

Landeskollektivvertrag für die Schuldirektoren/innen der Provinz Bozen

Titel I Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1 Anwendungsbereich und Funktion Der Schuldirektoren/innen

1. Der vorliegende Landeskollektivvertrag gilt für Führungskräfte der Schulen staatlicher Art gemäß Artikel 1 des Gesetzesvertretenden Dekretes vom 24. Juli 1996, Nr. 434, die im vorliegenden Kollektivvertrag als Schuldirektoren/innen bezeichnet werden.

2. Der/Die Schuldirektor/in gewährleistet im Einklang mit dem im Artikel 13 des Landesgesetzes vom 29. Juni 2000, Nr. 12, festgelegten Aufgabenprofil und unter Berücksichtigung der Befugnisse der Kollegialorgane, den allgemeinen Schulbetrieb im Rahmen der funktionellen Autonomie innerhalb des Schul- und Ausbildungssystems. Er/Sie fördert und entwickelt die Autonomie im Bereich der Verwaltung und auf didaktischer Ebene und fördert die Ausübung der von der Verfassung geschützten Rechte, wie das Recht der Schüler/innen auf Lernen, die Lehrfreiheit der Lehrer/innen und die Erziehungsfreiheit der Familien.

3. Der/Die Schuldirektor/in übt seine/ihre Befugnisse mit den im GvD vom 30. März 2001, Nr. 165, und Landesgesetz vom 29. Juni 2000, Nr. 12, festgelegten autonomen Handlungsräumen, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten zur Erreichung der institutionellen Ziele aus.

Artikel 2 Dauer, Ablauf, Fristen und Anwendungsverfahren des Vertrags

1. Der vorliegende Vertrag gilt, was den besoldungsmäßigen Teil betrifft, für den Zeitraum vom 1. September 2000 bis

Contratto collettivo provinciale del personale dirigente scolastico della Provincia di Bolzano

Titolo 1 Disposizioni generali

Articolo 1 Campo di applicazione e funzione del personale dirigente scolastico

1. Il presente contratto provinciale si applica a tutto il personale dirigente delle scuole a carattere statale di cui al decreto legislativo 24 luglio 1996, n. 434, che nel presente contratto viene indicato come dirigente scolastico/a.

2. Il/La dirigente scolastico/a, in coerenza con il profilo delineato nell'articolo 13 della legge provinciale 29 giugno 2000, n. 12, e nel rispetto delle competenze degli organi collegiali, assicura il funzionamento generale dell'unità scolastica, nella sua autonomia funzionale entro il sistema di istruzione e formazione, promuove e sviluppa l'autonomia sul piano gestionale e didattico, promuove l'esercizio dei diritti costituzionalmente tutelati, quali il diritto all'apprendimento degli/delle alunni/e, la libertà di insegnamento dei/delle docenti, la libertà di scelta educativa da parte delle famiglie.

3. Il/La dirigente scolastico/a esercita le funzioni per le finalità istituzionali e, con l'autonomia, le competenze e la responsabilità definite dal D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e dalla legge provinciale 29 giugno 2000, n. 12.

Articolo 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° settembre 2000 - 31 agosto 2003 per la parte economica e il periodo 1° set-

zum 31. August 2003 und, was den normativen Teil betrifft, vom 1. September 2000 bis 31. August 2004.

2. Die Kündigung des vorliegenden Landeskollektivvertrages kann durch einen Vertragspartner mittels Einschreiben wenigstens drei Monate vor der jeweiligen Fälligkeit erfolgen. Anderenfalls gilt der vorliegende Vertrag stillschweigend von Jahr zu Jahr als verlängert. Im Falle der Kündigung bleiben die Vertragsbestimmungen bis zum nächsten Kollektivvertrag weiterhin in Kraft.

3. Die Inhalte der Verhandlung werden 30 Tage vor dem Vertragsablauf vorgelegt. Während dieser Zeit und des darauffolgenden Monats ergreifen die Vertragspartner weder einseitige Maßnahmen noch leiten sie Konfliktbehandlungen ein.

4. Die Bestimmungen, die sich aus der Erneuerung des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages ergeben und die das Grundgehalt sowie die Bereiche des Dienstrechtes betreffen, die nicht von diesem Vertrag geregelt sind, finden mit gleicher Wirkung, wie vom neuen gesamtstaatlichen Kollektivvertrag vorgesehen, auch für das im Artikel 1 genannte Personal Anwendung. Der vorliegende Landeskollektivvertrag wird gemäß Artikel 7 Absatz 9 des Gesetzesvertretenden Dekretes Nr. 434/1996 den grundlegenden Aspekten des Dienstrechtes, die sich aus dem neuen gesamtstaatlichen Kollektivvertrag ergeben, innerhalb von sechs Monaten nach dessen Inkrafttreten mit der Wirkung, wie sie der gesamtstaatliche Kollektivvertrag vorsieht, angepasst.

Titel II

Beziehungen zu den Gewerkschaften

Artikel 3

Ziele und Mittel

1. Die Beziehungen zu den Gewerkschaften werden unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Rollen und Verantwortungsbereiche der Verwaltung geregelt.

tembre 2000 - 31 agosto 2004 per la parte normativa.

2. La disdetta del presente contratto collettivo provinciale può essere data da una delle parti, con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso contrario il presente contratto si intende rinnovato tacitamente di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

3. Le piattaforme sono presentate con anticipo di 30 giorni rispetto alla data di scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo, le parti non assumono iniziative unilaterali né danno luogo ad azioni conflittuali.

4. Le norme risultanti dal rinnovo del CCNL concernenti il trattamento economico fondamentale nonché gli istituti dello stato giuridico diversi da quelli disciplinati dal presente contratto trovano, con la stessa decorrenza prevista dal nuovo CCNL, applicazione anche per il personale di cui all'articolo 1. Il presente contratto collettivo provinciale viene adeguato, ai sensi dell'articolo 7, comma 9, del decreto legislativo n. 434 del 1996, agli aspetti fondamentali degli istituti dello stato giuridico discendenti dal nuovo CCNL entro i sei mesi successivi all'entrata in vigore dello stesso, con effetto dalla decorrenza prevista dal medesimo.

Titolo 2

Relazioni sindacali

Articolo 3

Obiettivi e strumenti

1. Le relazioni sindacali sono definite nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali. Nelle relazioni sin-

Dabei wird der Notwendigkeit Rechnung getragen, die Effizienz und Effektivität des Schulsystems zu steigern sowie die Aufgaben der Schuldirektoren/innen im Rahmen der Schulentwicklung aufzuwerten.

2. Diese gemeinsame Zielsetzung macht stabile Gewerkschaftsbeziehungen notwendig, welche die Rolle der Schuldirektoren/innen gemäß den Gesetzesbestimmungen und den Kollektiv- und Einzelverträgen sowie die Besonderheiten der Führungsaufgaben berücksichtigen; sie sind auf das korrekte Verhalten der Vertragspartner und auf die Vermeidung von Konflikten ausgerichtet und gewährleisten die größtmögliche Kooperation der Führungskräfte zur Erreichung der in den Gesetzen, Kollektivverträgen und Protokollen zwischen Landesregierung und Sozialpartnern festgelegten Ziele.

3. Die Informationen werden rechtzeitig und schriftlich übermittelt. Für vertrauliche Informationen und in Dringlichkeitsfällen können andere Modalitäten und Formen verwendet werden:

- Vereinbarung, für jene Bereiche, die den Gegenstand der unter Artikel 5 genannten Vorinformation bilden,
- authentische Interpretation der Verträge, zur Entschärfung von Konfliktsituationen,
- Anhörung gemäß Artikel 8,
- Einrichtung bilateraler Kommissionen gemäß Artikel 10.

Artikel 4 Vorinformation

1. Die Verwaltung informiert die in Artikel 9 angeführten Gewerkschaftsvertretungen im Vorfeld durch die rechtzeitige Übermittlung von Unterlagen in Papierform oder auf elektronischem Datenträger, über die allgemeinen Kriterien und Modalitäten, die sie in den folgenden Bereichen anwenden will:

- a) Vergabe, Veränderung und Widerruf von Führungsaufträgen,

dacali si tiene conto dell'esigenza di contenere l'esigenza di incrementare l'efficienza e l'efficacia del sistema scolastico e di quella di valorizzare la funzione del/la dirigente scolastico/a nei processi di innovazione della scuola.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun/a dirigente in base alle leggi e ai contratti collettivi e individuali, nonché della peculiarità delle funzioni dirigenziali, improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti oltre che in grado di favorire la piena collaborazione della dirigenza al perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Giunta provinciale e parti sociali.

3. Le informazioni sono fornite in tempo utile e in forma scritta. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse:

- concertazione, che si svolge sulle materie oggetto di informazione preventiva di cui all'articolo 5;
- interpretazione autentica dei contratti, finalizzata al raffreddamento dei conflitti;
- consultazione di cui all'articolo 8;
- costituzione di commissioni bilaterali, di cui all'articolo 10.

Articolo 4 Informazione preventiva

1. L'Amministrazione informa in via preventiva, con documentazione cartacea e/o informatica da fornire in tempo utile, le rappresentanze sindacali di cui all'articolo 9 sui criteri generali e le modalità che l'Amministrazione medesima intende seguire nelle seguenti materie:

- a) affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;

- | | |
|--|---|
| b) Bedingungen, Voraussetzungen und Einschränkungen für die einvernehmliche Auflösung, | b) condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale; |
| c) Bewertung der Tätigkeit der Schuldirektoren/innen, | c) valutazione dell'attività dei/delle dirigenti scolastici/che; |
| d) Modalitäten der Zuweisung des Ergebnisgehalts, | d) modalità di attribuzione della retribuzione di risultato; |
| e) Weiter- und Fortbildungsprogramme für Schuldirektoren/innen, | e) programmi di formazione e di aggiornamento dei/delle dirigenti scolastici/che; |
| f) Maßnahmen der Chancengleichheit, | f) misure di pari opportunità; |
| g) Schutz im Bereich Hygiene, Arbeitsumfeld, Sicherheit und Prävention am Arbeitsplatz und Anwendung des GvD vom 19.9.1994, Nr. 626, | g) tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro e applicazione del D.Lgs. 19.9.94, n. 626; |
| h) Zusatzaufträge, | h) incarichi aggiuntivi; |
| i) Verwaltung der Maßnahmen der Sozialfürsorge zugunsten der Schuldirektoren/innen, | i) gestione delle iniziative socio-assistenziali in favore dei/delle dirigenti scolastici/che; |
| j) Bestand und Änderung der Stellenpläne, | j) consistenza e variazione delle dotazioni organiche; |
| k) Kriterien und Modalitäten der Zuweisung der Amtsführungen. | k) criteri e modalità di conferimento delle reggenze. |

Artikel 5
Vereinbarung im Anschluss
an die Vorinformation

1. Mit Bezug auf die im Artikel 4 Buchstaben b), c), d), e), f), h) und i) vorgesehenen Bereiche, können die unter Artikel 9 genannten Gewerkschaftsvertretungen durch einen schriftlichen Antrag das Vereinbarungsverfahren zur Überprüfung der genannten Themenbereiche einleiten.

2. Das Vereinbarungsverfahren erfolgt in eigenen Treffen, die innerhalb des 10. Tages ab Empfangsdatum des Antrags beginnen. Während des Vereinbarungsverfahrens werden von der Verwaltung keine einseitigen Maßnahmen und von den Gewerkschaften keine Konfliktaktionen in die Wege geleitet.

3. Das Vereinbarungsverfahren wird innerhalb von maximal 15 Tagen beendet. Über das Ergebnis wird ein Protokoll verfasst, aus dem die Positionen der Vertrags-

Articolo 5
Concertazione a seguito di
informazione preventiva

1. Nelle materie previste dalle lettere b), c), d), e), f), h) e i) dell'articolo 4, ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'articolo 9 può attivare, mediante richiesta scritta, la procedura di concertazione per l'esame delle materie medesime.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il decimo giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione l'Amministrazione non assume iniziative unilaterali e le OO.SS. non assumono iniziative conflittuali.

3. La concertazione si conclude nel termine massimo di 15 giorni; dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle

partner zu den entsprechenden Themen ersichtlich sind. Am Ende übernehmen die Vertragspartner wieder ihre jeweiligen Rollen und Verantwortungsbereiche.

Artikel 6 Nachträgliche Information

1. Auf Antrag einer oder mehrerer der im Artikel 9 genannten Gewerkschaftsvertretungen liefert die Verwaltung angemessene Informationen über die Verwaltungsmaßnahmen und die übrigen Handlungen betreffend Themen, die vom vorliegenden Vertrag geregelt werden oder jedenfalls für die Arbeit der Schuldirektoren/innen relevant sind.

2. Die Informationen werden in angemessenen Fristen und mit geeigneten Modalitäten sowie unter Beachtung des Bedürfnisses nach Kontinuität der Verwaltungstätigkeit übermittelt.

Artikel 7 Institute der Gewerkschaftsbeteiligung

1. Um den Austausch auf allen Ebenen der Gewerkschaftsbeziehungen transparent zu gestalten, werden die Gewerkschaften sowohl im Vorfeld als auch nachträglich informiert.

Artikel 8 Anhörung

1. Die Anhörung der unter Artikel 9 angeführten Gewerkschaften vor der Durchführung interner organisatorischer Maßnahmen, die sich erheblich auf das Arbeitsverhältnis auswirken, ist freiwillig. Dagegen ist sie bei den unter Buchstaben g) und j) des Artikels 4 angeführten Themenbereichen verpflichtend.

Artikel 9 Zusammensetzung der Delegationen für die Verhandlungen

1. Die Delegation der öffentlichen Verwaltung für die Verhandlungen wird von der Landesregierung ernannt.

materie oggetto della stessa; al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità.

Articolo 6 Informazione successiva

1. Su richiesta di una o più rappresentanze sindacali di cui all'articolo 9, l'Amministrazione fornisce adeguate informazioni sui provvedimenti amministrativi e gli altri atti di gestione attinenti le materie oggetto del presente contratto o comunque rilevanti ai fini della prestazione di lavoro dei/delle dirigenti scolastici/che.

2. Le informazioni vanno fornite in tempi congrui e nelle forme opportune, tenendo conto in via prioritaria dell'esigenza di continuità dell'azione amministrativa.

Articolo 7 Istituti di partecipazione sindacale

1. Al fine della trasparenza del confronto a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali, i sindacati verranno informati in via preventiva e successiva.

Articolo 8 Consultazione

1. La consultazione dei soggetti sindacali di cui all'articolo 9, prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione con particolari riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. La consultazione, viceversa, si svolge, obbligatoriamente, sulle materie di cui alle lettere g) e j) dell'articolo 4.

Articolo 9 Composizione delle delegazioni per la contrattazione

1. La delegazione trattante di parte pubblica, è nominata dalla Giunta provinciale.

2. Die Delegation der Gewerkschaften für die Kollektivverhandlungen auf Landesebene besteht aus den repräsentativen Gewerkschaften für das Personal laut Artikel 1. Für die Kollektivverhandlungen auf Landesebene werden jene Gewerkschaftsorganisationen als repräsentativ erachtet, die, auch im Falle von gewerkschaftlichen Zusammenschlüssen, eine Anzahl von Eingeschriebenen von nicht weniger als fünf Prozent des gesamten Personals laut Artikel 1 aufweisen.

