

DIE WICHTIGSTEN NEUERUNGEN DES BEREICHS- ÜBERGREIFENDEN KOLLEKTIVVERTRAGES

vom 12.02.2008

Kündigungsfrist – Art. 17, Absatz 2

Die Kündigungsfrist von 30 Tagen läuft nun ab dem ersten Tag nach Erhalt der Mitteilung der Kündigung von Seiten der Verwaltung.

Kündigungsfrist – Art. 17, Absatz 7

Das Arbeitsverhältnis kann auch im Einvernehmen ohne Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst werden.

Mobilität zwischen den Körperschaften – Art. 18, Absatz 1

Um die Mobilität in Anspruch nehmen zu können, muss nicht mehr die Probezeit bestanden worden sein.

Unterbrechung des ordentlichen Urlaubes – Art. 23, Absatz 10

Der Urlaub kann nun auch bei Sonderurlaub wegen Todesfalls unterbrochen werden.

Sonderurlaub wegen Todesfalls – Art. 24, Absatz 1, Buchstabe e)

Der Sonderurlaub steht nicht nur bei Todesfall des Ehegatten zu, sondern auch für Personen, welche laut Meldeamt in eheähnlichen Beziehungen leben.

Sonderurlaub aus schwerwiegenden Gründen – Art. 24, Absatz 1, Buchstabe f)

Die Ablehnung des Antrages um diesen Sonderurlaub muss schriftlich erfolgen.

Unbezahlter Wartestand zur Betreuung von pflegebedürftigen Personen – Art. 33

Für zwei Monate übernimmt die Körperschaft sämtliche Pensionsbeiträge.

Freistellung aus Erziehungsgründen – Art. 38, Absatz 2

Diese steht nun auch dem Personal mit befristetem Arbeitsvertrag und einem Dienstalter von mindestens vier Jahren zu, das nicht die Möglichkeit hatte, an einem Auswahlverfahren zur Aufnahme in den Dienst bei der Herkunftskörperschaft teilzunehmen.

Individuelles Gehalt aufgrund der Berufserfahrung – Art. 78

Der Antrag um Anerkennung der Berufserfahrung ist innerhalb von 30 Tagen nach Unterzeichnung des individuellen Arbeitsvertrags vorzulegen.

Zulage für stellvertretende Führungskräfte – Art. 87, Absatz 3 und 4

Die Zulage wird graduell in ein fixes Lohnelement im Ausmaß von 5 % pro Jahr, mit Wirkung ab 1. Jänner 2009, umgewandelt.

Anlage 2 – Anzahlung auf die Abfertigung

Art. 1 – Gründe

Mit der neuen Regelung kann man für alle Zwecke, auch jene, die bisher 20 Dienstjahre erforderten, bereits nach acht effektiven Dienstjahren ansuchen.

Art. 2 und 5 – Ausmaß und Anwendungskriterien

Das Höchstausmaß wird auf 45.170 Euro angehoben, für einige Zwecke auf 20 % der Abfertigung bzw. nicht mehr als 15.000 Euro beschränkt.

Die Gesuche müssen nun in der Zeit vom 1. Juli bis 31. Oktober des Jahres vor der Gewährung eingereicht werden. Für das Jahr 2008 gilt als Einreichetermin in Erstanwendung der 30. Mai 2008.

Anlage 3 – Abfertigung und Ergänzungsfürsorge

Art. 4, Absatz 2 – Beitragsleistung

Der Beitrag zu Lasten der Körperschaft wird für das Personal, das in die untere Besoldungsstufe eingestuft ist, von 1 % auf 2 % erhöht.



STEUERFREIBETRÄGE 2008

Steuerfreibeträge jährlich beantragen

Seit heuer muss jeder und jede Bedienstete, um in den Genuss der „Steuerfreibeträge für zu Lasten lebende Familienmitglieder“ zu kommen, jährlich einen Antrag stellen. Mit diesem Antrag müssen die Steuernummern sowie die anagraphischen Daten für alle zu Lasten lebenden Familienmitglieder mitgeteilt werden (Art. 1, Absatz 221 des Gesetzes Nr. 244 vom 24.12.2007).

Wer hat Anspruch auf Steuerfreibeträge?

Der Vordruck „Steuerfreibeträge für zu Lasten lebende Familienmitglieder“ ist nur auszufüllen, wenn Personen steuerlich zu Lasten sind (mit Jahresbruttoeinkommen

bis zu 2.840,51 €).

Wie werden die Steuerfreibeträge für Kinder zwischen den Eltern aufgeteilt?

Laut obgenanntem Artikel werden jedem Elternteil Steuerfreibeträge für zu Lasten lebende Kinder im Ausmaß von 50 % zuerkannt, sofern der andere Elternteil steuerlich nicht zu Lasten ist. Im Zweifelsfall wird geraten, sich an ein Steuerbeistandszentrum (CAF, Patronat, Gewerkschaft usw.) zu wenden und die Anweisungen auf dem Antragsformular genauestens zu lesen; das Gehaltsamt ist für diese Fragen nicht zuständig.

Keinen Antrag gestellt – was passiert?

Wird für das Jahr 2008 kein Antrag um „Steuerfreibeträge für zu Lasten lebende Familienmitglieder“ gestellt, können die Steuerfreibeträge für das Jahr 2008 nicht mehr gewährt werden. Die im Jahr 2008 gewährten Freibeträge müssen rückwirkend bis Jänner zurückerstattet werden und werden direkt vom Gehalt abgezogen.

Lohnstreifen – Wo sehe ich die Steuerfreibeträge?

Auf dem Lohnstreifen sind im Feld „Einkommenssteuerberechnung“ (rechts oben) die Steuerfreibeträge ersichtlich.

The image shows a tax form titled 'AUFSTELLUNG DES GEHALTES CEDOLINO STIPENDIO' from the 'AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL' and 'PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE'. The form is divided into several sections:

- UBERSTUNDENVERGÜTUNG - LAVORO STRAORDINARIO**: A table with columns for 'Jahr - Anno etc.', 'Stunden-Orte', 'zu Euro - a Euro', and 'Betrag - importo'.
- GRUNDLAGE FÜR SOZIALBEITRÄGE - IMPONIBILI PREVIDENZIALI**: A large empty table.
- ABZUG FÜR DEN EHEPARTNER: gewährter Freibetrag des laufenden Jahres** (A): A field in the 'UBERSTUNDENVERGÜTUNG' table.
- ABZUG FÜR KINDER: gewährter Freibetrag des laufenden Jahres** (B): A field in the 'UBERSTUNDENVERGÜTUNG' table.
- ABZUG FÜR DAS ERSTE KIND, DAS DEM EHEPARTNER GLEICHGESTELLT IST: Ja/Nein** (C): A field in the 'UBERSTUNDENVERGÜTUNG' table.
- KINDER: Anzahl Kinder zu Lasten und Angabe des Prozentsatzes** (D): A field in the 'UBERSTUNDENVERGÜTUNG' table.
- ANDERE: Anzahl Andere Personen zu Lasten und Angabe des Prozentsatzes** (E): A field in the 'UBERSTUNDENVERGÜTUNG' table.
- EINKOMMENSTEUERBERECHNUNG - CALCOLO IRPEF**: A table with columns for 'Grundlage - imponibile', 'Grundlage von Dritten imponibile da terzi', and 'Grundlage ex Arbeitgeber imponibile ex datore di lavoro'. It includes fields for 'Abzug für Ehepartner' (A), 'Abzug für Kinder' (B), 'Kind Abzug Ehepartner' (C), 'Kinder - Figli' (D), and 'andere - Altri' (E).

Änderung des Familienstandes

Ändert sich der Familienstand im Laufe des Jahres (u.a. Geburt eines Kindes, Ehepartner oder Kinder nicht mehr zu Lasten, d.h. mit einem Jahresbruttoeinkommen über 2.840,51 Euro, Tod eines Familienmitgliedes), so ist dies dem Gehaltsamt unverzüglich durch einen neuen Antrag mitzuteilen. Die Richtigstellung der Freibeträge erfolgt unmittelbar.

2009

Wird für das Jahr 2009 kein Antrag um „Steuerfreibeträge für zu Lasten lebende Familienmitglieder“ gestellt, werden keine Steuerfreibeträge von Amtswegen ab Jänner 2009 gewährt.

Wo finde ich den Vordruck?

Im Frühjahr 2008 haben alle Bediensteten im

Dienst mit „zu Lasten lebenden Familienmitgliedern“ den Vordruck „Erklärung der Steuerabzüge 2008 für zu Lasten lebende Familienmitglieder“ zugeschickt bekommen.

Der Vordruck kann über die Internetseite des Gehaltsamtes 4.6 heruntergeladen werden. www.provinz.bz.it/personal/0406 - Formulkatalog - Steuerfreibeträge 2008.

VIDEO „VIELFALT ENTDECKEN“

Zusammenarbeit der Personalabteilung mit dem Presseamt

Die Personalabteilung hat in Zusammenarbeit mit dem Presseamt ein zweisprachiges Video auf DVD mit der Dauer von ca. fünf Minuten, in Auftrag gegeben. Dieses Video gibt einen kurzen Überblick über die Schönheit und Eigenart unseres Landes und eignet sich deshalb bestens zur kurzen Darstellung Südtirols anlässlich re-

präsentativer Veranstaltungen, Tagungen und Konferenzen der Südtiroler Landesverwaltung.

Bei diesem Video handelt es sich um einen Auszug aus einem längeren und ausführlicheren Video über die Landesverwaltung, das für die neu aufgenommenen Bediensteten der Landesverwaltung bestimmt ist.



