der Gemeinden und der Bezirksgemeinschaften, der Ö.B.P.B, Art. 37 vom 02.07.2015 (siehe Anhang) wenden so restriktive Maßnahmen an, wie die der Landesverwaltung. Es wäre unseres Erachtens im Sinne der Gleichbehandlung angebracht, die Bestimmungen des Landes jenen des Sanitätsbetriebes und jenen der Gemeinden, Bezirksgemeinschaften und Altersheimen anzupassen, **deshalb ersuchen wir ...**

1. was den Art. 39 der Verordnung vom 2.9.2013, Nr. 22 „Aufnahme in den Landesdienst“ betrifft, um **Abschaffung der „2 Jahre ab Dienstbeendigung“**, und
2. hinsichtlich des Art. 78 des BÜKV vom 12.02.2008 um die **Anerkennung der Berufserfahrung unabhängig von der Schwierigkeit**, Bedienstete für ein bestimmtes Berufsbild zu finden.

Zu diesem Punkt werden 3 Dateien mit den Bestimmungen beigelegt, welche die Anerkennung der Berufserfahrung beim Sanitätsbetrieb, bei den Gemeinden und beim Land regeln.

Proposte per la legge omnibus

h. *Smart work (Legge n. 81/2017)*

Dovrebbe essere recepita la normativa statale o emanata una propria legge provinciale per introdurre lo *smart work* e affidarne l'applicazione concreta alla contrattazione. Sarebbe importante che almeno per questa tematica venisse istituito un tavolo di contrattazione.

i. *Maggiore flessibilità nella fascia obbligatoria (specialmente per situazioni particolari p.e. Legge 104/1992)*

L'art. 4 e 5 del contratto di comparto del 24.11.2009 sull'orario di lavoro prevede già questa possibilità, ma è indispensabile una maggiore **sensibilizzazione da parte dei dirigenti**.

Il comma 2 dell'art. 4 prevede che *“Per i servizi che richiedono una particolare organizzazione dell'orario di lavoro può essere prevista, previo confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, una diversa articolazione dell'orario di lavoro nonché delle fasce flessibili ed obbligatorie.”*

L'art.5 tratta della regolamentazione individuale del rapporto di lavoro: *“Nel contratto di lavoro individuale può essere concordata una particolare articolazione dell'orario di lavoro o una durata media settimanale effettuata su periodi plurisettemanali fino ad un limite di 12 mesi, salvo il rispetto della normativa per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori e la possibilità di recupero psico-fisico mediante adeguati periodi di riposo nel rispetto delle disposizioni ai fini della sicurezza e della salute del personale di cui al presente contratto.”*

j. *Aumento delle forme di rapporto di lavoro a tempo parziale (numero delle ore)*

L'art. 4, comma 2, del contratto di comparto del 24.11.2009 sull'orario di lavoro prevede già questa possibilità, anche in tal caso è indispensabile una maggiore **sensibilizzazione da parte dei dirigenti**.

k. Cessione dei giorni di ferie per situazioni particolari

Recepimento della normativa statale (art.24 del **Decreto Legislativo 151/2015**) e affidamento alla contrattazione per quanto riguarda l'applicazione concreta.

l. Eliminazione della fascia obbligatoria il venerdì pomeriggio

Adattamento delle relative norme di legge e contrattuali

m. Istituzione della figura del/la Consigliera/e di fiducia

Quale persona di riferimento per dipendenti esposti a molestia sessuale può essere istituita la/il consigliera/e di fiducia (vedasi **contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008, Art. 56 ed Allegato 4, art. 3**; questo è stato attuato nel comune di Merano e nell'Azienda sanitaria). *“Può essere istituita la figura del Consigliere di fiducia quale consigliere della presunta vittima ed esperto consulente nei casi di trattazione di molestie nei luoghi di lavoro. Il Consigliere di fiducia è nominato previa intesa con le organizzazioni sindacali. Deve essere una persona professionalmente qualificata, agisce in piena autonomia e ha un posto garantito nel comitato di pari opportunità. Anche il presidente del comitato di pari opportunità può assumere la assistenza. Le spese di assistenza sono a carico dell'amministrazione che può stipulare apposite convenzioni con strutture socio-sanitario pubbliche o private.”* (Allegato 4, Art. 3 di cui sopra). Il compito potrebbe essere svolto anche dalla consigliera di parità.

Inoltre sarebbe opportuno individuare dei locali idonei, che garantiscano, per quanto riguarda la loro ubicazione, una “zona neutra”.

n. Riconoscimento dell'esperienza professionale nel caso della riassunzione o assunzione in provincia

Il riconoscimento degli anni di servizi attualmente è regolato come segue:

3. dal regolamento del 2.9.2013, n. 22 riguardante l'accesso all'impiego provinciale, e precisamente dall' art. 39, che riguarda la riassunzione in servizio del personale provinciale. Tuttavia l'attuale regolamento prevede il riconoscimento della progressione professionale solamente qualora la riassunzione avvenga **entro i 2 anni dalla cessazione del servizio.**
4. Dall'art. 78 – Criteri per il riconoscimento dell'esperienza professionale – del Contratto intercompartimentale del 12.02.2008. Questo articolo prevede l'eventuale possibilità del riconoscimento dell'esperienza professionale acquisita, solo qualora l'Amministrazione avesse difficoltà a reperire personale per determinati profili professionali.

Né i criteri dell'azienda sanitaria, né il testo unico del contratto di comparto per i dipendenti dei comuni e dei comprensori (vedasi art. 37 del testo unico 02.07.2015) prevedono misure così restrittive come quelle dell'Amministrazione provinciale.

Secondo il parere del Comitato sarebbe necessario quindi, anche ai fini della parità di trattamento, uniformare le norme della provincia a quelle dell'azienda sanitaria e a quelle dei comuni, dei comprensori e case di riposo, e **pertanto si chiede ...**

1. per quanto riguarda l'art. 39 del regolamento del 2.9.2013, n. 22 “Accesso nell'Amministrazione provinciale”, l'abolizione dei limiti dei “2 anni dalla cessazione del servizio”, e
2. per quanto riguarda l'art 78 del contratto intercompartimentale del 12.02.2008, il riconoscimento dell'esperienza professionale acquisita indipendentemente dalla difficoltà a reperire personale per un determinato profilo professionale.

Si allegano 3 file che riportano le norme che regolano il riconoscimento dell'esperienza professionale nell'azienda sanitaria, nei comuni e nell'Amministrazione provinciale.