3. Zu Beginn der Verhandlungen vereinbaren die Vertragsparteien die zahlenmäßige Zusammensetzung der Delegationen.

Artikel 10 Andere Formen der Beteiligung

1. Um eine bessere Beteiligung der Schuldirektoren/innen an der Schulverwaltung zu gewährleisten, können – auf Antrag und ohne zusätzliche Ausgaben – bilaterale Kommissionen bzw. Beobachtungsstellen zur Vertiefung spezifischer Probleme eingerichtet werden, die insbesondere die Arbeitsgestaltung in Bezug auf eine Neuorganisation der einzelnen Schulen, die Evaluation, das Umfeld, die Hygiene und Sicherheit am Arbeitsplatz und die Weiterbildungstätigkeiten zum Gegenstand haben. Die Aufgabe dieser Einrichtungen, einschließlich des Komitees für Chancengleichheit für den in seine Zuständigkeit fallenden Teil, besteht in der Sammlung von Daten zu den genannten Themenbereichen und in der Ausarbeitung entsprechender Vorschläge. Die Zusammensetzung genannter Einrichtungen, die keine Verhandlungsfunktion haben, ist in der Regel paritätisch und muss eine angemessene Frauenvertretung vorsehen.

Artikel 11 Authentische Auslegung der Verträge

1. Bei Auftreten von Meinungsver-

2. La delegazione sindacale per la contrattazione collettiva provinciale è composta dalla rappresentanza sindacale rappresentativa tra il personale di cui all'articolo 1. Per la contrattazione collettiva provinciale sono considerate rappresentative le organizzazioni sindacali, anche se associate, che abbiano un numero di iscritti tra il personale di cui all'articolo 1 non inferiore al cinque per cento del numero complessivo del personale medesimo.

3. All'inizio della contrattazione collettiva le parti negoziali concordano la composizione numerica delle delegazioni.

Articolo 10 Altre forme di partecipazione

1. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del/la dirigente alle attività dell'Amministrazione scolastica, è prevista la possibilità di costituire a richiesta, senza oneri aggiuntivi, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche; in particolare, dette commissioni od osservatori possono essere costituiti per la trattazione di problematiche concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle istituzioni scolastiche, l'osservazione sull'andamento dei processi di valutazione nonché l'ambiente, l'igiene e la sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità per quanto di sua competenza, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Articolo 11 Interpretazione autentica dei contratti

1. Qualora insorgano controversie sul-

schiedenheiten bezüglich der Vertragsauslegung treten die Unterzeichner innerhalb von 30 Tagen nach dem unter Absatz 2 angeführten Antrag zusammentreten, um die Bedeutung der umstrittenen Vertragsklausel einvernehmlich festzulegen.

2. Zu dem unter Absatz 1 angeführten Zweck übermittelt der interessierte Vertragspartner dem anderen einen schriftlichen Antrag per Einschreiben. Der Antrag muss eine zusammenfassende Beschreibung der Tatsachen und rechtlichen Elemente, auf denen er beruht, beinhalten und sich jedenfalls auf allgemein relevante Auslegungs- und Anwendungsprobleme beziehen.

3. Die eventuell getroffene Vereinbarung ersetzt die umstrittene Klausel rückwirkend auf das Datum des Inkrafttretens des Landeskollektivvertrags.

Artikel 12 Gewerkschaftsbeiträge

1. Die Schuldirektoren/innen können der Gewerkschaft ihrer Wahl eine Vollmacht für den Abzug eines monatlichen Gewerkschaftsbeitrags von ihrem Gehalt in der von den zuständigen Satzungsorganen festgelegten Höhe erteilen. Die Vollmacht wird schriftlich ausgestellt und vom/von der Schuldirektor/in oder von der Gewerkschaft an die Verwaltung weitergeleitet.

2. Die Vollmacht gilt ab dem ersten Tag des Folgemonats nach dem Datum, an dem sie erteilt wurde.

3. Der/Die Schuldirektor/in kann die gemäß Absatz 1 erteilte Vollmacht jederzeit widerrufen, indem er der Landesverwaltung und der betroffenen Gewerkschaft eine entsprechende Mitteilung übermittelt. Der Widerruf gilt ab dem ersten Tag des Folgemonats nach seiner Übermittlung.

4. Die Landesverwaltung muss die Abzüge von den Gehältern der Schuldirektoren/innen aufgrund der erhaltenen Vollmachten tätigen und monatlich gemäß den

l'interpretazione del presente contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Per le finalità di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo provinciale.

Articolo 12 Contributi sindacali

1. I/Le dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Amministrazione a cura del/la dirigente o dell'organizzazione sindacale.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il/La dirigente scolastico/a può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1, inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazione provinciale e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dall'Amministrazione provinciale sulle retribuzioni dei/delle dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensil-

mit der Verwaltung vereinbarten Modalitäten an die betroffenen Gewerkschaften zahlen.

5. Die Verwaltung muss gegenüber Dritten die Namen der Vollmachtgeber/innen und die an die Gewerkschaften gezahlten Beiträge vertraulich behandeln.

Titel III Arbeitsverhältnis

Artikel 13 Der Führungsauftrag

1. Der/Die Schuldirektor/in wird von der Verwaltung zur Durchführung der in Absatz 2 des Artikels 1 angegebenen Aufgaben auf unbefristete Zeit eingestellt. Nach der Durchführung des von den geltenden Gesetzesbestimmungen vorgesehenen Auswahlverfahrens wird zu diesem Zweck ein Auftrag erteilt, der durch die Bestimmungen des nachfolgenden Absatzes 4 geregelt wird.

2. Der genannte Auftrag wird gemäß den Gesetzesbestimmungen und den vorliegenden Vertragsbestimmungen abgefasst.

3. Der Auftrag wird in schriftlicher Form erteilt. Darin werden die wesentlichen Elemente des Arbeitsverhältnisses und die Inhalte präzisiert. Im Einzelnen:

- a) Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- b) Dienstrang,
- c) Dauer der Probezeit,
- d) Ort der Erstzuweisung,
- e) mögliche Ursachen für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

4. Das Arbeitsverhältnis wird von den jeweils geltenden Kollektivverträgen geregelt, welche zum Zeitpunkt der Unterzeichnung gelten; dies gilt auch für die Ursachen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und für die vorgesehenen Kündigungsfristen. In jedem Fall bildet die Annullierung des Aufnahmeverfahrens, auf dessen Grundlage das Arbeitsverhältnis

mente alle Organisationen syndacali interessate secondo modalità concordate con l'Amministrazione medesima.

5. L'Amministrazione è tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni syndacali.

Titolo 3 Rapporto di lavoro

Articolo 13 L'incarico dirigenziale

1. Per lo svolgimento delle funzioni previste dal comma 2 dell'articolo 1, il/la dirigente scolastico/a, in esito all'espletamento delle procedure di reclutamento previste dalle norme legislative vigenti è assunto dall'Amministrazione a tempo indeterminato mediante un incarico, secondo quanto precisato al successivo comma 4.

2. Il predetto incarico è redatto in conformità alle disposizioni di legge e alle disposizioni contenute nel presente contratto.

3. L'incarico è conferito in forma scritta; in esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto, il contenuto dello stesso e, in particolare:

- a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- b) la qualifica;
- c) la durata del periodo di prova;
- d) la sede di prima destinazione;
- e) le possibili cause di risoluzione del rapporto di lavoro.

4. Il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi di volta in volta vigenti alla data di sottoscrizione del rapporto stesso, anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso; costituisce in ogni modo causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di recluta-

entstanden ist, einen Auflösungsgrund ohne Pflicht zur Einhaltung einer Kündigungsfrist.

5. Unbeschadet der Bestimmungen gemäß Artikel 42 erfolgt die Gliederung der Führungsaufgaben und der damit zusammenhängenden Verantwortungsbereiche, im Hinblick auf das Funktions- und Ergebnisgehalt der Schuldirektoren/innen, durch das zuständige Schulamt aufgrund folgender Allgemeinkriterien:

- a) Größe, Komplexität in der Führungsaufgabe sowie strukturelle und funktionelle Gliederung der Schule,
- b) mit dem Auftrag verbundene Verantwortung,
- c) eventuelle besondere Voraussetzungen für die Durchführung der jeweiligen Tätigkeiten,
- d) sozioökonomischer und territorialer Kontext der Schule.

Artikel 14 **Die Weiterbildung der** **Schuldirektoren/innen**

1. Im Rahmen der Reform der Öffentlichen Verwaltung in Richtung Modernisierung und Steigerung der Effektivität und Effizienz der Dienste für den/die Bürger/innen ist die Weiterbildung ein entscheidender Erfolgsfaktor und ein wesentliches strategisches Mittel für die öffentlichen Einrichtungen.

2. Mit Bezug auf die unter Absatz 1 vorausgeschickten Bemerkungen betrachtet die Verwaltung die Weiter- und Fortbildung der Schuldirektoren/innen als einen ständigen Prozess, der die kontinuierliche Anpassung der Führungsfähigkeiten an den kulturellen, technologischen und organisatorischen Bezugskontext gewährleistet und die Konsolidierung einer ergebnis- und innovationsorientierten Führungskultur fördert.

3. Die Weiterbildungsangebote haben, je nach Ziel, sowohl rollenspezifische Inhalte zur Unterstützung der Mobilität und

mento che ne costituisce il presupposto.

5. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 42, l'articolazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione e di risultato dei/delle dirigenti scolastici/che è effettuata dall'intendenza scolastica competente in base ai seguenti criteri generali:

- a) dimensioni, complessità gestionale e articolazione strutturale e funzionale dell'istituzione scolastica;
- b) responsabilità implicate dall'incarico;
- c) eventuali specifici requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività di competenza;
- d) contesto socio-economico e territoriale nel quale si colloca l'istituzione scolastica.

Articolo 14 **La formazione dei/delle** **dirigenti scolastici/che**

1. Nell'ambito dei processi di riforma della Pubblica Amministrazione verso obiettivi di modernizzazione e di efficienza/efficacia al servizio dei cittadini, la formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva strategica fondamentale per gli apparati pubblici.

2. In relazione alle premesse enunciate al comma 1, la formazione e l'aggiornamento professionale del/la dirigente scolastico/a sono assunti dall'Amministrazione come processo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze dirigenziali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione.

3. Gli interventi formativi, secondo le singole finalità, hanno sia contenuti di formazione al ruolo, per sostenere processi

der Rotation, als auch entwicklungsbezogene Inhalte zur Förderung der Eingliederung in schwierigere Führungspositionen bzw. in Führungspositionen, die im Zuge der Umwandlungsprozesse entstanden sind.

4. Die Fortbildung und ständige Weiterbildung gehören zum Berufsbild des/der Schuldirektors/in und sollen sich an den europäischen und internationalen Entwicklungen orientieren. In diesem kulturellen und beruflichen Bezugsrahmen dienen die Weiterbildungsangebote insbesondere zur Förderung und Entwicklung der für jeden/e Schuldirektor/in erforderlichen Kompetenzen im Hinblick auf die ihm/ihr übertragene Verantwortung.

5. Die Landesverwaltung legt jährlich die Höhe der für Fort- und Weiterbildungsprogramme der Schuldirektoren/innen vorgesehenen Ressourcen fest.

6. Die Maßnahmen zur Weiterbildung für Schuldirektoren/innen werden von der Schulverwaltung entsprechend den eigenen strategischen und Entwicklungsleitlinien definiert. Die Weiterbildungsangebote werden von der Verwaltung oder anderen Körperschaften, von der Universität, von öffentlichen Einrichtungen bzw. von in diesem Bereich spezialisierten Privatagenturen und Berufsverbänden, auch im Einvernehmen miteinander, umgesetzt. Die Weiterbildungstätigkeit muss insbesondere darauf abzielen, das innovative Handeln der Schuldirektoren/innen und ihre Eignung zur Förderung und Unterstützung von Maßnahmen zur Verbesserung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit öffentlicher Einrichtungen zu verstärken.

7. Die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten im Rahmen spezifischer – auch individueller – Kursveranstaltungen, wird vom/von der zuständigen Schulleiter/in mit den betroffenen Schuldirektoren/innen vereinbart und gilt in jeder Hinsicht als Dienstzeit.

8. Der/Die Schuldirektor/in kann außerdem ohne Kosten für die Verwaltung an Weiter- und Fortbildungsangeboten teil-

di mobilität o di ordinaria rotazione, sia contenuti di formazione allo sviluppo, per sostenere processi di inserimento in funzioni di maggiore criticità ovvero emergenti nell'evoluzione dei processi di trasformazione.

4. L'aggiornamento e la formazione continua costituiscono elemento caratterizzante dell'identità professionale del/la dirigente, da consolidare in una prospettiva aperta anche alla dimensione ed alle esperienze europee ed internazionali. Entro tale quadro di riferimento culturale e professionale, gli interventi formativi hanno, in particolare, l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio di competenze necessario a ciascun/a dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli.

5. L'Amministrazione provinciale definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ai programmi di aggiornamento e di formazione dei/delle dirigenti.

6. Le politiche formative della dirigenza sono definite dall'Amministrazione scolastica in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate dalla stessa Amministrazione, da altri Enti, dall'Università, da soggetti pubblici o da agenzie private specializzate nel settore e da associazioni professionali, anche d'intesa tra loro. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare comportamenti innovativi dei/delle dirigenti scolastici/che e la loro attitudine a promuovere e sostenere iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

7. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'/dalla competente intendente scolastico/a con i/le dirigenti interessati/e ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

8. Il/La dirigente scolastico/a può, inoltre, partecipare, senza oneri per l'Amministrazione, a corsi di formazione ed

nehmen, die jedenfalls im Einklang mit den in den vorangegangenen Absätzen enthaltenen Zielen sind. Zu diesem Zweck kann dem/der Schuldirektor/in ein unbezahlter Wartestand aus Studiengründen mit einer Höchstdauer von drei Monaten im Laufe eines Jahres gewährt werden.

9. Wenn die Verwaltung die effektive Verbindung der vom/von der Schuldirektor/in gemäß Absatz 7 besuchten Weiter- bzw. Fortbildungsangebote mit seiner/ihrer Diensttätigkeit und seinem/ihrer Auftrag anerkennt, übernimmt sie die gesamten belegten Ausgaben.

10. Unbeschadet der Bestimmungen laut Absatz 9, finden für die Schuldirektoren/innen die zusätzlichen Begünstigungen im Bereich der Fortbildung Anwendung, die für die Führungskräfte des Landes vorgesehen sind.

Artikel 15 Probezeit

1. Der/Die Schuldirektor/in leistet bei der Gründung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses eine Probezeit, die sich über ein ganzes Schuljahr erstreckt und in deren Lauf er/sie mindestens sechs Monate lang tatsächlich Dienst verrichten muss; zum Zwecke der Berechnung der Dauer werden nur die Zeitabschnitte der tatsächlichen Diensterbringung berücksichtigt.