ARZTVISITEN JA ODER NEIN?

Der bereichsübergreifende Kollektivvertrag vom 12. Februar 2008 enthält neue Aussagen zu den Arztvisiten, was zu den unterschiedlichsten Reaktionen und Interpretationen geführt hat. Es werden daher die notwendigen Erläuterungen gegeben.

Kollektivvertrag zur Kenntnis genommen

Positiv wird vermerkt, dass der Kollektivvertrag von sehr vielen Direktoren und Mitarbeitern des Landes, der Sanitätseinheit, der Gemeinden und Bezirksgemeinschaften gelesen wurde. Dass Neuerungen zu unterschiedlichen Reaktionen führen, liegt in der Natur der Sache.

Eigens gekennzeichnete Abwesenheit

Die wesentliche Aussage der Neuregelung der Thematik „Arztvisite“ (Artikel 30, Absatz 16 des BÜKV vom 12.2.2008) besteht darin, dass nun die Arztvisite als eigenständiger Grund einer möglichen und bezahlten Dienststabwesenheit vorgesehen ist.

Es stimmt allerdings auch, dass diese Grundausage an einige Bedingungen gebunden ist.

Größte Neuerung

In der Regel hat die Arztvisite außerhalb der Arbeitszeit zu erfolgen.

Beanspruchung während der Arbeitszeit

Bei Vorliegen von triftigen Gründen ermächtigt der zuständige Vorgesetzte ganz oder teilweise die Beanspruchung der Arztvisite während der Arbeitszeit. Dazu ist zwischen dem Personal und dem Vorgesetzten ein klärendes Gespräch zu führen, wobei die Bestimmungen des Datenschutzes zu wahren sind. Beispiele für triftige Gründe:

- die Dringlichkeit eines Arztbesuches;
- der von der Sanitätsstruktur vorgegebene Termin;
- die nicht bestehende Möglichkeit, außerhalb der Arbeitszeit einen Termin zu erhalten, da die Öffnungszeiten des Ambulatoriums gleich sind wie die eigene Arbeitszeit.

Die erfolgte Beanspruchung der Arztvisite während der Arbeitszeit ist im Nachhinein auf geeignete Weise zu belegen.

Arztvisite gilt als Krankheit

Die bisherige Vorgangsweise ist nun kollektivvertraglich verankert, sodass eine halb- oder ganztägige Arztvisite weiterhin nach den rechtlichen und wirtschaftlichen Regeln der Krankheit behandelt wird.

Abwesenheit ohne Ermächtigung

Sollte für die Arztvisite keine Ermächtigung oder nur eine Teilermächtigung erteilt werden, dann ist eine Dienststabwesenheit im Rahmen desurlaubes, des Zeitausgleiches oder der persönlichen Gründe (36 Stunden) möglich. Es ist selbstverständlich, dass bei all diesen Fällen im voraus die Ermächtigung zur Abwesenheit vom Dienst einzuholen ist.

Reisezeit

Bei Vorliegen von triftigen Gründen kann der zuständige Vorgesetzte auch die in die ordentliche Arbeitszeit fallende Zeit zum Erreichen des Zielortes und zur Rückkehr ganz oder teilweise berücksichtigen; auch in diesem Fall handelt es sich um eine bezahlte Dienststabwesenheit mit der Regelung der Arztvisite.

In diesem Zusammenhang könnte ein triftiger Grund zum Beispiel darin bestehen, dass bestimmte Untersuchungen an einer spezialisierten Klinik nur außerhalb des Landes oder in einem anderen Staat gemacht werden können.

Ermächtigung und PK

Die kollektivvertraglich vorgeschriebene präventive Ermächtigung zur Abwesenheit wegen Arztvisiten hat zur Folge, dass die diesbezüglichen Eingaben im AZES nur mehr mittels PK Grund 91 möglich sind.

Die derzeitige Funktionstaste F3 „Arztvisiten“ der Stempeluhren wird daher mit Wirkung 1. August 2008 deaktiviert.



KOMPETENZBILANZ FÜR BEDIENSTETE IM WARTESTAND

Das Amt für Personalentwicklung hat im Jahr 2007 einen Ausbildungskurs in deutscher Sprache zum Thema „Kompetenzpass“ durchgeführt, der an Bedienstete im Wartestand aus Mutterschaftsgründen gerichtet war. Heuer wurde auch ein Kurs „Kompetenzbilanz“ in italienischer Sprache angeboten.

 Viele Kompetenzen und persönliche Fähigkeiten, abgesehen von Schul- und Berufsbildung, die positiv auf die persönliche Entwicklung einwirken können, werden in verschiedensten Bereichen erworben wie Familie, Arbeitsplatz, Vereinen und in der Freizeit.

Einer der Zeiträume, in dem man besondere Kompetenzen und Erkenntnisse erlangt, die auch für die Arbeit wichtig sind, ist unserer Ansicht nach auch jene der Mutterschaft.

Diese Überzeugung war Ausgangspunkt des Projektes „Kompetenzbilanz“.

Ausgehend von der eigenen Lebensgeschichte und von den persönlichen Eigenschaften, von der Schulbildung und von den Erfahrungen im Arbeitsbereich und anderweitig haben die Teilnehmerinnen am Projekt aufgrund von Reflexions- und anderweitigen Übungen ihre Fähigkeiten und Kompetenzen ermittelt, und zwar bezüglich ihres „Wissens“, ihres „Könnens“, ihres „Seins“.

Die Teilnehmerinnen, die kurz- oder mit-

telfristig wieder ihre Arbeitstätigkeit aufnehmen werden, haben, nachdem sie ihren „persönlichen Reichtum“ und ihre Werte und Bedürfnisse „entdeckten“, mögliche Aufgabenbereiche ermittelt, mit denen sie sich nach Rückkehr in die Landesverwaltung befassen möchten und - einmal sich für den erstrebenswertesten entschieden - einen Umsetzungsplan erstellt.

Abgesehen von diesem Projekt haben die Teilnehmerinnen auch eine Methode erworben, die sie in Zukunft immer wieder nutzen können, sei es, dass sie ihr Ziel nicht erreichen konnten, sei es, dass sich irgendwann die Notwendigkeit eines Arbeitswechsels oder ein entsprechendes Bedürfnis ergibt.

Der Kurs, der von den Teilnehmerinnen als „sehr hilfreich“ bewertet wurde, wird im Frühjahr 2009 wieder angeboten.

Ein weiteres Mal erfolgreich durchgeführt worden ist in diesem Jahr der Kurs „Kompetenzpass“ in deutscher Sprache. Auch dieser Kurs wird im Jahr 2009 wieder angeboten.



GEHALTSERHÖHUNG JULI 2008



Inflationsausgleich

Mit Wirkung 1. Juli 2008 werden die zustehenden Bruttogehälter sowie die jährliche Burttosonderergänzungszulage um das entsprechende Ausmaß der vom ASTAT für Bozen erhobenen Inflationsrate für den Zeitraum 1. Juni 2007 – 31. Mai 2008 (bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 12. Februar 2008) erhöht. Die in den letzten Monaten stark angestiegene Inflation wird somit berücksichtigt.

Wo finde ich die Gehaltstabellen?

Die aktuellen Gehaltstabellen werden auf der Internetseite des Gehaltamtes 4.6 veröffentlicht: www.provinz.bz.it/personal/0406



UMFRAGE ZUM LANGEN DONNERSTAG IN DER PERSONALABTEILUNG

An zwei Donnerstagen im März und April 2008 wurde in den Gebäuden der Personalabteilung eine Befragung zu den Öffnungszeiten an Donnerstagen („Langer Donnerstag“) durchgeführt.

DONNERSTAG *Bürgertag*

LANGER DONNERSTAG
*Nutzen Sie die einheitlichen Öffnungszeiten
in den öffentlichen Ämtern in Bozen*

Die Zeit ist kostbar.
Erledigen Sie alles
an einem Tag!

8.30 13.00 | 14.00 17.30

AUTONOME PROVINZ
BOZEN-SÜDTIROL
STADTGEMEINDE BOZEN
REGIERUNGSKOMMISSARIAT
FÜR DIE PROVINZ BOZEN

Von den ungefähr 250 Kundinnen und Kunden, die während der Öffnungszeiten eines der Büros der Personalabteilung besuchten, waren 133 Personen (etwas mehr als die Hälfte) bereit, den Fragebogen auszufüllen.

Die Initiative zum langen Donnerstag kennen:

- 103 (77 %) der 133 befragten Personen,
- 63 % der Arbeitssuchenden, 76 % der Landesbediensteten und 79 % der Lehrer
- 71 % der Männer und 82 % der Frauen,

- 89 % der in Bozen wohnenden, 69 % der in einer anderen Gemeinde wohnenden Besucher.

Bewusst gewählt haben den langen Donnerstag 33 % der befragten Personen und 42 % nutzen den Donnerstag auch für andere Erledigungen.

Zufriedenheit

122 Besucher (92 %) zeigen sich mit den Öffnungszeiten des langen Donnerstags sehr bzw. ziemlich zufrieden.

Änderungswünsche

Ausweitung der Öffnungszeiten

Zwölf Befragte sprechen sich für die Vorverlegung der Öffnungszeiten am Morgen, 15 für durchgehende Öffnungszeiten und sechs für längere Öffnungszeiten am Nachmittag, aus.

Ausweitung der Initiative

107 Personen (82 %) sprechen sich dafür aus, dass auch die derzeit nicht an der Initiative beteiligten Verwaltungen von Bozen den langen Donnerstag beachten sollten.

Fazit

Die Initiative des langen Donnerstags kommt im Allgemeinen gut an. Wichtig wäre es nun, die Änderungswünsche mit den Mitinitiatoren zu besprechen und entsprechende Vorschläge auszuarbeiten.

MITTEILUNG



Änderung der Bankverbindung

Ändert ein Bediensteter seine Bankverbindung (Kontokorrent), so muss dies dem Gehaltsamt (4.6) mitgeteilt werden. Die Mitteilung der Änderung muss innerhalb 10. des Monats (für das Dezembergehalt und das 13. Monatsgehalt innerhalb 30.11.) unterschrieben mittels Fax oder Post an das Gehaltsamt geschickt werden. Als Bankverbindungsdaten gilt der IBAN-Code (27-stelliger Code).

Wo finde ich den Vordruck im Internet?

Der Vordruck kann über die Internetseite des Gehaltsamtes 4.6 heruntergeladen werden: www.provinz.bz.it/personal/0406 - Formulkatalog - Änderung der Kontokorrent Nummer - Vordruck

STUDIE ÜBER DIE KUNDENZUFRIEDENHEIT IN DER PERSONALABTEILUNG IM HERBST 2008

Im Jahr 1997 hat die Personalabteilung im Rahmen des Projektes „Optimierung des kundenorientierten Dienstes in der Personalabteilung“ eine Kundenbefragung durchgeführt.

Die Ergebnisse dieser Umfrage haben in der Folge ziemliche Veränderungen mit sich gebracht, deren sichtbarste Zeichen die Errichtung des INFO-Points, der Kindercke im Eingangsbereich des Bürogebäudes und die Herausgabe des Mitteilungsblattes SIMBOL sind. Viele Anregungen sind in die Leitbildarbeit eingeflossen und wurden bei den Workshops und Seminaren im Rahmen des obigen Projektes berücksichtigt und in Maßnahmen umgesetzt.

Nun, nach über zehn Jahren, möchten wir uns

wieder einer Befragung durch unsere Kunden stellen und von ihnen erfahren, womit sie bei unseren Dienstleistungen zufrieden sind, womit sie weniger oder überhaupt nicht zufrieden sind, und welche Verbesserungsvorschläge sie haben.

Wir haben in Zusammenarbeit mit dem ASTAT einen entsprechenden Fragebogen entwickelt. Dieser ist relativ kurz gefasst, für das Ausfüllen werden ca. zehn Minuten benötigt.

Die Fragebogenaktion wird voraussichtlich in diesem September durchgeführt.

Aus der Grundgesamtheit (Landesbedienstete im Dienst und im Ruhestand) werden wir eine repräsentative Stichprobe von ca. 400 Personen ermitteln. Besucher des INFO-Points, die nicht in die obigen Kategorien fallen, parallel dazu befragt werden.

Wir ersuchen bereits heute all jene, denen ein entsprechender Fragebogen zugestellt wird, sich die Zeit zu nehmen und ihn uns ausgefüllt zurückzusenden.

Die Ergebnisse werden wir in einer der nächsten Ausgaben von SIMBOL vorstellen.

EINSATZ VON NEUEN TECHNOLOGIEN

Weiterbildungswiki für Landesbedienstete

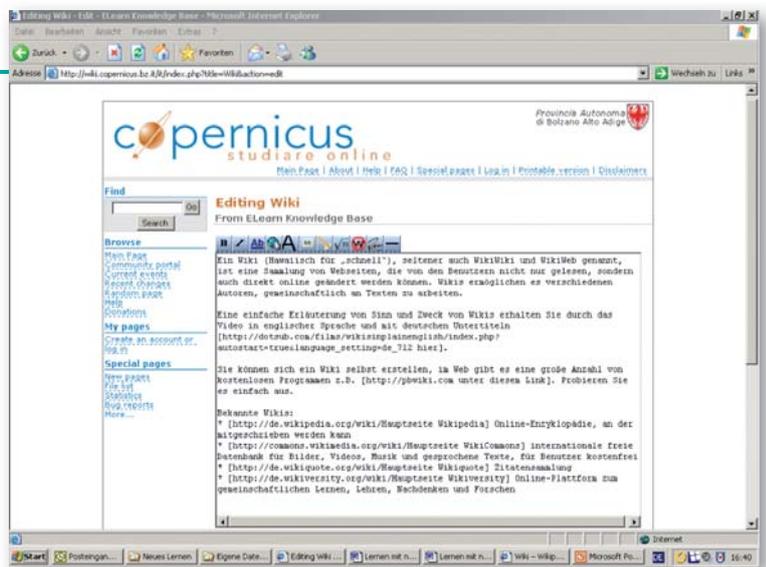
Im Spätherbst 2007 wurde den Abteilungsdirektoren und -direktorinnen das Weiterbildungsprogramm des Amtes für Personalentwicklung vorgestellt. Dabei machten einige Führungskräfte u.a. auch den Vorschlag, dass das wertvolle Wissen, das ihre Bediensteten vor allem durch die externen Weiterbildungen erwerben, nicht in den einzelnen Köpfen verbleiben, sondern weitergegeben werden sollte. In der Folge wurde der Einsatz eines Wikis als bestens geeignet für diesen Wissensaustausch erachtet.

Wer Wikipedia (<http://de.wikipedia.org>) als größte Enzyklopädie kennt, und vor allem wer sie nicht nur konsultiert, sondern auch aktiv an ihr mitwirkt (d.h. eigene Texte einfügt, Korrekturen und Ergänzungen anbringt), der weiß, welch wirksames Instrument sie darstellt.

Zurzeit machen wir einige Versuche; in der Folge werden wir allen Bediensteten mit Intranetzugang den Zugang über das Intranet ermöglichen, und zwar:

- erhalten alle automatisch das Leserecht,
- für die Schreibrechte muss man sich einmal registrieren.

Wenn wir soweit sind, werden wir dies allen mitteilen. Wir hoffen, dass wir viele unter



Euch für diese Form des Wissensaustausches begeistern und dass wir viel gemeinsam und voneinander lernen können.

Lernen mit neuen Medien, z.B. mit Podcasts

Podcasts sind einfache Audiodateien oder Videodateien im Format MP3 bzw. MP4, die vom Internet, großteils kostenlos, heruntergeladen und dann über einen Player, viel-

leicht während einer Auto- oder Bahnfahrt, oder während des Joggings, angehört werden können. Mehr und mehr können wir im Internet Podcasts finden, die interessante Inhalte haben, und auch Zeitschriften und Nachrichtensender stellen Inhalte als MP3-Dateien ins Netz.

Ein Beispiel: auf der Seite www.dasabenteuerleben.de finden Sie Audiodateien zu Kreativität, Lernen und Gedächtnis, Motivation, NLP und Kommunikation usw.

DIE SCHLICHTUNGSKOMMISSION BEI DER PERSONALABTEILUNG

Die Schlichtungskommission bei der Personalabteilung unter dem Vorsitz von Luis Enderle bewährt sich immer mehr.

Bei Arbeitsstreitigkeiten muss der betroffene Arbeitnehmer vor dem Gang zum Arbeitsgericht einen Schlichtungsantrag an die Schlichtungskommission für Arbeitsstreitfälle bei der Personalabteilung oder bei der Abteilung Arbeit (Arbeitsservice) richten.

Mit Genugtuung kann man feststellen, dass bei der Personalabteilung viele Streitfälle bereits im Zuge des Schlichtungsverfahrens geschlichtet werden.

Viele Streitfälle, die der Verwaltung und auch den Bediensteten viel Geld und Zeit kosten,

können so vermieden werden.

Der Erfolg der Schlichtungen bei der Personalabteilung ist nicht zuletzt ein Verdienst des Präsidenten der Schlichtungskommission, Luis Enderle.

„STARK... DURCH SICHERHEIT“ – „STERSC... CUN SIGURTÈ“

Am Donnerstag, 8. Mai 2008, fand im Eingangsbereich der Freien Universität Bozen die feierliche Eröffnung der Ausstellung und die Geschenksverteilung zum Preisausschreiben „Stark... durch Sicherheit“ – „Steresc... cun sigurtè“ für deutsche und ladinische Kindergärten statt.

52 Kindergärten des Landes mit insgesamt 100 Sektionen und mit fast 2000 Kindern haben sich in den letzten Monaten mit dem Thema „Sicherheit und Unfallverhütung im Kindergartenalltag“ befasst. Sicherheit als Grundgedanke des Arbeitsschutzes muss frühzeitig Eingang in das Bewusstsein des Menschen finden und Aktivitäten zur Sicherheitsförderung dürfen nicht im Verborgenen bleiben.

Mit diesem Ziel wurde das Preisausschreiben von der Dienststelle für Arbeitsschutz in der Personalabteilung in Zusammenarbeit mit den acht deutschen Kindergartendirektionen und der ladinischen Kindergartendirektion organisiert.

Durch eine gelungene Ausstellung wurden der hohe Stellenwert der Thematik und die Vielfalt des Sicherheitsaspektes in den Kindergärten ersichtlich. Mit Zeichnungen, Fotografien, Plakaten, Dokumentationen, Zeitschriften und Bastelarbeiten zeigten die Kindergärten wie allgemeine Gefahren im Alltag, Notfallmanagement, Brandschutz und Verkehrserziehung im Kindergarten gelebt werden.

Kontinuierlich wird im Kindergartenalltag selbständiges Verhalten, richtiges Reagieren im Umgang mit Situationen und Materialien geübt. Durch die Förderung von Selbstsicherheit bzw. Selbstständigkeit, durch frühzeitiges Einüben von gesundheitsgerechtem und sicherheitsbewusstem Verhalten wird eine „Kultur der Sicherheit“ erreicht.