2. Bei Krankheit und in den anderen ausdrücklich vorgesehenen Fällen gemäß dem Einheitstext vom 16.4.1994, Nr. 297, sowie gemäß den laut Artikel 72 des GvD Nr. 165/2001 anwendbaren Gesetzen oder Verordnungen (Parlaments- oder Verwaltungsmandat, Gewerkschaftsbefreiungen usw.) und in den kollektivvertraglich vorgesehenen Fällen wird die Probezeit unterbrochen. Bei Krankheit hat der/die Schuldirektor/in Anspruch auf Erhaltung des Arbeitsplatzes für eine Höchstdauer von 18 Monaten, nach deren Ablauf das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden kann. Im Falle von Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit wird der Artikel 18 angewandt.

aggiornamento professionale che siano, comunque, in linea con le finalità indicate nei commi che precedono. A tal fine al/la dirigente scolastico/a può essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno.

9. Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal/la dirigente scolastico/a ai sensi del comma 7 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, la stessa si assume l'intera spesa sostenuta e debitamente documentata.

10. Fatto salvo quanto previsto al comma 9, ai/alle dirigenti scolastici/che si applicano le ulteriori provvidenze in materia di formazione previste per il personale dirigenziale provinciale.

Articolo 15 Periodo di prova

1. Il/La dirigente scolastico/a, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, è soggetto a un periodo di prova della durata pari all'anno scolastico, nel corso del quale deve prestare effettivo servizio per almeno sei mesi; ai fini del computo della durata si tiene conto dei soli periodi di effettivo servizio.

2. Il periodo di prova è sospeso in caso di malattia e negli altri casi espressamente previsti dal TU 16.4.1994, n. 297, e dalle leggi o dai regolamenti applicabili per effetto dell'articolo 72 del D.Lgs. n. 165/2001 (quali mandati parlamentare o amministrativo, esoneri sindacali, etc.) o dagli accordi collettivi. Nell'ipotesi di malattia il/la dirigente scolastico/a ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 18 mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'articolo 18.

Artikel 16 **Arbeitsverpflichtung**

1. Aufgrund der umfassenden Verantwortung für die Ergebnisse organisieren die Schuldirektoren/innen selbständig die Zeiten und Modalitäten ihrer Tätigkeit und passen diese flexibel den Erfordernissen der Schule an. Während der didaktischen Tätigkeit wird eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von wenigstens 38 Stunden gewährleistet. Die Verteilung der Arbeitszeit wird zwischen dem/der Schulleiter/in und der Führungskraft im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung festgelegt und dem Personal der Schule zur Kenntnis gebracht.

2. Wenn bei außerordentlichen Bedürfnissen eine Unterbrechung oder Reduzierung der täglich oder wöchentlich bzw. aufgrund von Feiertagen zustehenden Ruhezeit erforderlich ist, muss dem/der Schuldirektor/in jedenfalls der Ausgleich der aus Dienstgründen nicht genossenen Ruhezeit garantiert werden, sobald die außerordentlichen Bedürfnisse nicht mehr gegeben sind.

Artikel 17 **Elternzeiten, Urlaube, Wartestände und andere Absenzen**

1. Für die Elternzeiten, Urlaube, Wartestände und die übrigen Absenzen kommen die geltenden Bestimmungen des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal zur Anwendung, mit Ausnahme des Bildungsurlaubes sowie der anderen Formen der Flexibilisierung und Reduzierung der Arbeitszeit.

2. Die günstigeren Bestimmungen des Urlaubsrechtes gemäß Absatz 1 gelten nur für den Zeitraum der Dienstleistung in der Provinz Bozen. Aufrecht bleibt die Anwendung der im GSKV enthaltenen ungünstigeren Bestimmungen bei einer allfälligen Versetzung des Personals an Schulen des restlichen Staatsgebietes.

3. Falls die ungünstigeren Bestimmungen angewandt werden, wird die juristische

Articolo 16 **Impegno di lavoro**

1. In relazione alla complessiva responsabilità per i risultati, i/le dirigenti scolastici/che organizzano autonomamente i tempi ed i modi dell'attività, correlandola in modo flessibile alle esigenze della istituzione scolastica. Durante l'attività didattica, viene garantita una attività lavorativa media non inferiore a 38 ore settimanali. La distribuzione dell'orario di lavoro viene concordata tra l'Intendente scolastico/a e il/la dirigente nell'ambito della definizione degli obiettivi annuali ed è portata a conoscenza del personale della scuola.

2. Qualora, in relazione ad esigenze eccezionali, si determini un'interruzione od una riduzione del riposo fisiologico giornaliero o settimanale o, comunque, derivante da giorni di festività, al/la dirigente scolastico/a deve essere in ogni caso garantito, una volta cessate tali esigenze eccezionali, un adeguato recupero del tempo di riposo sacrificato alle necessità del servizio.

Articolo 17 **Congedi parentali, congedi, aspettative ed altre assenze**

1. Per i congedi parentali, i congedi, le aspettative ed altre assenze, trovano applicazione le vigenti disposizioni del contratto collettivo provinciale per il personale docente, ad eccezione dei permessi per motivi di studio nonché delle altre forme di flessibilizzazione e riduzioni dell'orario di lavoro.

2. Le disposizioni più favorevoli previste dalla disciplina di cui al comma 1, si applicano al solo periodo di permanenza nella Provincia di Bolzano, ferma restando l'applicazione della normativa meno favorevole contenuta nel CCNL all'atto dell'eventuale trasferimento del medesimo personale in scuole o istituti del restante territorio dello Stato.

3. In caso di applicazione della normativa meno favorevole, la posizione giuri-

und ökonomische Position des versetzten Personals jedenfalls jener Position gleichgestellt, die sich auf den letzten Tag der Abwesenheit gemäß Absatz 1 bezieht und aufgrund des GSKV zusteht.

Artikel 18 Arbeitsunfälle und berufsbedingte Krankheiten

1. Im Falle von Abwesenheit aufgrund vorübergehender Invalidität wegen eines Arbeitsunfalls hat der/die Schuldirektor/in bis zur klinischen Genesung Anspruch auf Erhaltung des Arbeitsplatzes. Für die ganze Zeitspanne steht dem/der Schuldirektor/in die gesamte Entlohnung einschließlich des Funktionsgehalts zu.

2. Außerhalb der im Absatz 1 vorgesehenen Fälle steht dem/der Schuldirektor/in, sofern die Abwesenheit durch eine dienstlich verursachte und als solche anerkannte Krankheit bedingt wird, bis zur klinischen Genesung die gesamte Entlohnung einschließlich des Funktionsgehalts zu.

3. Nach Ablauf der Höchstdauer der Beibehaltung des Arbeitsplatzes werden die Bestimmungen des Landeskollektivvertrages für das Lehrpersonal zu den Abwesenheiten wegen Krankheit angewandt. Wenn die Verwaltung beschließt, das Arbeitsverhältnis nicht aufzulösen, steht dem/der Schuldirektor/in für die restliche Abwesenheitszeit keine Vergütung mehr zu.

4. Das Verfahren zur Anerkennung der dienstlichen Ursache einer Krankheit im Hinblick auf die Zahlung der angemessenen Entschädigung und auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Falle bleibender Arbeitsunfähigkeit wird von den geltenden Bestimmungen geregelt.

Artikel 19 Erteilung des Führungsauftrags

1. Alle Schuldirektoren/innen haben Anspruch auf einen Auftrag. Die Führungsaufträge werden auf befristete Zeit erteilt; die Vergabe und der Wechsel der Aufträge

dica ed economica del personale trasferito è comunque equiparata alla posizione corrispondente a quella riferita all'ultimo giorno di assenza di cui al comma 1, spettante in base al CCNL.

Articolo 18 Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea dovuta ad infortunio sul lavoro il/la dirigente scolastico/a ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica. Per l'intero periodo al/la dirigente scolastico/a spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione.

2. Tranne che nei casi previsti nel comma 1, qualora l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta come dipendente da causa di servizio, al/la dirigente scolastico/a spetta l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione, fino alla guarigione clinica.

3. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto in materia di assenza per malattia dal contratto collettivo provinciale per il personale docente. Nel caso in cui l'Amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, per l'ulteriore periodo di assenza al/la dirigente scolastico/a non spetta alcuna retribuzione.

4. Il procedimento per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente è regolato dalle disposizioni vigenti in materia.

Articolo 19 Affidamento dell'incarico dirigenziale

1. Tutti i/le dirigenti scolastici/che hanno diritto ad un incarico. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato; l'affidamento e

erfolgt mit Bezug auf die von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Auftragsarten auf der Grundlage folgender Allgmeinkriterien:

- Eigenschaften und Komplexität der zu führenden Schulen bzw., für die bei der Landesverwaltung, bei Körperschaften des Landes oder bei Universitäten verwendeten Schuldirektoren/innen, der Programme und der zu erreichenden Ziele,
- Eignungen, Fähigkeiten und Berufserfahrung des/der einzelnen Schuldirektors/in,
- erzielte Ergebnisse auch mit Bezug auf die vorher vorgegebenen Programme und Ziele und auf die vom/von der Schuldirektor/in bereits ausgeübten organisatorischen Aufgaben,
- Rotation der Aufträge, mit dem Ziel, den effizientesten und effektivsten Einsatz der Ressourcen im Hinblick auf die Veränderungen und die Reorganisation der Ämterstrukturen zu gewährleisten und die Berufskompetenz der Schuldirektoren/innen zu fördern.

2. Der Auftrag muss die Art, den Gegenstand, die durchzuführenden Programme, die Zielvorgaben, die Umsetzungszeit, die verfügbaren menschlichen, finanziellen und materiellen Ressourcen und die Dauer des Auftrags entweder direkt oder mittels Verweis auf die vom/von der Vorgesetzten erlassenen Leitlinien festlegen. Dem Auftrag folgt ein individueller Vertrag, mit welchem die entsprechende Gesamtbesoldung festgelegt wird.

3. Der Auftrag hat eine Dauer von mindestens zwei und höchstens fünf Jahren und kann, auch aus schulischen Bedürfnissen, erneuert werden. In Ausnahmefällen kann der Auftrag oder die Erneuerung eine Dauer von weniger als zwei Jahren haben, wenn die Führungskraft vor dem Ablauf der zwei Jahre in den Ruhestand tritt; in den vom Artikel 6 Absätze 1 und 2 des DPR Nr. 150/1999 vorgesehenen Fällen (Studien-, Forschungs-, Inspektions-

l'avvicendamento degli incarichi, per le tipologie previste dalle norme vigenti, avvengono in base ai seguenti criteri generali:

- caratteristiche e complessità delle istituzioni scolastiche da affidare ovvero, per i/le dirigenti scolastici/che utilizzati presso l'Amministrazione provinciale, enti provinciali o l'università, dei programmi e degli obiettivi da realizzare;
- attitudini, capacità ed esperienza professionale del/la singolo/a dirigente scolastico/a;
- risultati conseguiti anche rispetto ai programmi e agli obiettivi precedentemente assegnati ed alle posizioni organizzative precedentemente ricoperte;
- rotazione degli incarichi, la cui applicazione è finalizzata a garantire la più efficace ed efficiente utilizzazione delle risorse in relazione ai mutevoli assetti funzionali ed organizzativi e ai processi di riorganizzazione, nonché a favorire lo sviluppo della professionalità dei/delle dirigenti scolastici/che.

2. Il provvedimento di conferimento dell'incarico deve precisare, contestualmente o attraverso il richiamo delle direttive emanate dall'organo di vertice, la natura, l'oggetto, i programmi da realizzare e gli obiettivi da conseguire, i tempi di loro attuazione, le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione e la durata dell'incarico. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico complessivo.

3. La durata dell'incarico non può essere inferiore a due anni né superiore a cinque anni e può essere rinnovato, anche per esigenze di natura scolastica; l'incarico o il rinnovo, in via eccezionale, può essere di durata inferiore a due anni nel caso di collocamento a riposo del/la dirigente in data antecedente ai predetti due anni; nei casi previsti dall'articolo 6, commi 1 e 2, del DPR n. 150/1999 (incarichi di studio, ricerca, ispettivi, etc.) la

aufträge usw.) ist die Dauer unmittelbar vom Arbeitsprogramm und vom zugewiesenen Ziel abhängig.

Unbeschadet davon, besteht in den vom Artikel 20 vorgesehenen Fällen die Möglichkeit eines gegenüber dem Ablauf des Auftrages vorgezogenen Widerrufs.

Der Auftrag wird im Falle einer voraussichtlichen Dienstbeendigung des/der Schuldirektors/in innerhalb der zwei Folgejahre nach dem Ende des vorhergehenden Auftrags erneuert.

4. Die zuständigen Schulamtsleiter/innen führen aufgrund der gemäß Artikel 23 angeführten Verfahren innerhalb von drei Monaten vor dem natürlichen Ablauf des Auftrages eine Gesamtbewertung des durchgeführten Auftrags durch. Wenn der vorherige Auftrag gemäß Absatz 2 der genannten Allgemeinkriterien nicht bestätigt wird und keine ausdrückliche negative Bewertung im Sinne des genannten Artikels 23 vorliegt, müssen die Schulamtsleiter/innen dem/der Schuldirektor/in einen in der Regel gleichwertigen Auftrag zuweisen.

5. Wenn im Zuge der Umstrukturierung und Reorganisation eine Änderung oder Aufhebung des ausgeübten Führungsauftrags erfolgt, wird ein neuer Auftrag erteilt, in dem die Präferenzen des/der betroffenen Schuldirektors/in so weit wie möglich berücksichtigt werden.

6. Unter Berücksichtigung der Befugnis des zuständigen Schulamtes, die Führungsstellen und die entsprechenden Aufträge periodisch im Hinblick auf die strukturellen Reorganisationsprozesse sowie auf die Programme zur Steigerung der Effektivität und Effizienz der Dienste zu überprüfen, wird für alle Auftragsarten der Schuldirektoren/innen der Artikel 2103 des Bürgerlichen Gesetzbuches nicht angewandt.

7. Der Führungsauftrag wird vom/von der zuständigen Schulamtsleiter/in den Schuldirektoren/innen im Rahmen der jeweiligen Landesstellenpläne für Schuldirektoren/innen erteilt. Im Falle der Verwendung der Schuldirektoren/innen bei der Landesverwaltung, den Körperschaften des

durata è correlata al programma di lavoro ed all'obiettivo assegnato.

E' fatta salva la possibilità di revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico nei casi previsti dal successivo articolo 20.

L'incarico è rinnovato nel caso di cessazione dal servizio del/la dirigente scolastico/a prevista entro i successivi due anni dal termine dell'incarico precedente.

4. Gli/Le Intendenti scolastici/che competenti effettuano, con le procedure di cui all'articolo 23, entro tre mesi dalla scadenza naturale dell'incarico, una valutazione complessiva dell'incarico svolto; qualora, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, non venga confermato lo stesso incarico precedentemente ricoperto e non vi sia una espressa valutazione negativa ai sensi del citato articolo 23, gli/le Intendenti scolastici/che sono tenuti ad assicurare al/la dirigente scolastico/a un incarico di norma equivalente.

5. Nelle ipotesi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la modifica o la soppressione dell'ufficio dirigenziale ricoperto, si conferisce un nuovo incarico, tenendo conto, per quanto possibile, delle preferenze del/la dirigente scolastico/a interessato.

6. Tenuto conto della facoltà dell'intendenza scolastica competente di rivedere periodicamente le posizioni delle funzioni dirigenziali e dei correlati incarichi, in relazione ai processi di riorganizzazione strutturale ed ai programmi di miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei servizi, per tutti i tipi di incarichi dei/delle dirigenti scolastici/che non si applica l'articolo 2103 del Codice civile.

7. L'incarico di direzione di uffici dirigenziali è conferito dall'/dalla Intendente scolastico/a competente nell'ambito della dotazione dei rispettivi ruoli provinciali della dirigenza scolastica. Ai/Alle dirigenti scolastici/che utilizzati/e presso l'Amministrazione provinciale, enti pro-

Landes oder den Universitäten wird der Auftrag von den entsprechenden Organen erteilt.

8. Die allgemeinen Kriterien für die Vergabe, die Änderung oder den Widerruf von Führungsaufträgen werden gemäß dem vorhergehenden Artikel 4 im Voraus mitgeteilt; außerdem muss das zuständige Schulamt die Bekanntmachung und laufende Aktualisierung der erteilten Aufträge und freien Stellen im Führungsrang gewährleisten, um die Interessierten in die Lage zu versetzen, eventuelle Gesuche für den Zugang zu den genannten freien Führungsstellen einzureichen.

Artikel 20 **Änderung der Aufträge und** **berufliche Mobilität**

1. Die Änderung der Aufträge der Schuldirektoren/innen ist ab dem 1. September eines jeden Schuljahres wirksam.

2. Ab dem folgenden Schuljahr kann – auf Antrag des/der Schuldirektors/in, der/die die Probezeit bestanden hat – der Auftrag verändert und auf einen Sitz und/oder eine Schule verlegt werden, die sich von seinem/ihrer Dienstsitz unterscheidet; dies gilt auch, wenn noch kein Auftrag erteilt wurde. Jedenfalls kann die Auftragsänderung ausschließlich aufgrund der gemäß Artikel 19 des GvD Nr. 165/2001 und Artikel 19 Absatz 1 des vorliegenden Vertrags angeführten Kriterien erfolgen.

3. 20% der insgesamt für jeden Bereich (Grundstufe; Oberstufe) verfügbaren Stellen werden für die berufliche Mobilität vorbehalten. 10% der insgesamt verfügbaren Stellen werden für die externe Mobilität vorbehalten.

4. Der/Die Schuldirektor/in, der/die die Auftragsänderung gemäß Absatz 3 durch Versetzung in einen der beantragten Stellen bzw. Schulen erhalten hat, darf in den nächsten drei Schuljahren keine derartigen Anträge mehr einreichen.

vinciali o università gli incarichi sono conferiti dai rispettivi organi.

8. I criteri generali per l'affidamento, il mutamento e la revoca degli incarichi di direzione di uffici dirigenziali sono oggetto dell'informazione preventiva di cui al precedente articolo 4; deve essere, altresì, assicurata, dall'intendenza scolastica competente, la pubblicità ed il continuo aggiornamento degli incarichi conferiti e dei posti dirigenziali vacanti e ciò anche al fine di consentire agli/alle interessati/e l'esercizio del diritto a produrre eventuali domande per l'accesso a tali posti dirigenziali vacanti.

Articolo 20 **Mutamento di incarichi e** **mobilità professionale**

1. Il mutamento degli incarichi dei/delle dirigenti scolastici/che ha effetto dal 1° settembre di ogni anno scolastico.

2. Dall'anno scolastico successivo, a richiesta del/la dirigente scolastico/a che abbia superato il periodo di prova può essere disposto il mutamento dell'incarico anche in pendenza di un incarico per sede e/o istituzione scolastica diverse da quella di servizio. Il mutamento di incarico può avvenire, comunque ed esclusivamente, sulla base di criteri coerenti con quanto previsto dall'articolo 19 del D.Lgs n. 165/2001 e dall'articolo 19, comma 1, del presente contratto.

3. L'aliquota di posti destinata alla mobilità professionale è fissata nella misura del 20% sulla disponibilità totale di ciascun settore formativo (primo ciclo di istruzione; secondo ciclo di istruzione); l'aliquota di posti destinata alla mobilità esterna è fissata nella misura del 10% sulla disponibilità totale

4. Il/La dirigente scolastico/a che ha ottenuto il mutamento dell'incarico ai sensi del comma 3 per una delle sedi o delle istituzioni scolastiche richieste non ha titolo a formulare ulteriori richieste analoghe per i successivi tre anni scola-

5. In besonders dringenden Fällen und bei familiären Bedürfnissen ist im Einvernehmen mit den Gewerkschaften ausnahmsweise die Mobilität auf freien Stellen zulässig, die – falls sie gewährt wird – für fünf Jahre nicht wiederholbar ist.

6. Die Schuldirektoren/innen, deren Arbeitsverhältnis durch den vorliegenden Vertrag geregelt wird, können Aufträge bei unterschiedlichen Verwaltungen und öffentlichen Einrichtungen erhalten, auch um den Erwerb und die Entwicklung der Berufserfahrungen zu ermöglichen.

Artikel 21 Widerruf des Führungsauftrags

1. Nach Abschaffung einer Führungsstelle kann die Verwaltung den Führungsauftrag des/der Schuldirektors/in vor dem Ablauf gemäß den im Artikel 19 angeführten Modalitäten widerrufen und ihm/ihr einen anderen erteilen.

2. Die Verwaltung kann dem/der Schuldirektor/in den Auftrag vor dem Ablauf aufgrund einer negativen Bewertung gemäß den Bestimmungen von Artikel 21 des GvD Nr. 165/2001, so wie mit Artikel 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 15. Juli 2002, Nr. 145, abgeändert, über die Führungsverantwortung widerrufen.

3. Wenn der Auftrag infolge einer negativen Bewertung widerrufen wird, kommt der Absatz 9 des Artikels 23 zur Anwendung.

Artikel 22 Zusatzaufträge

1. Die Schulverwaltung kann aufgrund der geltenden Bestimmungen die folgenden Aufträge zuweisen, die der/die Schuldirektor/in annehmen muss:

- a) Vorsitz von Kommissionen für Abschlussprüfungen der Oberschulen,
- b) Vorsitz von Kommissionen für Abschlussprüfungen der Mittelschule,

stici.

5. In casi di particolare urgenza e di esigenze familiari, d'intesa con le organizzazioni sindacali, è ammessa eccezionalmente la mobilità su posti liberi, che, ove concessa, non è reiterabile nell'arco di un quinquennio.

6. I/Le dirigenti destinatari/e del presente contratto possono ottenere incarichi presso Amministrazioni ed Enti pubblici diversi, anche per consentire l'acquisizione e lo sviluppo di esperienze professionali.

Articolo 21 Revoca dell'incarico dirigenziale

1. L'Amministrazione a seguito della soppressione del posto dirigenziale, può revocare, con le modalità previste dall'articolo 19, al/la dirigente scolastico/a l'incarico prima della scadenza ed affidarne un altro.

2. L'Amministrazione può revocare al/la dirigente scolastico/a l'incarico prima della scadenza a seguito di valutazione negativa, secondo quanto disposto dall'articolo 21 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'articolo 3, comma 2, della legge 15 luglio 2002, n. 145, in merito alla responsabilità dirigenziale.

3. Nell'ipotesi di revoca dell'incarico a seguito di valutazione negativa si applica il comma 9 dell'articolo 23.

Articolo 22 Incarichi aggiuntivi

1. L'Amministrazione scolastica, sulla base delle norme vigenti, può conferire i seguenti incarichi, che il/la dirigente scolastico/a è tenuto ad accettare:

- a) presidenza di commissioni di esami di Stato conclusivi dei corsi di studio di istruzione secondaria superiore;
- b) presidenza di commissione di esame di licenza media;

- c) Amtsführung einer anderen Schule zusätzlich zu der mittels Führungsauftrags anvertrauten,
- d) Vorsitz von Kommissionen oder Unterkommissionen bei Wettbewerben für Lehrstühle,
- e) Leitung und/oder Unterricht bei Weiter- und Fortbildungskursen für das Schulpersonal,
- f) Funktion des/der Kommissars/in in Vertretung der Regierung.

2. Die Aufträge laut Absatz 1 werden aufgrund der von der Landesregierung nach Anhören der Gewerkschaften festgelegten Beträge vergütet.

3. Andere Aufträge, die von den Schuldirektoren/innen eventuell übernommen werden, sind vom/von der zuständigen Schulamtsleiter/in im Vorhinein zu genehmigen.

4. Unbeschadet der Bestimmungen der Absätze 1, 2 und 3 umfasst die wirtschaftliche Behandlung alle Funktionen und Aufgaben, die den Schuldirektoren/innen zugewiesen werden. Sie umfasst auch jeden Auftrag, der ihnen aufgrund ihres Amtes oder von der Verwaltung, bei der sie Dienst leisten, oder aufgrund einer Namhaftmachung erteilt wird.

Artikel 23

Ergebnisprüfung und Bewertung

1. Die Schuldirektoren/innen haften für die Ergebnisse unter Berücksichtigung der ihnen im Rahmen ihres Amtes zugewiesenen Befugnisse.

2. Die Verwaltung hält aufgrund der geltenden Bestimmungen, Mechanismen und Vorgangsweisen für die Überwachung und Bewertung der Kosten, Leistungen und Ergebnisse der Tätigkeiten der Schuldirektoren/innen mit Bezug auf die vorgegebenen Programme und Ziele und im Verhältnis zu den tatsächlich verfügbaren menschlichen, finanziellen und materiellen Ressourcen fest. Hierbei bezieht sie sich so weit wie möglich auf objektive Daten.

- c) reggenza di altra istituzione scolastica, oltre quella affidata con incarico dirigenziale;
- d) presidenza di commissioni o sottocommissioni di concorso a cattedre;
- e) direzione e/o docenza in corsi di formazione e aggiornamento per il personale della scuola;
- f) funzione di Commissario/a governativo/a.

2. Gli incarichi di cui al comma 1, vengono retribuiti nelle misure da stabilirsi dalla Giunta provinciale, sentite le organizzazioni sindacali.

3. Altri incarichi eventualmente assunti dai/dalle dirigenti scolastici/che devono essere approvati preventivamente dall'/dalla Intendente scolastico/a competente.

4. Fatto salvo quanto previsto ai commi 1, 2 e 3, il trattamento economico remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai/alle dirigenti scolastici/che nonché qualsiasi incarico ad essi/e conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa.

Articolo 23

Verifica dei risultati e valutazione

1. I/Le dirigenti scolastici/che rispondono in ordine ai risultati, tenendo conto delle competenze spettanti nell'assetto funzionale proprio delle istituzioni scolastiche.

2. L'Amministrazione, in base al proprio ordinamento, definisce - privilegiando, nella misura massima possibile l'utilizzazione di dati oggettivi - meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai/dalle dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

3. Die Bewertung der Leistungen, der organisatorischen Kompetenzen der Schuldirektoren/innen und des Erreichens der Zielvorgaben erfolgt gemäß den unter Absatz 2 festgelegten Verfahren und Garantien sowie auf der Grundlage der Ergebnisse der Verwaltungskontrolle.

4. Die Verwaltung legt im Voraus die allgemeinen Kriterien für die Bewertung der Leistung, der organisatorischen Kompetenzen der Schuldirektoren/innen sowie der entsprechenden Verwaltungsergebnisse fest, wobei auch der konkrete Schulalltag zu berücksichtigen ist. Diese Kriterien müssen die Wechselbeziehung zwischen den erteilten Leitlinien, den Zielvorgaben und den für Schuldirektoren/innen tatsächlich verfügbaren menschlichen, finanziellen und materiellen Ressourcen ausdrücklich berücksichtigen und bilden den Gegenstand einer Vorinformation, der auf Anfrage eine Vereinbarung folgen muss. Die Bewertungskriterien müssen jedenfalls die Besonderheit der jeweiligen Schule in ihrem territorialen und sozialen Kontext, die Ziele und Zwecke des Schulprogramms und die Befugnis der Führungskraft, die Bedingungen für die Ausübung der Lehrfreiheit und für die konkrete Umsetzung des Rechts auf Lernen zu gewährleisten, berücksichtigen.

5. Die Bewertungskriterien werden den Schuldirektoren/innen vor Beginn der jeweiligen Bezugszeiträume mitgeteilt, auch um eine kontinuierliche Selbstbewertung zu ermöglichen.

6. Bei der Festlegung genannter Kriterien müssen die Elemente und alle Gesichtspunkte, auf die sich die Bewertung bezieht, angegeben werden. Bei der Bewertung stehen die konkreten Inhalte der komplexen Führungsaufgaben im Vordergrund, während die rein bürokratische Abwicklung von Verfahren zweitrangig ist.

7. Die Verfahren und Grundsätze zur Bewertung der Schuldirektoren/innen gemäß dem GvD Nr. 286/1999 und insbesondere die Bestimmungen von Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe e) gelten für alle im GvD Nr. 165/2001 vorgesehenen Arten von Füh-

3. Le prestazioni, le competenze organizzative dei/delle dirigenti scolastici/che e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati sono valutati con i sistemi, le procedure e le garanzie individuate in attuazione del comma 2 sulla base anche dei risultati del controllo di gestione.

4. L'Amministrazione adotta preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione, anche in situazione, della prestazione e delle competenze organizzative dei/delle dirigenti scolastici/che nonché dei relativi risultati di gestione. Tali criteri, che dovranno tener conto in modo esplicito della correlazione delle direttive impartite, degli obiettivi da perseguire e delle risorse umane, finanziarie, e strumentali effettivamente poste a disposizione degli/delle stessi/e dirigenti, sono oggetto di informazione preventiva, seguita, a richiesta, da concertazione. I criteri di valutazione dovranno, comunque, avere riguardo alla specificità sia dell'istituzione scolastica considerata nel suo contesto territoriale e sociale, nelle sue finalità e negli obiettivi del P.O.F., sia della funzione del/la dirigente scolastico/a volta ad assicurare le condizioni per il pieno esercizio delle libertà di insegnamento e per la concreta realizzazione del diritto di apprendimento.

5. I criteri di valutazione sono comunicati ai/alle dirigenti scolastici/che prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento, allo scopo di valorizzare anche gli aspetti della autovalutazione continua.

6. In sede di definizione dei predetti criteri, debbono essere indicati gli elementi e l'insieme dei parametri sui quali si fonderà in particolare la valutazione, in modo da privilegiare i contenuti concreti della complessa funzione dirigenziale rispetto a procedure meramente burocratiche e cartacee.

7. Le procedure ed i principi sulla valutazione della dirigenza, dettati dal D.Lgs. n. 286/1999, e in particolare il disposto dell'articolo 1, comma 2, lettera e, si applicano a tutti i tipi di responsabilità dirigenziale previsti dal decreto legislativo

rungsverantwortung.

8. Der gegenüber dem natürlichen Ablauf vorgezogene Widerruf kann nur bei Vorliegen organisatorischer und verwaltungstechnischer Ursachen oder aufgrund der Feststellung negativer Führungsergebnisse oder der Nichtbeachtung der erteilten Anweisungen erfolgen.

9. Vor der endgültigen Formalisierung einer nicht positiven Bewertung holt der/die zuständige Schulamtsleiter/in im Streitverfahren die Gegenstellungnahme des/der betroffenen Schuldirektors/in ein. Innerhalb der 15 Folgetage trifft die Verwaltung die ihr zustehenden Entscheidungen.