Diese großen Bemühungen zur Sensibilisierung zur Sicherheit von Seiten der Erzieherinnen in den Kindergärten wurden im Rahmen dieser Feier belohnt.

Die Kinder des Kindergartens „St. Heinrich“ in Bozen zeigten stellvertretend für alle Kinder des Landes, dass Sicherheit auch Spaß machen kann. Ausgerüstet mit selbst gebastelten Feuerwehrhelmen zogen sie singend mit einem Feuerwehrschauch durch den Ausstellungsgang. Eine leuchtendgelbe Schilmütze mit dem Logo der Veranstaltung für jedes Kind und ein Lego-Spiel für jede Kindergartensektion wurden von Landesrat Thomas Widmann und Landesrat Florian Mussner feierlich überreicht.

„Wir sind stark, stark durch Sicherheit“ das Lied, welches eigens für diesen Anlass komponiert und von den Kindern mit Begeisterung gesungen wurde, war der Ohrwurm dieser Veranstaltung; es unterstrich die Wichtigkeit dieser rundum gelungenen Initiative.



KINDERGARTENPERSONAL

Urteil des Arbeitsgerichtes Bozen

Das Arbeitsgericht von Bozen hat am 28.03.2008 in erster Instanz den Antrag der Kindergärtnerinnen mit Matura auf Einstufung in die 8. Funktionsebene abgelehnt und zwar mit dem Hinweis, dass eine Höherstufung ohne Wettbewerb verfassungswidrig sei.

Das Arbeitsgericht hat aber gleichzeitig die Einstufung der Uniabgängerinnen in die 8. Funktionsebene mit der Begründung annulliert, es handle sich um einen vertikalen Aufstieg. Dies ist aber nicht der Fall, da es sich bei den Uniabgängerinnen nicht um einen Aufstieg handelt, sondern um die Einstufung aufgrund ihres Uniabschlusses in die dafür vorgesehene Funktionsebene wie für sämtliches akademisches Personal vorsehen

In diesem Punkt ging das Arbeitsgericht erster Instanz nicht nur von falschen rechtlichen Überlegungen aus, sondern missachtete auch klare gesetzliche Bestimmungen. Dazu zählen unter anderem die Bestimmungen des Art. 4, Absatz 2, des Landesgesetzes vom 20. Juni 2005, Nr. 3, laut dessen das Laureatsdiplom der Bildungswissenschaften für den

Primarbereich, Fachrichtung Kindergarten, der Staatsprüfung zur Befähigung zum Unterricht in den Kindergärten gleichgestellt ist. Somit kann es sich nicht um einen - vom Gericht irrtümlich angenommenen - vertikalen Aufstieg handeln.

Da es sich bei diesem Urteil nicht um ein Vollstreckungsurteil, sondern um ein Feststellungsurteil handelt, bleibt das Personal mit Uniabschluss bis zur endgültigen richterlichen Entscheidung weiterhin in der 8. Funktionsebene eingestuft.

Die Verwaltung ist davon überzeugt, auch in dieser Rechtsfrage schlussendlich Recht zu bekommen. Das Land hat dieses Urteil deshalb vor dem Oberlandesgericht angefochten. Es ist sehr zuversichtlich, dass das Personal mit Uniabschluss in der 8. Funktionsebene bleiben kann. Diesbezüglich wird darauf hingewiesen, dass eine Uniabgängerin rund zehn bis 15 Jahre arbeiten muss, um die für die Ausbildung getragenen Kosten, die nicht genossenen Gehälter und den Rückkauf der Pensionsjahre gegenüber den Kindergärtnerinnen ohne Laureat wettzumachen.

WEITERBILDUNG FÜR DIE LANDESBEDIENSTETEN

Herbstkalender 2008

Das Amt für Personalentwicklung teilt allen Landesbediensteten mit, dass der neue Kurskalender für das 2. Halbjahr 2008 voraussichtlich ab 29. Juli 2008 unter folgenden Adressen auf der Homepage des Amtes veröffentlicht wird:

Intranet: <http://intranet.prov.bz>

Internet: <http://www.provinz.bz.it/personal/0405>

Nutzen Sie die Möglichkeit der Online-Anmeldung!

Landesbedienstete, die eine E-Mail-Adresse haben (Vorname.Zuname@provinz.bz.it oder ...@schule.suedtirol.bz.it) können sich online über das Intranet-Menu Landesbedienstete - Rubrik Weiterbildung zu jenen Kursen anmelden, für die sie die Zugangsvo-

oraussetzungen erfüllen. Klicken Sie dazu auf „Personalentwicklung“ und dann auf die Ikone „Kurskalender und Online-Anmeldung“. Im daraufhin erscheinenden Fenster geben Sie Ihren Benutzernamen und Ihr Passwort ein, das Sie beim PC-Einstieg verwenden.

Die nun sich öffnende Hauptseite gliedert sich in drei Teile:

- der erste Teil „Kurskalender“ enthält alle angebotenen Kurse des aktuellen Semesters
- im zweiten Teil finden Sie Ihr persönliches



Weiterbildungsarchiv der internen Kurse, das sind alle vom Amt für Personalentwicklung veranstalteten Kurse, zu denen Sie sich seit 01.01.2000 angemeldet haben

- der dritte Teil ist nur für die Führungskräfte ersichtlich: er ermöglicht Ihnen einen Einblick in die persönlichen Weiterbildungsarchive Ihrer Bediensteten.

Aktualisierung des Kurskalenders

Das gesamte Kursprogramm des Amtes für Personalentwicklung finden Sie ständig aktualisiert im Intranet (tägliche Aktualisierung) und im Internet (monatliche Aktualisierung).

Für weitere Fragen und Informationen wenden Sie sich bitte an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Amtes für Personalentwicklung: Tel. 0471 412152 oder 0471 412151, Fax 0471 412159, E-Mail: personalentwicklung@provinz.bz.it

Autonome Provinz Bozen-Südtirol
Abteilung 4 - Personal
Mitteilungsblatt für die Landesbediensteten

Herausgeber:

Südtiroler Landesregierung

Schriftleitung und Redaktion:

Info-Team der Personalabteilung:

Evi Christoforetti Geier und Manuela Pierotti

Sitz der Redaktion:

39100 Bozen - Amt für Personalentwicklung

Rittner Straße 13 - 1. Stock

Tel. 0039 0471 412153, Fax 0039 0471 412159

E-Mail: Eva.Christoforetti@provinz.bz.it

Verantwortlicher Schriftleiter:

Paolo Ferrari - Landespresseamt

Fotos:

Personalabteilung, Landespresseamt,

Archiv Jung & C/BZ

Graphische Gestaltung und Layout:

Jung & C/Bozen, www.jung.it

Druck:

Karo Druck KG/SAS, Frangart

Genehmigung:

Eingetragen beim Landesgericht Bozen unter Nr. 1/98

vom 20.02.1998

Jahrgang XI - Nr. 1 - Juni 2008

FACHSPEZIFISCHE AUSBILDUNG

Ein besonderer Weg, erzählt von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Schalterdienstes der Abteilung Mobilität.

„SCHALTERDIENST“, so haben wir den neuen Dienst genannt, der mit 1. August 2006 innerhalb der Abteilung Mobilität eingeführt worden ist und von Koordinatorin Carmen Springer geleitet wird.

Der Dienst entstand mit der Absicht, die Professionalität der Angestellten zu optimieren und den Dienst gegenüber den Bürgern/Kunden weiter zu verbessern. Es wurde ein Team von 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern innerhalb der Abteilung Mobilität ausgesucht, das sich vollständig und nicht nur gelegentlich der Schalterarbeit widmet. Dies um einem Dienst, der ständig in engem Kontakt zu den Personen steht, eine besondere Aufmerksamkeit zu schenken: den Bürgern, den Unternehmen, den Fahrschulen, den Agenturen usw.

Das Amt für Personalentwicklung hat eine sehr spezifische Weiterbildung organisiert, die den besonderen Bedürfnissen des neuen Dienstes Rechnung getragen hat und so haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an sechs Ausbildungstagen teilgenommen, die auch von einigen Mitarbeitern des Backoffice besucht wurden (Amt für Führerscheine und Kraftfahrzeugamt).

Der Ausbildungskurs wurde von Jänner bis Mai 2007 von Claudia Alderighi von der „CHANGE“ - Florenz gehalten und es wur-

den folgende Schwerpunkte behandelt:

- die Qualität des Dienstes
- die Festlegung der Erwartungen der Kunden/Bürger
- die Kommunikation nach außen
- das Qualitätsteam
- der Umgang mit Veränderungen

Diese Ausbildung war für uns Teilnehmende wirklich eine große Hilfe. Die Dozentin hat es geschafft, uns voll einzubeziehen und hat uns bei der Definition unserer Rollen in diesem neuen Dienst und unserer Verantwortungen unterstützt. Gemeinsam haben wir eine eindeutige „Mission“ des Schalterdienstes festgelegt, und zwar:

„Wir bieten den Bürgern und Unternehmen professionelle Dienste mit Effizienz und Zügigkeit an. Wir üben Beratungstätigkeit aus, nehmen die Ansuchen an und bearbeiten sie, stellen die Verkehrsdokumente aus und unterstützen die von der Abteilung Mobilität angebotenen Dienste.“

Im Laufe der Ausbildung wurde auch das Qualitätshandbuch des Dienstes erstellt, das nun ein Bezugspunkt für die qualitative Kommunikation, sowohl innerhalb der Organisation als auch nach außen hin, geworden ist.