10. Der Widerruf des Auftrags bewirkt, dass für die ersten sechs Monate nach dem Widerruf das Funktionsgehalt im Ausmaß des zugewiesenen Koeffizienten unverändert bleibt. Für das darauffolgende Halbjahr wird der Betrag des Funktionsgehalts um 50% reduziert. Nach Ablauf des zweiten Halbjahrs und wenn der/die Schuldirektor/in sich zweimal geweigert hat, vorgeschlagene Führungsaufträge zu übernehmen, ist kein Funktionsgehalt geschuldet.

11. Wenn bereits vor Ablauf der jährlichen Fälligkeit die Gefahr eines negativen Führungsergebnisses besteht, kann die Bewertung vorverlegt werden.

12. Das Ergebnis der periodischen Bewertung, die mit Bezug auf das Schuljahr erfolgt, wird in die persönlichen Akte der betroffenen Schuldirektoren/innen eingefügt. Dieses Ergebnis wird bei der Entscheidung über die Zuweisung weiterer Aufträge berücksichtigt.

13. Die Bewertung wird in erster Instanz von einer vom/von der zuständigen Schulamtsleiter/in dazu beauftragten Führungskraft der Schulverwaltung gemäß Artikel 1 Absatz 2 des GvD Nr. 286/1999 durchgeführt. Die Bewertung der Schuldirektoren/innen muss gemäß den Grundsätzen der Transparenz und Öffentlichkeit der Kriterien durchgeführt werden. Ebenfalls muss die Beteiligung der zu bewertenden Person am Bewertungsverfahren gewährleistet werden. Die Bewertung muss in ei-

n. 165/2001.

8. La revoca anticipata rispetto alla scadenza può avere luogo solo per motivate ragioni organizzative e gestionali oppure in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite.

9. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, l'Intendente scolastico/a competente acquisisce in contraddittorio le deduzioni del/la dirigente interessato/a. Entro i successivi 15 giorni l'Amministrazione assume le determinazioni di competenza.

10. La revoca dell'incarico comporta che per i primi sei mesi successivi alla revoca la retribuzione di posizione rimane invariata nella misura del coefficiente attribuito. Per il semestre successivo l'importo della retribuzione di posizione è decurtato del 50%. Dopo il secondo semestre e in presenza di almeno due rifiuti a ricoprire gli incarichi proposti, non è dovuta alcuna retribuzione di posizione.

11. La valutazione può essere anticipata, nel caso di rischio grave di risultato negativo della gestione che si verifichi prima della scadenza annuale.

12. L'esito della valutazione periodica, che ha come arco temporale di riferimento l'anno scolastico, è riportato nel fascicolo personale dei/delle dirigenti interessati/e. Di detto esito si tiene conto ai fini delle decisioni di affidamento degli ulteriori incarichi.

13. La valutazione è effettuata, in prima istanza, da un/a dirigente dell'Amministrazione scolastica designato/a dall'/dalla Intendente scolastico/a competente, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 2 del D.Lgs. n. 286/1999. La valutazione della dirigenza deve essere improntata ai principi di trasparenza e pubblicità dei criteri e deve, altresì, essere osservato il principio della partecipazione al procedimento del/la valutato/a, attraverso diretta interlocuzione

nem im vorhinein festgelegten angemessenen Zeitrahmen stattfinden.

14. Wenn diese Führungskraft mit Bezug auf die oben angeführten allgemeinen Kriterien Elemente feststellt, die eine insgesamt nicht positive Bewertung bedingen könnten, muss sie gemeinsam mit zwei vom/von der zuständigen Schulleiter/in ernannten Experten/innen die weiteren Untersuchungen und Vertiefungen der bereits durchgeführten Ermittlungen vornehmen. Von diesen Experten/innen muss einer/e besondere Erfahrung im organisatorischen Bereich und in der Personalführung der öffentlichen Verwaltung aufweisen, der/die andere besondere Erfahrung im Bereich der Weiterbildung; mindestens einer/e von diesen beiden muss der öffentlichen Verwaltung angehören.

15. Die Person, die die Bewertung in erster Instanz durchführt und, falls vorgesehen, die beiden Experten/innen, müssen mit der Schule mindestens einmal Kontakt aufnehmen, um einschlägige direkte Informationen und Kenntnisse über die bewertete Person und den Bezugskontext zu erlangen.

16. Die Abschlussbewertung wird vom/von der zuständigen Schulleiter/in unter Berücksichtigung der in erster Instanz durchgeführten Bewertung formuliert. Eine Abschlussbewertung, die von der in erster Instanz durchgeführten deutlich abweicht, muss entsprechend und klar begründet werden.

17. Die Bewertung von Schuldirektoren/innen, die in einer abkommandierten Stelle oder in einer gleichgestellten Position sind, erfolgt aufgrund der Bewertungssysteme jener Einrichtungen oder Verwaltungen, in denen sie ihren Dienst leisten.

18. Gegen die Ergebnisse der Abschlussbewertung kann ein Schlichtungsverfahren gemäß Artikel 30 des vorliegenden Landeskollektivvertrags aufgenommen werden.

19. Die im vorliegenden Artikel angeführte Bewertung beginnt ab dem Schuljahr 2003/2004.

da realisieren in tempi certi e congrui.

14. Qualora tale dirigente accerti, in relazione ai criteri generali sopra indicati, elementi che possano comportare una valutazione complessiva non positiva, procederà, insieme con due esperti/e, rispettivamente, di problematiche organizzativo-relazionali delle pubbliche amministrazioni e di problematiche formative, designati/e dall'/dalla Intendente scolastico/a competente e di cui uno almeno proveniente dal settore pubblico, ai necessari ulteriori accertamenti ed approfondimenti delle verifiche già effettuate.

15. Il/La valutatore/trice di prima istanza insieme con i due esperti/e, ove coinvolti/e, è tenuto/a a prendere contatto con l'istituzione scolastica almeno una volta, per acquisire più utile, diretta informazione e conoscenza del/la valutando/a e del contesto di riferimento.

16. La valutazione finale è formulata dall'/dalla Intendente scolastico/a competente, tenuto conto di quanto contenuto nella valutazione di prima istanza; la valutazione finale differisce da quella di prima istanza deve essere congruamente e chiaramente motivata.

17. I/Le dirigenti che si trovano in posizione di comando o posizioni di stato assimilabili, vengono valutati/e sulla base dei sistemi di valutazione adottati dagli enti o amministrazioni dove prestano servizio.

18. Avverso gli esiti della valutazione finale è ammesso il ricorso alle procedure di conciliazione richiamate dall'articolo 30 del presente contratto collettivo provinciale.

19. La valutazione di cui al presente articolo ha inizio dall'anno scolastico 2003/2004.

20. Für die Schuljahre 2000-2001, 2001-2002 und 2002-2003 erfolgt die Bewertung der Schuldirektoren/innen aufgrund der Erledigung der institutionellen Aufgaben und der Führungsaufgaben.

21. Das im vorliegenden Artikel angeführte Bewertungssystem der Schuldirektoren/innen wird einer jährlichen Überprüfung unterzogen.

Artikel 24 **Ursachen für die Beendigung des** **Arbeitsverhältnisses**

1. Das unbefristete Arbeitsverhältnis erlischt nach bestandener Probezeit außer im Falle der Auflösung aus Krankheitsgründen in folgenden Fällen:

- a) bei Beendigung aufgrund der Erreichung des von den anwendbaren Bestimmungen der Verwaltung vorgesehenen Höchstalters,
- b) bei einvernehmlicher Auflösung,
- c) bei Rücktritt der Führungskraft,
- d) bei Rücktritt der Verwaltung.

Artikel 25 **Auflösung des Arbeitsverhältnisses** **und Pflichten der Vertragspartner**

1. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichung des Höchstalters erfolgt automatisch bei Eintreten der vorgesehenen Bedingung und wird ab dem 1. September nach der Erreichung des 65. Lebensjahres oder des 40. effektiven Dienstjahres wirksam. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird von der Verwaltung jedenfalls schriftlich mitgeteilt. Im Falle der Erreichung des Höchstalters löst die Verwaltung das Arbeitsverhältnis ohne vorherige Mitteilung auf, wenn der/die Schuldirektor/in nicht mindestens drei Monate vorher einen Antrag zur Fortsetzung der Dienste einreicht.

2. Im Falle eines Rücktritts des/der Schuldirektors/in muss dieser/e der Verwaltung ein entsprechendes Schreiben übermitteln und die Kündigungsfrist ein-

20. Per gli anni scolastici 2000-2001, 2001-2002 e 2002-2003 la valutazione dei/delle dirigenti scolastici/che avviene in base all'assolvimento dei compiti istituzionali e dei compiti dirigenziali.

21. Il sistema di valutazione dei/delle dirigenti scolastici/che di cui al presente articolo è oggetto di monitoraggio annuale.

Articolo 24 **Cause di cessazione del** **rapporto di lavoro**

1. L'estinzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione per causa di malattia, ha luogo:

- a) per cessazione, al compimento del limite massimo di età previsto dalle norme di legge applicabili nell'amministrazione;
- b) per risoluzione consensuale;
- c) per recesso del/la dirigente;
- d) per recesso dell'Amministrazione.

Articolo 25 **Risoluzione del rapporto di** **lavoro e obblighi delle parti**

1. La risoluzione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo settembre successivo al compimento del 65° anno di età o del 40° anno di effettivo servizio. La risoluzione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'Amministrazione. Nel caso di compimento dell'anzianità massima di servizio l'Amministrazione risolve il rapporto senza preavviso, salvo domanda dell'/della interessato/a per la permanenza in servizio oltre tale compimento, da presentarsi almeno tre mesi prima.

2. Nel caso di recesso del/la dirigente scolastico/a, questi deve darne comunicazione scritta all'Amministrazione rispettando i termini di preavviso.

halten.

3. Das Arbeitsverhältnis wird ohne Anspruch auf irgendwelche Ersatzzahlung für die Kündigungsfrist aufgelöst, wenn der/die Schuldirektor/in – außer bei nachweislicher Verhinderung – 15 Tage nach Ablauf des Sonderurlaubs den Dienst nicht wieder antritt.

4. Bei nicht positiver Bewertung der Probezeit hat der/die Schuldirektor/in das Recht gemäß den Modalitäten von Artikel 515 des GvD Nr. 297/1994 wieder seiner/ihrer ursprünglichen Stammrolle zugewiesen zu werden.

Artikel 26 **Einvernehmliche Auflösung**

1. Die Verwaltung oder der/die Schuldirektor/in können der anderen Partei die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorschlagen.

2. Die Allgemeinkriterien über die Bedingungen, Voraussetzungen und Einschränkungen der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf die Bedürfnisse der Verwaltung werden im Zuge der Vereinbarung gemäß Artikel 5 festgelegt.

Artikel 27 **Rücktritt der Verwaltung**

1. Im Falle des Rücktritts der Verwaltung muss diese dem/der Betroffenen eine entsprechende Mitteilung senden, in der die Gründe dargelegt werden. Mit Ausnahme der unter Absatz 2 angeführten Fälle ist hierbei die Kündigungsfrist einzuhalten.

2. Der Rücktritt aus triftigem Grund wird vom Artikel 2119 des Zivilgesetzbuches geregelt. Als triftige Rücktrittsursachen gelten Tatsachen und Verhalten auch außerhalb der Arbeitsleistung, die derart schwerwiegend sind, dass sie selbst eine provisorische Fortführung des Arbeitsverhältnisses verhindern.

3. In den in Absatz 1 und 2 angeführten Fällen übermittelt die Verwaltung vor der Formalisierung des Rücktritts dem/der

3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del/la dirigente scolastico/a che, salvo casi di comprovato impedimento, decorsi 15 giorni, non si presenti in servizio o non riprenda servizio alla scadenza del periodo di congedo.

4. Il/La dirigente in caso di esito non positivo del periodo di prova ha titolo a chiedere la restituzione al ruolo di provenienza con le modalità previste dall'articolo 515 del D.Lgs. n. 297/1994.

Articolo 26 **Risoluzione consensuale**

1. L'Amministrazione o il/la dirigente scolastico/a possono proporre all'altra parte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

2. I criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti in relazione alle esigenze dell'Amministrazione per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione ai sensi dell'articolo 5.

Articolo 27 **Recesso dell'Amministrazione**

1. Nel caso di recesso dell'Amministrazione, quest'ultima deve provvedere alla relativa comunicazione all'interessato/a, indicandone contestualmente i motivi e rispettando, salvo che nel caso del comma 2, i termini di preavviso.

2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'articolo 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso dell'Amministrazione fatti e comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da essere ostativi alla prosecuzione, sia pure provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Nei casi previsti dai commi 1 e 2, prima di formalizzare il recesso, l'Amministrazione contesta per iscritto l'addebito

Schuldirektor/in eine schriftliche Beanstandung und lädt ihn/sie zu einer nicht vor fünf Tagen ab dem Empfang der Beanstandung anberaumten Sitzung zur Anhörung seiner Verteidigung ein. Der/Die Schuldirektor/in darf hierbei den Beistand eines/einer Vertreters/in der Gewerkschaft, der er/sie angehört oder das Mandat erteilt, oder eines/einer Rechtsanwalts/wältin seines/ihrer Vertrauens beanspruchen. In besonders schwerwiegenden Fällen kann die Verwaltung, wenn sie dies für notwendig hält, gleichzeitig mit der Beanstandung den/die Schuldirektor/in für maximal 30 Tage vom Dienst suspendieren. Die Zeitspanne der Suspendierung wird mit der vorgesehenen Gesamtbesoldung entlohnt und für das Dienstalter voll berücksichtigt.

4. Gegen die unter Absatz 1 angeführten Maßnahmen und unbeschadet der Möglichkeit der Anrufung des zuständigen Gerichts, kann die Führungskraft auch die von Artikel 30 vorgesehenen Verfahren beantragen.

5. Die Parteien vereinbaren die Anwendung und Wirkung der im vorliegenden Artikel enthaltenen Bestimmungen gemeinsam vorzunehmen, auch wenn diesbezügliche Änderungen der Gesetzesbestimmungen oder der Rechtsprechung eintreten sollten.

Artikel 28 **Nichtigkeit der Entlassung**

1. Die Entlassung ist in allen Fällen nichtig, in denen dies gemäß dem Zivilgesetzbuch und den Gesetzen über die Arbeitsverhältnisse der Unternehmensleiter/innen so vorgesehen ist, und zwar:

- a) wenn die Entlassung auf politische, religiöse, gewerkschaftliche Gründe oder auf die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht oder zu einer Rasse zurückzuführen ist,
- b) wenn die Entlassung ohne triftigen Grund während der vom Artikel 2110 des Zivilgesetzbuches vorgesehenen Unterbrechungszeiten erfolgt.

convocando l'interessato/a, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il/La dirigente scolastico/a può farsi assistere da un/a rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un/a legale di sua fiducia. Nei casi di particolare gravità, ove lo ritenga necessario, l'Amministrazione, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del/la dirigente scolastico/a, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

4. Avverso gli atti applicativi del precedente comma 1, ferma restando in ogni caso la possibilità di ricorso al giudice competente, il/la dirigente può altresì attivare le procedure previste dall'articolo 30.