Das Handbuch wurde von Koordinatorin Carmen Springer mit Hilfe von uns allen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Schal-

terdienstes, abgefasst.

Es sind darin die Ziele, die wir uns gesetzt haben, aufgezeigt, um jenen Personen entgegenzukommen, die Kontakte mit unserer Organisationseinheit haben, wie Angestellte, Bürger, Kunden, Gesetzgeber und Lieferanten.

Die identifizierten Ziele können folgendermaßen zusammengefasst werden:

- die Leistung des Dienstes und die Problemlösungen höchstmöglich steigern;
- die Erwartungen der Bürger mit Hilfe von Kundenzufriedenheitsbefragungen erfahren;
- die Anforderungen an den Dienst mit Hilfe von Statistiken kennenlernen;
- die Bemerkungen und Beschwerden unserer Kunden aufzeichnen und verwalten;
- die positiven Rückmeldungen von Seiten der Bürger in einem Gästebuch festhalten;
- die Funktionstüchtigkeit der Organisation durch gemeinsame Workshops und individuellen Treffen entwickeln, um Ziele zu vereinbaren und zu bewerten;
- regelmäßige Treffen mit allen Mitarbeitenden organisieren;
- die dauernde Fortbildung des Teams unterstützen.

Wir glauben, dass es nützlich ist, die positiven Meinungen und Komplimente unserer Kunden schriftlich festhalten zu lassen. Sie sind Zeichen für unseren konstanten Einsatz und unsere Professionalität. Eigenschaften, die wir täglich beweisen, indem wir, entsprechend den uns zur Verfügung stehenden Mitteln, den bestmöglichen Dienst anbieten.

Abschließend glauben wir, dass es notwendig ist, hervorzuheben, dass diese Veränderung für uns mit Ängsten verbunden war, auch weil jeder die Zeit brauchte, um sie zu akzeptieren.

Wir sind uns andererseits bewusst, dass wir alle auch Vorteile aus Veränderungen heraus holen können und dürfen sicher behaupten, dass unser Dienst durch diese Erfahrungen gewachsen ist. Der Bürger wird, sobald er unsere Büros betritt, jeden Tag einen effizienteren Dienst antreffen, der ganz gezielt auf seine verschiedenen Bedürfnissen eingeht.



COACHING FÜR NEU ERNANNT FÜHRUNGSKRÄFTE

„Man kann einen Menschen nichts lehren, man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken“ (Galileo Galilei)

Das Amt für Personalentwicklung bietet weiterhin allen neu ernannten Führungskräften einen „Coaching-Dienst“ zur besseren Bewältigung ihres neuen Arbeitsauftrages an. Seit 2004 wird vielen Direktoren und Direktorinnen die Möglichkeit geboten, sich bei einem externen Einzelberater (= Coach) Ratschläge und Feedbacks über den eigenen Füh-

rungsstil einzuholen und gemeinsam mit dem Coach auf ihre Persönlichkeit zugeschnittene Entwicklungspläne zu erarbeiten. Diese professionelle Begleitung findet innerhalb eines bestimmten Zeitraumes statt und sieht im Normalfall fünf Einzeltreffen vor. Alle neu ernannten Führungskräfte werden automatisch bei ihrer Ernennung über dieses Angebot vom

Amt für Personalentwicklung informiert. Aber auch alle anderen Führungskräfte können bei Bedarf diese professionelle Begleitung beanspruchen.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an die zuständige Sachbearbeiterin, Raffaella Spanu – Tel. 0471 412275.

FEIERN FÜR DAS IM JAHR 2007 VOM LANDESDIENST AUSGESCHIEDENE PERSONAL

Auch im Mai dieses Jahres wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche im Jahr 2007 vom Landesdienst ausgeschieden sind, zur Pensionistenfeier ins Schloss Rechtenthal bei Tramin eingeladen.

Im Jahr 2007 sind 207 Mitarbeitende in den Ruhestand getreten, wovon neun leider verstorben sind. Das Mindestalter der Pensionisten liegt bei 57, das Höchstalter hingegen bei 65 Lebensjahren. Besonders zu bemerken ist, dass der Großteil des Personals, ungefähr 150 Mitarbeitende, mehr als 20 Jahre für die Landesverwaltung gearbeitet haben, sechs Pensionisten weisen mehr als 40 Dienstjahre auf; der Rekordhalter ist mit 48 Dienstjahren in den Ruhestand getreten.

Landeshauptmann Luis Durnwalder und Generaldirektor Adolf Auckenthaler nahmen die Gelegenheit wahr, um den Pensionisten und Pensionistinnen für den erbrachten Dienst zu danken und ihnen dafür eine Urkunde und eine goldene Anstecknadel mit dem Landeswappen als Zeichen der Anerkennung zu überreichen.

Der Landeshauptmann verwies bei dieser Feier auf eine Bevölkerungsumfrage, die der Südtiroler Landesverwaltung ein gutes Zeugnis ausstellt: über 90 % der Bürgerinnen und Bürger Südtirols haben ihre Zufriedenheit mit der Verwaltungstätigkeit des Landes ausgedrückt.

Die Mitarbeiter sind das höchste Kapital

eines Unternehmens; das gilt umso mehr für den größten Arbeitgeber Südtirols, die Landesverwaltung. Diese überaus positive Bewertung ist der guten Arbeitsleistung aller Mitarbeitenden der Südtiroler Landesverwaltung zu verdanken.

„Chorus Anonimus“ und „Karl Hanspeter’s Duo“ haben für die musikalische Umrahmung gesorgt, währenddessen „Mr. Amadeus“ die Pensionisten mit seinen Tricks verzauberte.

Auf diesem Wege möchten wir nochmals allen Pensionistinnen und Pensionisten alles Gute, Gesundheit und Freude für den künftigen Lebensabschnitt wünschen.



Foto LPA © Arno Pert

SIMBOL

11° anno, n°1
Giugno 2008
11. Jahrgang, Nr. 1
Juni 2008

PERIODICO DI INFORMAZIONE PER I DIPENDENTI PROVINCIALI
MITTEILUNGSBLATT FÜR DIE LANDESBEDIENSTETEN

LE PRINCIPALI NOVITÀ DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTERCOMPARTIMENTALE

del 12.2.2008

Termine di preavviso – art. 17, comma 2

Il termine di preavviso di 30 giorni decorre dal primo giorno dopo il ricevimento della lettera di dimissioni da parte dell'ente di appartenenza.

Termine di preavviso – art. 17, comma 7

Il rapporto di lavoro può essere risolto di comune accordo anche senza tener conto del termine di preavviso.

Mobilità tra enti – art. 18 comma 1

Non serve più il superamento del periodo di prova per poter fruire della mobilità.

Interruzione del congedo ordinario – art. 23, comma 10

Il congedo viene interrotto anche in caso di congedo straordinario per decesso di parenti o affini.

Congedo straordinario per decesso – art. 24, comma 1, lettera e)

Il congedo non spetta soltanto per decesso del coniuge, ma anche per persone conviventi more uxorio risultante da certificazione anagrafica.

Congedo straordinario per gravi motivi – art. 24, comma 1, lettera f)

Il diniego del congedo deve avvenire per iscritto.

Aspettativa non retribuita per assistenza di persone non autosufficienti – art. 33

Per un periodo di 2 mesi il totale degli oneri previdenziali è a carico dell'ente.

Permesso per motivi educativi – art. 38, comma 2

Questo spetta anche al personale con contratti di lavoro a tempo determinato, in possesso di un'anzianità di servizio di almeno quattro anni e che non abbia avuto la possibilità di partecipare ad una procedura concorsuale ai fini dell'assunzione in servizio presso l'ente di appartenenza.

Stipendio individuale in base all'esperienza professionale – art. 78

La domanda per il riconoscimento dell'esperienza professionale è da presentare entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto individuale di lavoro.

Indennità per i dirigenti sostituiti – art. 87, comma 3 e 4

L'indennità viene gradualmente trasformata in assegno personale fisso nella misura del 5 %; la trasformazione avviene con effetto dall'1 gennaio 2009.

Allegato 2 – anticipazione sul trattamento di fine rapporto

Art. 1 – motivi

Con la nuova disciplina l'anticipazione può essere richiesta già con 8 anni di servizio per tutti i motivi inclusi quelli per i quali finora era necessario la maturazione di 20 anni di servizio.

Art. 2 e 5 – misura e modalità

La misura massima è stata aumentata a 45.170 Euro, limitato per alcuni motivi

al 20 % del TFR risp. all'importo non superiore di 15.000 Euro.

Le domande devono essere presentate dall'1 luglio al 31 ottobre dell'anno precedente a quello di concessione. Per l'anno 2008 in sede di prima applicazione vale come termine di presentazione il 31 maggio 2008.

Allegato 3 – trattamento di fine rapporto e sulla previdenza complementare

Art. 4, comma 2 – contribuzione:

Il contributo a carico dell'ente per il personale inquadrato nel livello inferiore viene aumentato dall'1 % dal 2 %.



DETRAZIONE D'IMPOSTA 2008

Le detrazioni vanno richieste annualmente con apposito modulo

Da quest'anno per poter godere delle detrazioni d'imposta per carichi di famiglia, ogni dipendente dovrà presentare annualmente la richiesta. Con tale richiesta dovranno essere comunicati i codici fiscali, nonché i dati anagrafici, di tutti i famigliari a carico (Art. 1, comma 221 della legge nr. 244 del 24.12.2007).

Chi ha diritto alle detrazioni d'imposta?

Il modulo delle "detrazioni d'imposta per carichi di famiglia" va compilato solo nel caso di famigliari fiscalmente a carico (con reddito annuo lordo inferiore ad € 2.840,51).