5. Le parti convengono di porre in essere una azione congiunta di verifica circa l'applicazione e gli effetti delle disposizioni contenute nel presente articolo anche alla luce di eventuali modifiche legislative e giurisprudenziali che possano intervenire in materia.

Articolo 28 **Nullità del licenziamento**

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro dei/delle dirigenti di impresa, e in particolare:

- a) se è dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso o di razza;
- b) se è intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'articolo 2110 del codice civile.

2. In allen Fällen der diskriminierenden Entlassung, aufgrund der unter Buchstabe a) des Absatzes 1 angegebenen Ursachen wird der Artikel 18 des Gesetzes Nr. 300 aus dem Jahre 1970 angewandt.

Artikel 29 **Auswirkungen des Strafverfahrens** **auf das Arbeitsverhältnis**

1. Die Beziehungen zwischen Strafverfahren und Disziplinarverfahren und die Auswirkung rechtskräftiger strafgerichtlicher Urteile auf das Arbeitsverhältnis werden vom Gesetz vom 27.3.2001, Nr. 97, geregelt. Die in den folgenden Absätzen enthaltenen Bestimmungen werden angewandt, wenn sie mit dem genannten Gesetz Nr. 97/2001 vereinbar sind.

2. Der/Die Schuldirektor/in, dem/der ein Freiheitsentzug auferlegt wurde, ist obligatorisch vom Dienst suspendiert. Unbeschadet der Bestimmungen gemäß Absatz 3 wird die Suspendierung bei Beendigung des Freiheitsentzugs widerrufen.

3. Der/Die Schuldirektor/in, zu dessen/deren Lasten aus besonders schwerwiegenden und direkt mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängenden Sachverhalten ein Gerichtsverfahren aufgenommen wurde, kann – wenn ihm/ihr kein Freiheitsentzug auferlegt bzw. der Freiheitsentzug keine Wirkung mehr hat – bis zum rechtskräftigen Urteil vom Dienst mit Gehaltsentzug suspendiert werden. Zu diesem Zweck bedarf es im Vorfeld einer punktuellen und ausdrücklichen Bewertung – durch eine Gegenüberstellung der betroffenen öffentlichen Interessen und des Schutzbedürfnisses der beruflichen Würde des/der Schuldirektors/in - der negativen Auswirkungen seines/ihrer weiteren Verbleibs im Amt.

4. Die im Sinne des vorliegenden Artikels verfügte Suspendierung behält, sofern sie nicht widerrufen wird, für nicht mehr als fünf Jahre ihre Gültigkeit. Nach Ablauf dieses Terms wird der/die Schuldirektor/in wieder zum Dienst zugelassen, unbeschadet des Rechts der Verwaltung gemäß den im Artikel 27 angeführten Ver-

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applica l'articolo 18 della legge n. 300 del 1970.

Articolo 29 **Effetti del procedimento** **penale sul rapporto di lavoro**

1. La materia relativa al rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed agli effetti del giudicato penale nel rapporto di lavoro dei/delle dirigenti scolastici/che è disciplinata dalla legge 27.3.2001, n. 97. Le disposizioni contenute nei commi che seguono trovano applicazione in quanto compatibili con la citata legge n. 97/2001.

2. Il/La dirigente scolastico/a colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio. Salvo quanto previsto dal comma 3, la sospensione è revocata nel caso in cui la misura restrittiva abbia cessato i suoi effetti.

3. Il/La dirigente scolastico/a rinviato a giudizio per fatti di particolare gravità direttamente attinenti al rapporto di lavoro, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva, previa puntuale ed espressa valutazione degli effetti negativi che conseguirebbero - nella comparazione fra gli interessi pubblici coinvolti e le esigenze di tutela della dignità professionale dello/a stesso/a dirigente scolastico/a - dalla sua ulteriore permanenza nell'incarico ricoperto.

4. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il/la dirigente scolastico/a è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'Amministrazione di recedere con le procedure di cui all'articolo 27.

fahren zurückzutreten.

5. Der/Die im Sinne des vorliegenden Artikels vom Dienst suspendierte Schuldirektor/in erhält eine Unterhaltsentschädigung in Höhe von 50% der gemäß Artikel 36 festgelegten Entlohnung sowie das Familiengeld falls zustehend.

6. Im Falle eines rechtskräftigen Freispruchs setzt die Verwaltung den/die Schuldirektor/in wieder in derselben Funktion, die er/sie vor der Suspendierung hatte, bzw. in einer anderen gleichwertigen Funktion ein. Die dem/der Schuldirektor/in während der vorbeugenden Suspendierung als Unterhaltsentschädigung gezahlten Summen werden mit den Beträgen ausgeglichen, die der/die Schuldirektor/in in derselben Zeitspanne als Gehalt bezogen hätte, wenn er/sie im Dienst gewesen wäre.

Artikel 30 Schlichtung

1. Für die Schlichtung findet die entsprechende Landesregelung Anwendung.

Artikel 31 Kündigungsfristen

1. Außer im Falle der einvernehmlichen Auflösung, der automatischen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß Artikel 25 Absatz 1 und des Rücktritts wegen triftigem Grund, wird in den anderen vom vorliegenden Vertrag vorgesehenen Fällen der Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Kündigungsfrist oder mit Zahlung der Ersatzentschädigung der Kündigungsfrist die Frist von 8 Monaten festgelegt.

2. Wird die Kündigung seitens des/der Schuldirektors/in eingereicht, beträgt die Frist drei Monate.

3. Die Kündigungsfrist läuft ab dem ersten oder ab dem 16. Tag eines jeden Monats.

4. Die Partei, die bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses die gemäß Absatz 1 festgelegte Frist nicht beachtet, muss der anderen Partei eine Entschädigung zahlen,

5. Al/la dirigente scolastico/a sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo è corrisposta una indennità alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui all'articolo 36 e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

6. In caso di sentenza definitiva di assoluzione, l'Amministrazione reintegra il/la dirigente scolastico/a nella medesima posizione rivestita prima della sospensione, o in altra equivalente; quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità alimentare, viene conguagliato con quanto dovuto al/la dirigente scolastico/a a titolo di retribuzione per lo stesso periodo, se fosse rimasto in servizio.

Articolo 30 Conciliazione

1. Per la conciliazione trova applicazione la relativa regolamentazione provinciale.

Articolo 31 Termini di preavviso

1. Salvo il caso della risoluzione consensuale, della risoluzione automatica del rapporto di lavoro prevista all'articolo 25, comma 1, e del recesso per giusta causa, negli altri casi previsti dal presente contratto per la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati in 8 mesi.

2. In caso di dimissioni del/la dirigente scolastico/a il termine è di tre mesi.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza del termine di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo

die der für die Zeitspanne der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist geschuldeten Entlohnung entspricht. Die Verwaltung ist befugt, von den eventuell dem/der Schuldirektor/in geschuldeten Beträgen eine Summe zurückzubehalten, welche der für die von ihm/ihr nicht eingehaltenen Kündigungsfrist zustehenden Entlohnung entspricht.

5. Der Partei, die die Rücktrittsmittelung erhält, steht es frei, das Arbeitsverhältnis mit der Zustimmung der Gegenpartei vorzeitig sowohl zu Beginn als auch während der Kündigungsfrist aufzulösen.

6. Während der Kündigungsfrist kann kein Urlaub gewährt werden. Deshalb werden noch nicht nichtgenossene Urlaubstage ausbezahlt.

7. Die Kündigungsfrist wird zum Zwecke des Dienstalters in jeder Hinsicht berücksichtigt.

8. Bei Ableben des/der Schuldirektors/in zahlt die Verwaltung den Anspruchsberechtigten die Ersatzzulage der Kündigungsfrist gemäß den Bestimmungen des Artikels 2122 des Bürgerlichen Gesetzbuches sowie eine Summe, die den aufgelaufenen und nicht beanspruchten Urlaubstagen entspricht.

9. Die Ersatzentschädigung der Kündigungsfrist wird mit Bezug auf die gesamte Entlohnung gemäß Artikel 33 Buchstaben a), b), c) und d) ermittelt.

Artikel 32 Haftpflicht und Rechtsbeistand

1. Bezüglich des Rechtsbeistandes und der Haftpflicht finden die Bestimmungen des Landesgesetzes vom 9. November 2001, Nr. 16, Anwendung.

Titel IV Wirtschaftliche Bestimmungen

Artikel 33 Gliederung der Entlohnung

1. Die Gliederung der Entlohnung der

della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere, su quanto eventualmente dovuto al/la dirigente scolastico/a, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da lui non osservato.

5. È in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, sia all'inizio, che durante il periodo di preavviso, con il consenso dell'altra parte.

6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di ferie ancora non godute si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità lavorativa a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del/la dirigente scolastico/a, l'Amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 del Codice civile nonché una somma corrispondente ai giorni di ferie maturati e non goduti.

9. L'indennità sostitutiva del preavviso deve calcolarsi computando tutta la retribuzione di cui all'articolo 33, lettere a), b), c) e d).

Articolo 32 Responsabilità civile e patrocinio legale

1. Per la responsabilità civile ed il patrocinio legale vengono applicate le disposizioni della legge provinciale 9 novembre 2001, n. 16.

Titolo 4 Disposizioni economiche

Articolo 33 Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione

Schuldirektoren/innen setzt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen:

- a) Grundgehalt,
- b) Sonderergänzungszulage,
- c) individuelles Dienstaltersgehalt, falls erworben und zustehend,
- d) Funktionsgehalt,
- e) Ergebnisgehalt,
- f) Zweisprachigkeitszulage, falls zustehend.

2. Die Besoldung gemäß Absatz 1 versteht sich als Vergütung für alle der Führungskraft zugewiesenen Funktionen, Aufgaben und Aufträge.

Artikel 34 Steigerung des Grundgehalts

1. Die Grundgehälter gemäß Artikel 5 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrags vom 15. März 2001 werden monatlich um die in der beiliegenden Tabelle A angegebenen Bruttobeträge für dreizehn Monatsgehälter zu den darin angeführten Fälligkeiten erhöht.

2. Aufgrund der im Absatz 1 angegebenen Steigerungen werden die Werte der Jahresgehälter gemäß den in derselben Tabelle A angegebenen Beträgen neu festgesetzt.

Artikel 35 Aufhebung der wirtschaftlichen Progression nach Gehaltsstufen

1. Ab dem 1.1.2001 wird die wirtschaftliche Progression nach Gehaltsstufen aufgehoben und die Schuldirektoren/innen beziehen ein einheitliches Bruttojahresgehalt von 18.798,47 Euro einschließlich dreizehntes Gehalt.

2. Der Betrag, der der Differenz zwischen der genossenen Gehaltsstufe einschließlich der in der Tabelle A angegebenen Steigerungen und dem unter Absatz 1 angeführten Gehalt entspricht, stellt das individuelle Dienstaltersgehalt eines/einer jeden Schuldirektors/in dar und wird mo-

dei/delle dirigenti scolastici/che si compone delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare;
- b) indennità integrativa speciale;
- c) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita e spettante;
- d) retribuzione di posizione;
- e) retribuzione di risultato;
- f) indennità di bilinguismo, ove spettante.

2. Il trattamento economico di cui al comma 1 remunera tutte le funzioni, i compiti e gli incarichi attribuiti ai/alle dirigenti.

Articolo 34 Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi tabellari previsti dall'articolo 5 del CCNL 15 marzo 2001 sono incrementati delle misure mensili lorde, per tredici mensilità, indicate nell'allegata tabella A, alle scadenze ivi previste.

2. Per effetto degli incrementi indicati al comma 1, i valori degli stipendi annui sono rideterminati nelle misure stabilite nella medesima tabella A.

Articolo 35 Soppressione della progressione economica per posizioni stipendiali

1. A decorrere dal 1.1.2001 è soppressa la progressione economica per posizioni stipendiali e ai/alle dirigenti scolastici/che compete uno stipendio unico determinato in Euro 18.798,47 annui lordi inclusa la tredicesima mensilità.

2. Il valore economico corrispondente alla differenza tra la posizione stipendiale in godimento, inclusi gli incrementi indicati nella tabella A, e lo stipendio di cui al comma 1 costituisce la retribuzione individuale di anzianità di ciascun/a dirigente scolastico/a ed è corrisposta mensilmente

natlich zusätzlich zum Gehalt bezahlt. Bei Vollendung der Gesamtzeitspanne der auflaufenden Gehaltsstufe wird, im Rahmen des individuellen Dienstaltersgehalts, ein Betrag gezahlt, der dem zum 31.12.2000 für jeden/r Schuldirektor/in aufgelaufenen Teilbetrag entspricht.

3. Für die Berechnungs- und Wiederverwendungsmodalitäten des individuellen Dienstaltersgehältes der Schuldirektoren/innen die ihren Dienst beendet haben, sind die für die gleichen Zwecke vorgesehenen Bestimmungen für das Führungspersonal der zweiten Stufe der Ministerien gemäß Artikel 41 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrags vom 9.1.1997 ausschlaggebend.

Artikel 36 Neues Gehalt

1. Ab dem 1.1.2001 wird eine weitere monatliche Gehaltserhöhung für dreizehn Monatsgehälter von 691,11 Euro bezahlt.

2. Ab dem 31.12.2001 wird das Gehalt um 1.105,22 Euro pro Jahr erhöht, einschließlich des Anteils für das dreizehnte Monatsgehalt.

3. Aufgrund der unter Absatz 1 genannten Erhöhung, der Einbeziehung des unter Absatz 2 angeführten Betrags in das Gehalt und des gesamten Betrags der Sonderergänzungszulage beträgt das neue Jahresbruttogrundgehalt gemäß den Angaben der Tabelle B, 36.151,98 Euro einschließlich des 13. Monatsgehalts mit Wirkung ab 31.12.2001.

Artikel 37 Auswirkungen der neuen Gehälter

1. Die laut Artikel 35 und 36 vorgesehenen Gehaltserhöhungen werden bei der Berechnung des dreizehnten Monatsgehalts, des normalen und privilegierten Ruhegehalts, der Abfertigung, der gerechten Entschädigung und der Unterhaltsentschädigung voll mitberücksichtigt.

in aggiunta allo stipendio. Al compimento dell'intero arco temporale della posizione stipendiale in corso di maturazione è riconosciuto, all'interno della retribuzione individuale di anzianità, il valore economico corrispondente al rateo maturato al 31.12.2000 da ciascun/a dirigente scolastico/a.

3. Per la modalità di calcolo e riutilizzo della retribuzione individuale di anzianità dei/delle dirigenti scolastici/che cessati dal servizio si fa riferimento a quanto previsto per le medesime finalità per il personale dirigente di seconda fascia dei ministeri dall'articolo 41 del CCNL 9.1.1997.

Articolo 36 Nuovo trattamento economico stipendiale

1. A decorrere dall'1.1.2001 è corrisposto un ulteriore incremento stipendiale mensile, per tredici mensilità, pari a Euro 691,11.

2. Con decorrenza 31.12.2001 è conglobato nello stipendio annuo un importo di Euro 1.105,22, incluso il rateo di tredicesima mensilità.

3. Per effetto dell'incremento di cui al comma 1, del conglobamento nella voce stipendio, dell'importo di cui al comma 2 e dell'intero importo dell'indennità integrativa speciale, il nuovo stipendio tabellare annuo lordo è determinato, come indicato nella tabella B, in Euro 36.151,98 inclusa la tredicesima mensilità a decorrere dal 31.12.2001.

Articolo 37 Effetti dei nuovi stipendi

1. Gli incrementi stipendiali di cui agli articoli 35 e 36 hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'equo indennizzo e sull'indennità alimentare.

2. Die finanziellen Vorteile, die sich aus der Anwendung der Artikel 35 und 36 ergeben, werden zur Gänze zu den Fälligkeiten und jeweils vorgesehenen Beträgen dem Personal gezahlt, das jedenfalls den Dienst beendet und in der Gültigkeitsdauer des Vertrags einen Pensionsanspruch hat. Zum Zwecke der Abfertigung und Kündigungszulage werden nur die zum Datum der Dienstbeendigung angereiften Gehaltsstufen berücksichtigt.

Artikel 38 Funktionsgehalt

1. Vom 1.9.2000 bis 31.12.2000 steht die Landesfunktionszulage aufgrund des Landeskollektivvertrages vom 16. April 1998 zu. Mit Wirkung vom 1.1.2001 wird den Schuldirektoren/innen für die Dauer des Führungsauftrages ein Funktionsgehalt in 12 Monatsraten ausbezahlt, im Ausmaß der Differenz zwischen:

- a) der Jahresbruttobesoldung, einschließlich 13. Monatsgehalt, aufgrund der Gehaltsposition der achten Funktionsebene, nach Klassen und Vorrückungen gemäß geltendem Kollektivvertrag für den Bereich des Personals der Landesverwaltung, inbegriffen die Sonderergänzungszulage und die Landesfunktionszulage laut nachstehendem Absatz 3, und
- b) der im Artikel 33 Absatz 1 Buchstaben a), b) und c) angeführten staatlichen Jahresbruttobesoldung, inbegriffen das 13. Monatsgehalt und die Zulage für die zweite Sprache für die höhere Laufbahn, auch falls nicht zustehend.

Ergibt sich bei der Berechnung der Differenz ein negativer Betrag, so wird dieser nicht in Abzug gebracht.

2. Für die Zuerkennung der Gehaltsposition gemäß geltendem Landeskollektivvertrag kommt die vom geltenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vorgesehene Regelung über die berufliche Entwicklung zur Anwendung. Als Aus-

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione degli articoli 35 e 36 sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi ivi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

Articolo 38 Retribuzione di posizione

1. Per il periodo 1.9.2000-31.12.2000 l'indennità di funzione provinciale è attribuita secondo il contratto collettivo provinciale 16 aprile 1998. Con decorrenza dal 1.1.2001 ai/alle dirigenti scolastici/che è corrisposta, per la durata dell'incarico dirigenziale, la retribuzione di posizione mensile, per 12 mensilità, corrispondente alla differenza tra:

- a) il trattamento lordo annuale inclusa la tredicesima mensilità connesso con la posizione dell'ottava qualifica funzionale, per classi e scatti, ai sensi del contratto collettivo vigente per il personale del comparto dell'Amministrazione provinciale, comprensivo dell'indennità integrativa speciale e l'indennità di funzione provinciale di cui al successivo comma 3, e
- b) la retribuzione lorda annuale statale, comprensiva della tredicesima mensilità, di cui all'articolo 33, comma 1, lettere a), b) e c), inclusa l'indennità di bilinguismo per la carriera direttiva, anche se non spettante.

Qualora l'importo di tale differenza risultasse negativo, lo stesso non viene portato in detrazione.

2. Per l'attribuzione della posizione di livello retributivo ai sensi del contratto collettivo provinciale si applica la disciplina relativa alla progressione professionale prevista dal vigente contratto collettivo intercompartimentale, prendendo

gangsposition für die Weiterentwicklung gilt die den Schuldirektoren/innen aufgrund der Vergleichstabelle laut Anlage 1 zum LKV vom 16.04.1998 am 01.04.1998 nach Klassen und Vorrückungen zugewiesene Gehaltsposition.

3. Für die Berechnung des individuellen Funktionsgehalts wird jedem/r Schuldirektor/in vom/von der Schulamtsleiter/in die Landesfunktionszulage zuerkannt, wie sie für die Führungskräfte des Landes vorgesehen ist. Diese Landesfunktionszulage wird unter Anwendung der Koeffizienten von 0,5 bis 1,2 nach den Modalitäten festgelegt, die vom geltenden Kollektivvertrag für die Führungskräfte des Landes vorgesehen sind. Dieser Koeffizient wird aufgrund der Kriterien laut Anlage C festgelegt.

4. Die neuen Kriterien für die Bemessung der Landesfunktionszulage laut Anlage C werden ab 1.9.2001 angewandt.

5. Ab dem Schuljahr 2001/02 wird den Schuldirektoren/innen, die in Folge der Anwendung des Schulverteilungsplanes gemäß Artikel 3 des Landesgesetzes vom 29. Juni 2000, Nr. 12, überzählig geworden sind, für das erste Jahr der Überzähligkeit das Funktionsgehalt laut Absatz 1 berechnet und ausbezahlt, wobei dieselbe vor der Überzähligkeit zuerkannte Landesfunktionszulage herangezogen wird. Diese Zulage wird ab dem zweiten Jahr der Überzähligkeit um 50% reduziert.

6. Der/Die Schuldirektor/in, welcher/e mit der Amtsführung einer Schule betraut wird, erhält die entsprechende Landesfunktionszulage im Ausmaß von 50%.

Artikel 39 Ergebnisgehalt

1. Der individuelle Jahresbetrag des Ergebnisgehalts kann nicht höher sein als 28% der gemäß Artikel 38 Absatz 3 zuerkannten Landesfunktionszulage; das Ergebnisgehalt wird aufgrund der für die Führungskräfte des Landes vorgesehenen

come punto di partenza ai fini della progressione economica l'inquadramento, per classi e scatti, già attribuito in data 1° aprile 1998 per effetto della tabella di corrispondenza di cui all'allegato 1 del CCP 16 aprile 1998.

3. Per la determinazione della retribuzione di posizione individuale l'Intendente scolastico/a competente attribuisce, a ogni singolo/a dirigente scolastico/a, l'indennità di funzione provinciale prevista per il personale dirigente provinciale, mediante l'applicazione dei coefficienti da un minimo di 0,5 ad un massimo di 1,2 secondo le modalità stabilite dal vigente contratto collettivo provinciale per il personale dirigenziale. Detto coefficiente è determinato in base ai criteri di cui all'allegato C.

4. I nuovi criteri per la determinazione dell'indennità di funzione provinciale di cui all'allegato C trovano applicazione a decorrere dal 1.9.2001.

5. A decorrere dall'anno scolastico 2001/02 al personale dirigenziale risultante soprannumerario in seguito all'applicazione del piano di dimensionamento di cui all'articolo 3 della legge provinciale 29 giugno 2000, n. 12, viene corrisposta per il primo anno della posizione di soprannumerarietà la retribuzione di posizione di cui al comma 1, prendendo come base di calcolo la medesima indennità di funzione provinciale precedentemente assegnata. Tale indennità viene ridotta al 50% dal secondo anno di permanenza nella posizione di soprannumerarietà.

6. Il/La dirigente scolastico/a cui viene affidata la reggenza di una istituzione scolastica, spetta la relativa indennità di funzione provinciale nella misura del 50%.

Articolo 39 Retribuzione di risultato

1. L'importo annuo individuale della retribuzione di risultato non può essere superiore al 28% dell'indennità di funzione provinciale attribuita ai sensi dell'articolo 38, comma 3; la retribuzione di risultato è calcolata secondo le modalità

Modalitäten berechnet und in Folge der jährlichen Bewertung ausbezahlt. Falls aufgrund der Kriterien für die Ermittlung der Koeffizienten für die Landesfunktionszulage ein höherer Koeffizient als 1,2 zustehen würde, wird der genannte Prozentsatz von 28% bei einem Koeffizienten von 1,3 auf 33% und bei einem Koeffizienten von 1,4 auf 38% erhöht.

2. Die Höhe des Ergebnisgehalts wird vom/von der zuständigen Schulleiter/in aufgrund der Kriterien, die im Bewertungssystem laut Artikel 23 des Vertrages festgelegt sind, bestimmt.

3. Das Ergebnisgehalt steht im Ausmaß von nicht weniger als 80% zu und wird auf die 28% bzw. 33% und 38% laut Absatz 1 berechnet, falls die für das jeweilige Jahr vereinbarten Ziele oder Ergebnisse erreicht wurden.

4. Für die Zuerkennung der restlichen 20% des Ergebnisgehalts werden folgende Kriterien berücksichtigt:

- a) die bei der Führung der zur Verfügung stehenden personellen und strukturellen Ressourcen gezeigte berufliche Kompetenz,
- b) die Komplexität der anvertrauten Führungsstruktur,
- c) die allgemeine Funktionalität des Dienstes und die Zufriedenheit der Kundschaft,
- d) die Ausübung zusätzlicher Aufgaben.

5. Dieser Artikel findet ab 1. September 2002 Anwendung.

6. Für die Schuljahre 2000/01 und 2001/02 wird als Ausgleich für die nicht gewährte Ergebniszulage ein einmaliger Betrag von 600 Euro brutto gewährt, vorbehaltlich positiver Bewertung.

previste per i/le dirigenti provinciali ed è corrisposto a seguito della valutazione annuale. Qualora in base ai criteri per la determinazione dei coefficienti per l'indennità di funzione provinciale dovesse spettare un coefficiente superiore a 1,2, la predetta percentuale del 28% è incrementata al 33% per un coefficiente pari a 1,3 e al 38% per un coefficiente pari a 1,4.

2. La misura della retribuzione di risultato viene stabilita dal/la competente Intendente scolastico/a, secondo i criteri da stabilirsi nell'apposito sistema di valutazione ai sensi dell'articolo 23 del presente contratto.

3. La retribuzione di risultato spetta in misura non inferiore al 80% calcolato sul 28% risp. 33% e 38% di cui al comma 1 in caso di raggiungimento degli obiettivi o risultati concordati per il rispettivo anno.

4. Per il riconoscimento del restante 20 per cento della retribuzione di risultato vengono rispettati i seguenti criteri:

- a) esperienza professionale dimostrata nella gestione delle risorse umane ed organizzative a disposizione;
- b) complessità della struttura dirigenziale affidata;
- c) generale funzionamento del servizio e soddisfacimento dell'utenza;
- d) gestione di ulteriori compiti.

5. Il presente articolo trova applicazione a decorrere dal 1° settembre 2002.

6. Per gli anni scolastici 2000/01 e 2001/02 viene attribuito ai fini compensativi per la mancata corresponsione dell'indennità di risultato un importo un tantum di euro 600 lordi, previa valutazione positiva.

Artikel 40
Funktions- und Ergebnisgehalt für
Lehrpersonen, die mit der Führung
einer Schule beauftragt sind

1. Den Lehrpersonen, die mit der Führung einer Schule beauftragt sind, steht eine Landesfunktionszulage zu, die nach den im Artikel 38 Absatz 3 festgelegten Kriterien und Modalitäten berechnet wird. Mit Wirkung vom 1.1.2001 wird die Landesfunktionszulage, einschließlich des Anteils des 13. Monatsgehaltes, in 12 Monatsraten ausbezahlt.

2. Dem Lehrpersonal der Grundschule mit Doktorat und Zweisprachigkeitsnachweis für die ehemalige höhere Laufbahn, das mit der Führung einer Schule beauftragt ist, wird das Funktionsgehalt ab dem 1.9.2000 um den monatlichen Betrag von 161,02 Euro brutto erhöht.

3. Allen Lehrpersonen, die mit der Führung einer Schule beauftragt sind, steht das Ergebnisgehalt laut Artikel 39 zu.

Artikel 41
Außendienstregelung

1. Für die Außendienstregelung finden die Bestimmungen Anwendung, die für die Führungskräfte des Landes gelten.

Artikel 42
Dreisprachigkeitszulage

1. Mit Wirkung vom 1.1.2001 wird den Direktoren/innen der Schulen der ladinischen Ortschaften, von denen eine angemessene Kenntnis der italienischen, deutschen und ladinischen Sprache im Sinne der geltenden Bestimmungen verlangt wird, monatlich eine Dreisprachigkeitszulage ausbezahlt; der Jahresbruttobetrag der Zulage beträgt 11% des Jahresgehaltes für 12 Monate, nach Gehaltspositionen, gemäß beiliegende Tabelle A.

Articolo 40
Retribuzione di posizione e di risultato
per il personale docente incaricato di
una direzione scolastica

1. Ai/Alle docenti incaricati/e di una direzione scolastica viene corrisposta l'indennità di funzione provinciale, calcolata secondo criteri e modalità di cui all'articolo 38, comma 3. Con decorrenza 1.1.2001 l'indennità di funzione provinciale, comprensiva del rateo della 13ma mensilità, viene corrisposta per 12 mensilità.

2. Per i/le docenti elementari in possesso della laurea e dell'attestato di bilinguismo per ex carriera direttiva incaricati/e della direzione di una istituzione scolastica, la retribuzione di posizione viene maggiorata dell'importo mensile di euro 161,02 lordo a decorrere dal 1.9.2000.

3. A tutti/e i/le docenti incaricati/e di una istituzione scolastica spetta la retribuzione di risultato di cui all'articolo 39.

Articolo 41
Disciplina di missione

1. Per la disciplina di missione si applicano le disposizioni del personale dirigenziale della Provincia.

Articolo 42
Indennità di trilinguismo

1. A decorrere dal 1.1.2001 al personale dirigente delle scuole delle località ladine, cui è richiesta un'adeguata conoscenza delle lingue italiana, tedesca e ladina ai sensi della vigente normativa, è corrisposta mensilmente un'indennità di trilinguismo; l'importo lordo annuale dell'indennità viene calcolato nella misura dell'11% dello stipendio annuo per dodici mesi e per posizioni stipendiali di cui all'allegata tabella A.

Titel V

Abschließende Bestimmungen

Artikel 43

Schuldirektoren/innen, die bei der Landesverwaltung, den Körperschaften des Landes und den Universitäten verwendet werden

1. Für Schuldirektoren/innen, die im Sinne der geltenden Bestimmungen der Landesverwaltung, den Körperschaften des Landes oder den Universitäten zur Verfügung gestellt sind, wird der Auftrag von den zuständigen Organen der entsprechenden Strukturen aufgrund der folgenden allgemeinen Kriterien erteilt:

- a) Gegenstand und Komplexität der zugewiesenen Aufgaben,
- b) Rang im Rahmen der Verwaltungsstruktur,
- c) durch den Rang übertragene Verantwortung,
- d) für die Durchführung der übertragenen Tätigkeit erforderlichen Voraussetzungen.

2. Für alle Arten von Aufträgen gemäß Absatz 1 gelten die Bestimmungen des Artikels 19 Absatz 1 zweiter Satz des GvD Nr. 165/2001, sowie, falls anwendbar, die allgemeinen Kriterien gemäß Artikel 13.