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

Le detrazioni fiscali per figli a carico spettano al 50 % tra i rispettivi genitori secondo l'articolo soprariportato, chiaramente solo se il relativo coniuge non risulti anch'esso a carico. Nel dubbio Vi preghiamo di rivolgerVi ad un centro di assistenza fiscale (CAF, patronato, sindacato, etc.) e di leggere attentamente le istruzioni riportate sul modulo di richiesta; per tali tipi di informazioni/domande l'ufficio stipendi non è competente.

Se la richiesta non viene presentata, cosa

succede?

Nel caso in cui non venisse presentata alcuna richiesta di detrazioni per carichi di famiglia per l'anno 2008, le stesse detrazioni non potranno più essere concesse. Eventuali detrazioni riconosciute per l'anno 2008 dovranno essere quindi recuperate dal mese di gennaio direttamente dallo stipendio.

Cedolini stipendio – Dove vede le detrazioni d'imposta?

Sul cedolino stipendio le detrazioni d'imposta sono riportate nel campo "CALCOLO IRPEF" (in alto a destra).

AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL		PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE																																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">ÜBERSTUNDENVERGÜTUNG - LAVORO STRAORDINARIO</th> </tr> <tr> <th>Jahr - Anno rif.</th> <th>Stunden-Ore</th> <th>zu Euro - € Euro</th> <th>Betrag - Importo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>		ÜBERSTUNDENVERGÜTUNG - LAVORO STRAORDINARIO				Jahr - Anno rif.	Stunden-Ore	zu Euro - € Euro	Betrag - Importo									<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">GRUNDLAGE FÜR SOZIALBEITRÄGE - IMPONIBILI PREVIDENZIALI</th> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </thead> </table>		GRUNDLAGE FÜR SOZIALBEITRÄGE - IMPONIBILI PREVIDENZIALI																				
ÜBERSTUNDENVERGÜTUNG - LAVORO STRAORDINARIO																																								
Jahr - Anno rif.	Stunden-Ore	zu Euro - € Euro	Betrag - Importo																																					
GRUNDLAGE FÜR SOZIALBEITRÄGE - IMPONIBILI PREVIDENZIALI																																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">LIQUIDATE</th> </tr> <tr> <th>Beschreibung - Descrizione</th> <th>St/Min - ore/min</th> <th>zu Euro - € Euro</th> <th>Betrag - Importo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>		LIQUIDATE				Beschreibung - Descrizione	St/Min - ore/min	zu Euro - € Euro	Betrag - Importo									<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">EINKOMMENSTEUERBERECHNUNG - CALCOLO IRPEF</th> </tr> <tr> <th>Grundlage - Imponibile</th> <th>Grundlage von Dritten Imponibile da terzi</th> <th>Grundlage ex Arbeitgeber Imponibile ex datore di lavoro</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Abziehbare Lasten Oneri in deduzione</td> <td>Nettgrundlage Imponibile netto</td> <td>Bruttosteuer - Imposta lorda</td> </tr> <tr> <td>Tage GG 121</td> <td>Abzug für Ehepartner/ Detr. lavoro dipendente A Abzug für Ehepartner/ Detr. lavoro coniuge 230,00</td> <td>B Abzug für Kinder/ Detrazione figli 416,08</td> </tr> <tr> <td>Abzug für andere Detrazione altri</td> <td>Abrechenbare Lasten Oneri detraibili</td> <td>Nettosteuer - Imposta netta</td> </tr> <tr> <td>Steuer auf Entgelte von Dritten Imposta su compensi da terzi</td> <td>Steuer auf Gehalt ex Arbeitgeber Imposta su retrib. ex datore lavoro</td> <td>Zu bezahlende Steuer Imposta da pagare</td> </tr> <tr> <td>C Kind Abzug Ehepartner/ Figlio detr. coniuge No</td> <td>D Kinder - Figli Nr. 2 zu 100%</td> <td>E andere - Altri</td> </tr> </tbody> </table>		EINKOMMENSTEUERBERECHNUNG - CALCOLO IRPEF			Grundlage - Imponibile	Grundlage von Dritten Imponibile da terzi	Grundlage ex Arbeitgeber Imponibile ex datore di lavoro	Abziehbare Lasten Oneri in deduzione	Nettgrundlage Imponibile netto	Bruttosteuer - Imposta lorda	Tage GG 121	Abzug für Ehepartner/ Detr. lavoro dipendente A Abzug für Ehepartner/ Detr. lavoro coniuge 230,00	B Abzug für Kinder/ Detrazione figli 416,08	Abzug für andere Detrazione altri	Abrechenbare Lasten Oneri detraibili	Nettosteuer - Imposta netta	Steuer auf Entgelte von Dritten Imposta su compensi da terzi	Steuer auf Gehalt ex Arbeitgeber Imposta su retrib. ex datore lavoro	Zu bezahlende Steuer Imposta da pagare	C Kind Abzug Ehepartner/ Figlio detr. coniuge No	D Kinder - Figli Nr. 2 zu 100%	E andere - Altri
LIQUIDATE																																								
Beschreibung - Descrizione	St/Min - ore/min	zu Euro - € Euro	Betrag - Importo																																					
EINKOMMENSTEUERBERECHNUNG - CALCOLO IRPEF																																								
Grundlage - Imponibile	Grundlage von Dritten Imponibile da terzi	Grundlage ex Arbeitgeber Imponibile ex datore di lavoro																																						
Abziehbare Lasten Oneri in deduzione	Nettgrundlage Imponibile netto	Bruttosteuer - Imposta lorda																																						
Tage GG 121	Abzug für Ehepartner/ Detr. lavoro dipendente A Abzug für Ehepartner/ Detr. lavoro coniuge 230,00	B Abzug für Kinder/ Detrazione figli 416,08																																						
Abzug für andere Detrazione altri	Abrechenbare Lasten Oneri detraibili	Nettosteuer - Imposta netta																																						
Steuer auf Entgelte von Dritten Imposta su compensi da terzi	Steuer auf Gehalt ex Arbeitgeber Imposta su retrib. ex datore lavoro	Zu bezahlende Steuer Imposta da pagare																																						
C Kind Abzug Ehepartner/ Figlio detr. coniuge No	D Kinder - Figli Nr. 2 zu 100%	E andere - Altri																																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">PERIODI</th> </tr> <tr> <th>Positione economica</th> <th>%</th> <th>Stunden-Ore</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>		PERIODI			Positione economica	%	Stunden-Ore							<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">ZÄHLUNGORT - LUOGO DI ACCREDITAMENTO</th> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </thead> </table>		ZÄHLUNGORT - LUOGO DI ACCREDITAMENTO																								
PERIODI																																								
Positione economica	%	Stunden-Ore																																						
ZÄHLUNGORT - LUOGO DI ACCREDITAMENTO																																								
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">AUFSTELLUNG DES GEHALTES</th> </tr> <tr> <th>Monat - Mese</th> <th> </th> <th> </th> <th> </th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>		AUFSTELLUNG DES GEHALTES				Monat - Mese												<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">CEDOLINO STIPENDIO</th> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </thead> </table>		CEDOLINO STIPENDIO																				
AUFSTELLUNG DES GEHALTES																																								
Monat - Mese																																								
CEDOLINO STIPENDIO																																								

A Detrazione coniuge concessa per l'anno in corso

B Detrazione figli concessa per l'anno in corso

C Detrazioni per primo figlio detrazione coniuge risulta: SI/NO

D Figli: numero dei figli a carico e indicazione della percentuale

E Altri: numero di altri famigliari a carico e indicazione della percentuale

Variatione della composizione del nucleo familiare

Nel caso di variazione della composizione del nucleo familiare durante l'anno (per esempio nascita di un figlio, coniuge o figli non più a carico nel caso di superamento di 2.840,51 euro lordi di reddito annuo, decesso di un famigliare) tale modifica dovrà essere prontamente comunicata all'ufficio stipendi

tramite una nuova richiesta. La rettifica delle detrazioni avrà effetto immediato.

2009

Nel caso di mancata presentazione della richiesta di detrazioni d'imposta per carichi di famiglia per l'anno 2009, quest'ultime non saranno concesse d'ufficio dal mese di gennaio 2009.

A tutti i dipendenti in servizio con famigliari a carico è stato inviato all'inizio del 2008 la "dichiarazione per detrazioni d'imposta 2008 per famigliari a carico".

Il modulo può essere scaricato dal sito internet dell'ufficio stipendi 4.6 alla pagina: www.provincia.bz.it/personal/0406 - Modulistica - Detrazioni d'imposta 2008

VIDEO “MERAVIGLIE DA SCOPRIRE”

In collaborazione con l'ufficio stampa

È stato realizzato su incarico della ripartizione personale, in collaborazione con l'ufficio stampa, un video, su supporto DVD, bilingue, della durata di circa 5 minuti dal titolo “Meraviglie da scoprire”.

Questo video, che descrive con una breve panoramica, le particolarità e le ricchezze dell'Alto Adige e che può essere utilizzato

in occasione dei convegni, conferenze, presentazioni, è stato prodotto in concomitanza con l'elaborazione di un altro video, di durata più lunga e più dettagliata nelle informazioni sull'Amministrazione provinciale, destinato al personale neoassunto.

Le copie del video possono essere richieste all'ufficio sviluppo personale.



VISITE MEDICHE – CHE FARE?

Il contratto intercompartimentale del 12 febbraio 2008 contiene una nuova disciplina in merito alle visite mediche. Ciò ha comportato le più diverse reazioni ed interpretazioni. Si provvede quindi a fornire le doverose delucidazioni.