3. Die Zeiträume, die von den Schuldirektoren/innen in Abordnung, Freistellung, Wartestand zu Gewerkschaftszwecken, Verwendung oder Versetzung außerhalb des Stellenplans verbracht werden, gelten in jeder Hinsicht als Schuldienst; dies gilt auch mit Bezug auf die Gewährung der Zusatzvergütung. Diesem Personal stehen demzufolge alle Gehaltselemente zu, einschließlich des Funktions- und Ergebnisgehalts. Bei Abordnungen an die Universität wird das Funktions- und Ergebnisgehalt von der Universität festgelegt, in den anderen Fällen von der Landesregierung.

4. Auch dem Personal laut Absatz 1 kann nur ein einziger Führungsauftrag erteilt werden. Mit Wirkung ab dem Schuljahr 2003/04 muss das derzeit verwendete

Titolo 5

Disposizioni conclusive

Articolo 43

Personale dirigenziale utilizzato dall'Amministrazione provinciale, da enti dipendenti dalla Provincia ovvero dalle università

1. Gli incarichi ai/alle dirigenti scolastici/che, utilizzati/e in base alle norme vigenti dall'Amministrazione provinciale, da enti dipendenti dalla Provincia ovvero dalle Università, sono conferiti dai competenti organi delle relative strutture in base ai seguenti criteri generali:

- a) oggetto e complessità gestionale delle funzioni affidate;
- b) posizione nell'ambito dell'organizzazione dell'Amministrazione;
- c) responsabilità implicate dalla posizione;
- d) requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività di competenza.

2. Trovano applicazione per i tipi di incarichi di cui al comma 1, l'articolo 19, comma 1, secondo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, nonché, in quanto applicabili, i criteri generali richiamati dall'articolo 13.

3. Il periodo trascorso dal personale in posizione di comando, distacco, esonero, aspettativa sindacale, utilizzazione e collocamento fuori ruolo, è valido a tutti gli effetti come servizio di istituto nella scuola, anche ai fini dell'accesso al trattamento economico accessorio. A detto personale competono, pertanto, tutte le voci retributive, ivi compresa la retribuzione di posizione e di risultato. Per comandi presso l'università la retribuzione di posizione e di risultato è fissata dall'università, negli altri casi dalla Giunta provinciale.

4. Anche al personale di cui al comma 1 può essere affidato solo un unico incarico dirigenziale. A decorrere dall'anno scolastico 2003/04, al personale attual-

Personal zwischen einer Direktionsstelle oder einer Verwendung wählen.

5. Es bleiben alle geltenden Bestimmungen aufrecht, wonach der Dienst in anderen Aufgabenbereichen, der die Abwesenheit von der Schule notwendig macht, in jeder Hinsicht gilt.

Artikel 44 Mensadienst

1. Die Schuldirektoren/innen können zu denselben Bedingungen, wie sie für das Landespersonal gelten, den Mensadienst, sei es in direkter wie auch in indirekter Form, in Anspruch nehmen, inbegriffen die Verwendung von Mensagutscheinen.

Artikel 45 Zusatzrentenfonds

1. Auf das Personal laut Artikel 1 wird die Regelung über die Zusatzrentenfonds gemäß den Modalitäten und Kriterien ausgedehnt, die für das entsprechende Personal des öffentlichen Dienstes des Landes vorgesehen werden.

Artikel 46 Schlussbestimmungen

1. Die in den Landeskollektivverträgen vom 16. April 1998 und vom 22. August 2000 enthaltenen Bestimmungen für die Direktoren/innen finden mit Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages keine Anwendung mehr.

16. Mai 2003

Die Öffentliche Delegation

DER LANDESRAT / L'ASSESSORE

Dr. Otto Saurer

mente utilizzato è data facoltà di scelta tra una sede di direzione o l'incarico di utilizzazione.

5. Restano ferme le disposizioni in vigore che prevedono la validità del periodo trascorso da questo personale scolastico in altre situazioni di stato che comportano assenza dalla scuola.

Articolo 44 Servizio mensa

1. I/Le dirigenti scolastici/che possono accedere al servizio mensa in forma diretta o indiretta, compresa quella mediante buoni pasto, alle medesime condizioni previste dalle vigenti disposizioni per il personale della Provincia.

Articolo 45 Fondi previdenziali complementari

1. Al personale di cui all'articolo 1 sarà estesa la disciplina relativa ai fondi previdenziali complementari secondo le modalità ed i criteri previsti per il personale del pubblico impiego provinciale.

Articolo 46 Disposizioni finali

1. Dalla data di entrata in vigore del presente contratto non trovano più applicazione le disposizioni contenute nei contratti provinciali del 16 aprile 1998 e del 22 agosto 2000 relative al personale direttivo.

16 maggio 2003

La delegazione pubblica

DIE LANDESRÄTINNEN / LE ASSESSORE

Dr. Sabina Kasslatte Mur

Luisa Gnechi

DER LANDESRAT / L'ASSESSORE

Dr. Florian Mussner

DIE SCHULAMTSLEITER / GLI INTENDENTI SCOLASTICI

Dr. Peter Höllrigl

Dr. Bruna Visintin Rauzi

Dr. Roland Verra

DER RESSORTDIREKTOR / IL DIRETTORE DI DIPARTIMENTO

Dr. Günther Andergassen

DIE ABTEILUNGSDIREKTOREN / I DIRETTORI DI RIPARTIZIONE

Dr. Paul Silbernagl

Dr. Claudio Vidoni

Dr. Alfred Irsara

Dr. Engelbert Schaller

DIE AMTSDIREKTOREN / I DIRETTORI D'UFFICIO

Dr. Klaus Schwarzer

Dr. Giorgio Danieli

Gewerkschaftsorganisationen

Organizzazioni sindacali

ANP/SDV/LDL

SÜDTIROLER DIREKTOREN- / ASSOCIAZIONE NAZIONALE
VEREINIGUNG / DEI DIRIGENTI E DELLE ALTE
PROFESSIONALITÀ DELLA SCUOLA

Dr. Luis Amplatz

Dr. Ivan Eccli

Dr. Franz Lemayr

Dr. Marino Melissano

SSG/ASGB / SSG/ASGB

Heidi Frötscher

SGB-CISL-SCHULE / CISL-SGB-SCUOLA

Dr. Johann Rottensteiner

Erich Sparer

Tabelle A							Tabella A						
	Gehalt zum 31.12.2000	SEZ	Monatliche Erhöhungen vom 1.1.2001	Jahresgehalt zum 1.1.2001				Stipendio al 31.12.2000	IIS	Incrementi mensili dal 1.1.2001	Stipendio annuo al 1.1.2001		
				Für zwölf Monate	dreizehnter Monatsgehalt	für dreizehn Monatsgehälter					Per dodici mesi	tredecima mensilità	per tredici mensilità
von 0 bis 2	16.881,43	7.263,92	39,25	17.352,44	1.446,04	18.798,47	da 0 a 2	16.881,43	7.263,92	39,25	17.352,44	1.446,04	18.798,47
von 3 bis 8	17.657,14	7.263,92	40,28	18.140,55	1.511,71	19.652,26	da 3 a 8	17.657,14	7.263,92	40,28	18.140,55	1.511,71	19.652,26
von 9 bis 14	19.952,80	7.263,92	44,42	20.485,78	1.707,15	22.192,93	da 9 a 14	19.952,80	7.263,92	44,42	20.485,78	1.707,15	22.192,93
von 15 bis 20	22.242,25	7.263,92	48,03	22.818,62	1.901,55	24.720,17	da 15 a 20	22.242,25	7.263,92	48,03	22.818,62	1.901,55	24.720,17
von 21 bis 27	24.556,49	7.263,92	52,16	25.182,44	2.098,54	27.280,97	da 21 a 27	24.556,49	7.263,92	52,16	25.182,44	2.098,54	27.280,97
von 28 bis 34	27.614,95	7.263,92	57,33	28.302,87	2.358,57	30.661,44	da 28 a 34	27.614,95	7.263,92	57,33	28.302,87	2.358,57	30.661,44
von 35	29.923,00	7.263,92	60,94	30.654,30	2.554,52	33.208,82	da 35	29.923,00	7.263,92	60,94	30.654,30	2.554,52	33.208,82

Tabelle B		Tabella B	
Jahresgehalt	18.798,47	Stipendio annuo	18.798,47
Jährliche Steigerung Artikel 40 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages vom 1. März 2002	8.984,37	Incremento annuo articolo 40 del CCNL 1° marzo 2002	8.984,37
Übernahme zulasten des Fonds Artikel 42 des gesamtstaatlichen Kollektivvertrages vom 1. März 2002	1.105,22	Conglobamento a carico del fondo articolo 42 del CCNL 1° marzo 2002	1.105,22
Sonderergänzungszulage (einschließlich 13. Monatsgehalt)	7.263,92	Indennità integrativa speciale (inclusa 13 [^] mensilità)	7.263,92
Summe	36.151,98	Totale	36.151,98

Anlage C

Kriterien für die Bemessung der Landesfunktionszulage:

Ausgangspunkt für die Festlegung des Koeffizienten bildet der höhere Koeffizient, der sich aus Punkt a) und b) ergibt. Für jeweils 10 Punkte aus dem Punkt c) wird der genannte Ausgangskoeffizient um einen Prozentpunkt (0,1 Punkte) erhöht.

a) Anzahl der Schüler/innen:

- 0 - 149 = 0,5
- 150 - 249 = 0,6
- 250 - 349 = 0,7
- 350 - 449 = 0,8
- 450 - 549 = 0,9
- 550 - 699 = 1,0
- 700 und mehr = 1,1

b) Anzahl des Personals:

(es wird das gesamte zum Zeitpunkt der Berechnung effektiv im Dienst befindliche Lehr- und Verwaltungspersonal angegeben)

- von 0 bis 44 = 0,5
- von 45 bis 54 = 0,6
- von 55 bis 64 = 0,7
- von 65 bis 74 = 0,8
- von 75 bis 90 = 0,9
- 91 und mehr = 1,0

c) Komplexität:

- 1) Schule mit Rechtspersönlichkeit: 3 Punkte,
- 2) Vertikale Schulorganisation (SSP): 10 Punkte (maximal 15 Punkte, wenn mehr als 2 Schulstufen betroffen sind),
- 3) Anzahl Schulstellen (Grundschule, Mittelschule) bzw. Außensektionen (Mittelschule): 1 Punkt pro Schulstelle,
- 4) Zusätzliche Gemeinden im Einzugsgebiet einer Grundschule/Mittelschule (1 Punkt pro Gemeinde; maximal 4 Punkte),
- 5) Zusätzliche Fachrichtungen in den Oberschulen (4 Punkte pro Fachrichtung; bis maximal 15 Punkte),

Allegato C

Criteri per la determinazione dell'indennità di funzione provinciale:

Per la determinazione del coefficiente viene adottato in primo luogo il coefficiente più alto desumibile dal punto a) e b). Il coefficiente così determinato viene aumentato di un decimale (0,1 punti) ogni 10 punti ottenuti, applicando i parametri del punto c).

a) numero degli/delle alunni/e:

- 0 - 149 = 0,5
- 150 - 249 = 0,6
- 250 - 349 = 0,7
- 350 - 449 = 0,8
- 450 - 549 = 0,9
- 550 - 699 = 1,0
- 700 e più = 1,1

b) numero del personale:

(viene indicato l'intero personale docente e amministrativo in servizio alla data del calcolo)

- da 0 a 44 = 0,5
- da 45 a 54 = 0,6
- da 55 a 64 = 0,7
- da 65 a 74 = 0,8
- da 75 a 90 = 0,9
- 91 e più = 1,0

c) complessità:

- 1) scuola con personalità giuridica: 3 punti;
- 2) organizzazione scolastica verticale: 10 punti (fino a 15 punti, qualora comprenda più di due gradi di scuola);
- 3) numero plessi (scuola elementare, scuola media) risp. sezioni esterne (scuola media): 1 punto per plesso;
- 4) ulteriori Comuni nel bacino d'utenza di una scuola elementare/scuola media (1 punto per comune; fino a 4 punti);
- 5) ulteriori indirizzi nelle scuole superiori (4 punti per indirizzo; fino a 15 punti);

- | | |
|---|--|
| 6) Fachrichtung in der Mittelschule (Musik): 4 Punkte pro Fachrichtung, | 6) indirizzo nella scuola media (musica): 4 punti per indirizzo; |
| 7) Ganztagschule in der Grundschule/Mittelschule: 3 Punkte, | 7) scuola a tempo pieno nella scuola elementare/media: 3 punti; |
| 8) Nachmittagsunterricht (nur über 6 Halbtage hinaus): 1 Punkt pro Nachmittag (bis maximal 3 Punkte), | 8) lezioni pomeridiane (qualora superino le 6 mezze giornate): 1 punto a pomeriggio (fino a 3 punti); |
| 9) Abendschulen in der Mittelschule/Oberschule: 3 Punkte, | 9) scuole serali di scuole medie e superiori: 3 punti; |
| 10) Kerkerschulen, Krankenhausschulen: 2 Punkte, | 10) scuole carcerarie, scuole in ospedale: 2 punti; |
| 11) Besondere prekäre Schulsituation (Klassen mit Flüchtlingen, Ausländern und Nomaden, Schülerheime, sehr prekäre Raumsituation, usw.): bis zu 5 Punkte, | 11) situazioni scolastiche particolari precarie (classi con profughi, stranieri e nomadi, convitti, situazione dei locali molto precaria, etc.): fino a 5 punti; |
| 12) Führung überschulischer Einrichtungen (Sportanlagen, Mensen, Schwimmbäder usw.): 5 Punkte, | 12) gestione di impianti extrascolastici (impianti sportivi, piscine, etc.): 5 punti; |
| 13) Labors und Werkstätten an Oberschulen: 1 Punkt pro Einheit (bis maximal 10 Punkte für die Gewerbeoberschule, sowie die Oberschule für Geometer und die Oberschule für Landwirtschaft; bis maximal 6 Punkte in anderen Oberschulen), | 13) laboratori nelle scuole superiori: 1 punto per laboratorio (fino a 10 punti nell'istituto tecnico industriale nonché nell'istituto tecnico per geometri e nell'istituto tecnico agrario; fino a 6 punti nelle altre scuole superiori); |
| 14) Übungsfirma, Experten/innenunterricht in den Abschlussbiennien der Lehranstalten: maximal 3 Punkte (1 Punkt pro Übungsfirma und 1 Punkt pro Klassenzug Experten/innenunterricht), | 14) imprese simulate, lezioni di esperti/e nei bienni conclusivi degli istituti tecnici: fino a 3 punti (1 punto per impresa simulata e 1 punto per sezione con lezioni di esperti/e); |
| 15) Große bzw. zusammengeschlossene Bibliotheken (laut Bibliotheksgesetz) und/oder Bibliotheken, die öffentlich genutzt werden: 2 Punkte, | 15) biblioteche di grandi scuole o interscolastiche (ai sensi della legge sulle biblioteche) e/o biblioteche aperte al pubblico: 2 punti; |
| 16) Verwahrer/innen von Gebäuden, in denen Schulen verschiedener Direktionen untergebracht sind: 3 Punkte, | 16) consegnatari/e di edifici sede di più scuole: 3 punti; |
| 17) Projekte besonderer Art: 2 Punkte, | 17) progetti speciali: 2 punti; |
| 18) Landwirtschaftlicher Betrieb: 15 Punkte. | 18) azienda agricola: 15 punti. |