Conoscenza del contratto collettivo

Viene constatato con grande soddisfazione che moltissimi/e dirigenti e collaboratori/collaboratrici della Provincia, della Sanità, dei Comuni e dei Comprensori hanno letto il contratto collettivo. È naturale che le innovazioni comportino differenti reazioni.

Motivo di assenza a se stante

Il punto saliente del riordino della tematica “visita medica” (articolo 30, comma 16, del CCI del 12.2.2008) consiste nel fatto, che ora la visita medica è prevista come un motivo a se stante di una possibile e retribuita assenza dal servizio.

E' però altrettanto vero, che tale principio è vincolato ad alcune condizioni.

Novità più importante

Di regola la visita medica è da effettuarsi al di fuori dell'orario di lavoro.

Fruizione durante l'orario di lavoro

In presenza di valide ragioni il competente superiore autorizza in tutto o in parte la fruizione della visita medica durante l'orario di lavoro. A tal fine è necessario un'apposito colloquio tra il personale ed il superiore, rispettando comunque le norme sulla privacy.

Esempi di valide ragioni:

- l'urgenza di una visita medica;
- appuntamento assegnato dalla struttura sanitaria;
- impossibilità di ottenere un appuntamento al di fuori dell'orario di lavoro perché l'orario di apertura dell'ambulatorio è identico a quello del proprio orario di lavoro.

L'avvenuta fruizione della visita medica in orario di lavoro è successivamente da documentare in modo idoneo.

Visita medica trattata come malattia

La prassi pregressa è ora codificata contrattualmente, per cui una visita medica di una mezza o intera giornata viene trattata, agli effetti giuridici ed economici, come malattia.

Assenza senza l'autorizzazione

In caso di visita medica non autorizzata o autorizzata solo in parte l'assenza dal servizio è possibile nell'ambito del congedo ordinario, del recupero o per esigenze personali (36 ore). Va da sé che in tutti questi casi va chiesto anticipatamente l'autorizzazione all'assenza dal servizio.

Tempo di viaggio

In presenza di valide ragioni il competente superiore può anche far rientrare nell'ordinario orario di lavoro, in tutto o in parte, il tempo occorrente per raggiungere la destinazione e per il ritorno. Anche in questo caso trattasi di un'assenza retribuita dal lavoro secondo la regolamentazione della visita medica.

In tale contesto le valide ragioni potrebbero sussistere, per esempio, se determinati esami medici presso una clinica specializzata possono essere effettuati solo al di fuori della Provincia o in un altro Stato.

Autorizzazione e PK

Poiché il contratto collettivo prescrive la preventiva autorizzazione per l'assenza per visita medica, ne consegue che l'immissione nel sistema AZES può avvenire solo con il PK (motivo 91). Con decorrenza 1 agosto 2008 non sarà più possibile timbrare la visita medica sul terminale; il tasto F3 “visita medica” viene disattivato.



BILANCIO DI COMPETENZE PER DONNE IN MATERNITÀ

Nel 2007 l'ufficio sviluppo personale ha organizzato un corso di formazione in lingua tedesca "Il portfolio delle competenze" per dipendenti in aspettativa per maternità; quest'anno si è svolto anche il corso "Bilancio di competenze" in lingua italiana.

Molte delle competenze e capacità personali vengono acquisite, oltre che durante i classici percorsi scolastici e formativi, anche in altri contesti quali, ad esempio, la famiglia, l'ambito professionale, le associazioni e il tempo libero, che possono quindi influire positivamente sul proprio arricchimento personale. Una delle fasi in cui si possono maturare e sviluppare particolari competenze e consapevolezza, interessanti anche per la sfera professionale, è rappresentata proprio, a nostro modo di vedere, dal periodo della maternità.

Questa convinzione ha costituito il punto di partenza per l'effettuazione del progetto nel suo insieme.

Partendo dalla propria storia di vita e dalle proprie caratteristiche personali, dal percorso di studi e dalle esperienze lavorative ed extralavorative, le partecipanti hanno identificato, anche attraverso momenti di consapevolezza e di confronto, le proprie competenze e capacità, in termini di "sapere", "saper fare" e "saper essere".

Le partecipanti, che rientreranno sul posto di lavoro a breve e medio termine, una volta "scoperte" tutte le proprie ricchezze personali, e individuati i propri valori e desideri, hanno iniziato a definire delle ipotesi di lavoro in vista del rientro nell'amministrazione provinciale e, dopo aver scelto il progetto più consona, hanno sviluppato un piano d'azione per concretizzarlo.

Oltre al proprio progetto, le partecipanti hanno acquisito anche una metodologia sempre ripetibile in futuro, sia qualora il piano elaborato non dovesse concretizzarsi, sia qualora si verificasse la necessità (o il desiderio) di un cambiamento di lavoro.

Il corso, che ha avuto un ottimo feedback, sarà ripetuto nella primavera 2009.

Sta proseguendo con molto successo anche il corso di formazione in lingua tedesca "Il portfolio delle competenze", e anche per questo corso è prevista una nuova edizione nel 2009.



LUGLIO 2008 – AUMENTO STIPENDIO



Adeguamento all'inflazione

Con decorrenza 1° luglio 2008 verranno aumentati gli stipendi lordi e l'indennità integrativa speciale in godimento, in misura corrispondente al tasso d'inflazione accertato dall'ASTAT per Bozano per il periodo 1° giugno 2007 - 31 maggio 2008 (contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008).

Viene così presa in considerazione la forte inflazione degli ultimi mesi.

Dove trovo le tabelle degli stipendi?

Le attuali tabelle stipendiali saranno pubblicate sulla pagina internet dell'ufficio stipendi all'indirizzo www.provincia.bz.it/personal/0406



INCHIESTA SUL GIOVEDÌ LUNGO NELLA RIPARTIZIONE PERSONALE

A marzo ed aprile 2008, per due giovedì, in entrambi i palazzi della ripartizione personale è stata condotta un'inchiesta sugli orari di apertura del giovedì ("giovedì lungo").

GIOVEDÌ *del cittadino*

GIOVEDÌ
Sfruttate i nuovi orari di apertura
LUNGO
degli uffici pubblici a Bolzano

**Il tempo è prezioso.
Sbrigate tutto
in un giorno solo!**

8.30
13.00 | **14.00**
17.30

PROVINCIA AUTONOMA DI
BOLZANO-ALTO ADIGE
COMUNE DI BOLZANO
COMMISSARIATO
DEL GOVERNO PER LA
PROVINCIA DI BOLZANO

Tra circa 250 persone che si sono recate in uno degli uffici durante l'orario di apertura, 133 (un po' più della metà) si sono rese disponibili a compilare il questionario.

L'iniziativa del giovedì lungo è conosciuta da:

- 103 persone (77 %) su 133 consultate,
- 63 % di coloro che cercano lavoro, 76 % dei dipendenti provinciali e 79 % degli insegnanti

- 71 % degli uomini e 82 % delle donne,
- 89 % di coloro che abitano a Bolzano,
- 69 % di coloro che abitano in altri comuni.

Il 33 % delle persone consultate hanno scelto consapevolmente il giovedì lungo ed il 42 % lo utilizza anche per altre esigenze.

Soddisfazione

122 persone (92 %) si dichiarano molto o abbastanza soddisfatte degli orari di apertura del giovedì lungo.

Modifiche auspicabili

Ampliamento degli orari di apertura

12 persone hanno proposto l'anticipazione degli orari di apertura al mattino, 15 un orario di apertura continuato e 6 un orario di apertura prolungato al pomeriggio.

Ampliamento dell'iniziativa

107 persone (82 %) sono favorevoli alla diffusione dell'iniziativa anche presso altre amministrazioni di Bolzano che ancora non la propongono.

Conclusione

L'iniziativa del giovedì lungo risulta gradita. Ora sarebbe importante, definire eventuali proposte di modifiche e di miglioramenti agli altri promotori dell'iniziativa.

COMUNICAZIONE



Variazione delle coordinate bancarie

Nel caso in cui il dipendente modifichi le proprie coordinate bancarie (conto corrente) queste dovranno essere prontamente comunicate all'ufficio stipendi. Il cambio deve essere inviato entro il 10 del mese (per lo stipendio di dicembre e la tredicesima entro il 30/11) debitamente firmato tramite fax o posta all'ufficio stipendi.

Per le coordinate bancarie è valido il codice IBAN (27 caratteri).

Dove trovo il modulo in internet?

Il modulo può essere scaricato dal sito internet dell'ufficio stipendi 4.6 alla pagina: www.provincia.bz.it/personal/0406 - Modulistica - Variazione del numero di conto corrente - modulo.

RILEVAZIONE DEL GRADO DI SODDISFAZIONE DEI CLIENTI DELLA RIPARTIZIONE PERSONALE IN AUTUNNO 2008

Nel 1997, la ripartizione personale, nell'ambito del progetto "Miglioramento del servizio al cliente" aveva promosso una rilevazione del grado di soddisfazione tra i suoi clienti.

I risultati di questa ricerca hanno prodotto significativi cambiamenti, alcuni dei quali ben visibili, come l'istituzione dell'Info-Point e dell'angolo per bambini al piano terra del palazzo 8, o la pubblicazione del presente periodico Simbol. Infatti stimoli e proposte sono stati elaborati nel corso di workshops e seminari per poi diventare, in alcuni, casi azioni concrete. Ora che sono passati più di dieci anni, intendiamo ripetere l'esperienza e capire dai

nostri clienti quali servizi vengono giudicati soddisfacenti, quali meno o addirittura non sufficienti, e quali proposte di miglioramento vi possano essere.

Abbiamo quindi predisposto, in collaborazione con l'Astat, un questionario, relativamente breve, per la cui compilazione sono necessari circa 10 minuti.

La distribuzione dei questionari avverrà presumibilmente nel mese di settembre. Dall'intero universo (dipendenti provinciali

in servizio e in pensione) verrà scelto un campione rappresentativo di 400 persone, mentre clienti dell'Info-Point, che non rientrano nelle suddette due categorie (clienti esterni) verranno intervistati parallelamente.

Chiediamo pertanto cortesemente a quanti riceveranno tale questionario di accordarci la loro disponibilità prendendosi il tempo per la sua compilazione. I risultati verranno pubblicati nella prossima edizione di Simbol.

NUOVE TECNOLOGIE

La piattaforma Wiki per la formazione del personale provinciale

Nel corso di una presentazione del programma di formazione dell'ufficio sviluppo personale ai direttori e alle direttrici di ripartizione, è stata sollevata la proposta di valorizzare le conoscenze ed informazioni acquisite dai dipendenti provinciali soprattutto grazie alla formazione esterna, affinché non rimangano un patrimonio "privato" ma condivisibile. A tal fine si è ritenuto opportuno l'utilizzo della piattaforma Wiki, uno strumento idoneo appunto per lo "scambio di saperi".

Chi conosce Wikipedia come la più grande enciclopedia, e soprattutto chi non si limita a consultarla, ma vi collabora attivamente (inserendo testi, correzioni...), sa di quale potenziale questo strumento sia dotato. Per ora si propone una fase sperimentale, in un secondo momento si consentirà l'accesso su Intranet a tutto il personale provinciale, che

- riceverà automaticamente il diritto di lettura
- per il diritto di scrittura si dovrà registrare



Apprendere con le nuove tecnologie, ad es. tramite i podcast

I podcast sono semplici file audio o video nel formato MP3 o MP4, che possono essere facilmente scaricabili, in genere gratuitamente, da Internet e ascoltati tramite un player, per es. durante un viaggio in auto o durante lo jogging. In Internet possiamo trovare sempre più podcast dai contenuti interessanti, ma

anche giornali o reti televisive mettono sempre più contenuti in formato MP3 disponibili in rete.

Un esempio significativo: sulla pagina www.dasabenteuerleben.de si possono trovare contenuti audio su svariati temi, quali la creatività, memorizzazione, motivazione, comunicazione PNL ecc.

Provare per credere!

LA COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE PRESSO LA RIPARTIZIONE PERSONALE

La commissione di conciliazione presso la ripartizione personale, presieduta dal dott. Luis Enderle, continua a riscuotere buone conferme.

Come si sa, in caso di controversie nel rapporto di lavoro, è d'obbligo tentare una conciliazione presso la ripartizione personale o presso la ripartizione lavoro (ufficio servizio lavoro) prima di adire il giudice del lavoro.

Con soddisfazione si può constatare che presso la ripartizione personale, molte vertenze hanno avuto, grazie alla conciliazione, un esito positivo evitando all'amministrazione e al dipendente uno spreco di denaro e di tempo,

e spesso con buone ripercussioni sul clima di lavoro.

Un merito particolare per il successo delle conciliazioni presso la ripartizione personale va alla figura del Presidente, dott. Luis Enderle.

„STARK... DURCH SICHERHEIT“ – „STERSC... CUN SIGURTÈ“

Giovedì 8 maggio 2008 presso la Libera Università di Bolzano, è stata inaugurata l'esposizione degli elaborati del concorso per le scuole dell'infanzia in lingua tedesca e ladina „Stark... durch Sicherheit“ – „stersc... cun sigurtè“



L'iniziativa di quest'anno fa seguito all'iniziativa analoga dedicata alle scuole dell'infanzia di lingua italiana che si è svolta nel corso dell'anno scolastico 2006-2007.

Il Servizio di prevenzione e protezione nella ripartizione personale in collaborazione con le otto direzioni tedesche e la direzione ladina ha voluto porre l'attenzione sulle numerose iniziative nell'ambito dell'educazione alla sicurezza, che si svolgono nelle scuole dell'infanzia.

Nei mesi scorsi 52 scuole dell'infanzia con quasi 2000 bambini hanno lavorato, con impegno e creatività, sul tema della sicurezza. Attraverso numerosi disegni, foto, film, cartelloni e lavori plastici i bambini hanno illustrato come i pericoli quotidiani, l'emergenza, l'educazione antincendio e l'educazione stradale sono vissuti nella scuola dell'infanzia.

Con questa iniziativa si è voluto avvicinare e sensibilizzare precocemente i piccoli alla sicurezza e alla tutela della salute per poter contare, in futuro, su cittadini più attenti e responsabili. Questo concorso è stato un ulteriore contributo per diffondere l'idea di una cultura della sicurezza.

teriore contributo per diffondere l'idea di una cultura della sicurezza.

Gli assessori provinciali Thomas Widmann e Florian Mussner hanno consegnato i premi ai bambini della scuola dell'infanzia „St. Heinrich“ di Bolzano, in rappresentanza di tutte le scuole partecipanti.

rich” di Bolzano, in rappresentanza di tutte le scuole partecipanti.

Con canzoni dedicate alla sicurezza i bambini hanno coronato la piccola festa e hanno dimostrato come la sicurezza può essere imparata anche giocando.



PERSONALE DELLA SCUOLA MATERNA

Sentenza del giudice del lavoro di Bolzano

Il giudice del lavoro di Bolzano in data 28.03.2008 ha respinto in prima istanza la richiesta delle insegnanti di scuola materna col diploma di maturità di essere inquadrare nell'ottava qualifica funzionale dichiarando l'incostituzionalità di un inquadramento superiore senza concorso.

Il giudice del lavoro ha contemporaneamente annullato anche l'inquadramento nell'ottava qualifica funzionale delle laureate dichiarando che si tratta di una progressione verticale. In questo caso, però, non si tratta di una progressione verticale, bensì di un inquadramento in una qualifica funzionale prevista per tutto il personale laureato.

Su questo punto il giudice del lavoro non solo ha tratto considerazioni giuridiche errate ma ha disatteso anche chiare disposizioni legislative. Tra queste le disposizioni dell'art. 4, comma 2, della L.p. n° 3 del 20 giugno 2005, in base alle quali la laurea in Scienza della formazione primaria, indirizzo scuola

dell'infanzia, è equiparata all'esame di Stato per l'abilitazione all'insegnamento nelle scuole dell'infanzia. Non si tratta, quindi, di una progressione verticale, come erroneamente stabilito dal giudice.

Poiché questa non è una sentenza esecutiva, bensì una sentenza di accertamento, il personale laureato rimane inquadrato nell'ottava qualifica funzionale fino alla sentenza definitiva di grado maggiore.

L'amministrazione è convinta di ottenere ragione anche in questo caso. La Provincia ha quindi impugnato questa sentenza davanti alla Corte d'Appello. Si è fiduciosi che il personale in possesso del diploma di laurea possa rimanere nell'ottava qualifica funzionale. A questo proposito si deve considerare che una maestra d'asilo laureata dovrà lavorare dai 10 ai 15 anni, per pareggiare i costi sostenuti per la sua formazione, le retribuzioni non percepite e per il riscatto degli anni di studio per la pensione, in confronto alle mastre d'asilo senza laurea.

FORMAZIONE DEL PERSONALE PROVINCIALE

Autunno 2008

L'ufficio sviluppo personale comunica a tutto il personale provinciale che il nuovo calendario corsi per il 2° semestre 2008 sarà consultabile dal 29 luglio 2008 sotto questi indirizzi:

Intranet: <http://intranet.prov.bz>

Internet: <http://www.provincia.bz.it/personale/0405>

Approfitti dell'iscrizione online!

I dipendenti provinciali che hanno un indirizzo e-mail (nome.cognome@provincia.bz.it oppure@scuola-altodige.it) hanno la possibilità, tramite Intranet-Menu - Dipendenti provinciali - Rubrica Formazione, di iscriversi online a quei corsi, per i quali posseggono i requisiti richiesti.

Cliccando su "Sviluppo Personale" e poi sull'icona "Calendario corsi - iscrizione online" si apre una finestra in cui bisogna inserire il proprio username e la password personale che si utilizzano normalmente per entrare nel proprio PC.

La videata principale che apparirà è suddivisa in tre parti:

- nella prima parte "Calendario corsi" sono contenuti tutti i corsi offerti del semestre attuale

- nella seconda parte si accede al proprio archivio formativo personale relativo ai corsi inter-

Editrice:

Giunta Provinciale

Direzione e redazione:

Info-Team della Ripartizione Personale dell'amministrazione provinciale:

Evi Christoforetti Geier, dott.ssa Manuela Pierotti

Sede della redazione:

39100 Bolzano - Ufficio sviluppo personale

Via Renon 13 - 1° piano

Tel. 0039 0471 412153, fax 0039 0471 412159

e-mail: Eva.Christoforetti@provincia.bz.it

Direttore responsabile:

dott. Paolo Ferrari - Ufficio stampa della Giunta provinciale

Fotoservizi:

Ufficio stampa, archivio Jung & C., Ripartizione personale

Grafica:

Jung & C/Bolzano, www.jung.it

Stampa:

Karo Druck KG/SAS, Frangarto

Autorizzazione:

Tribunale di Bolzano n° 1/98 del 20.02.1998

Anno XI - n° 1 - giugno 2008

ni - tutti i corsi interni organizzati dall'ufficio sviluppo personale a cui ci si è iscritti a partire dall'1.1.2000 con

il relativo esito del corso

- la terza parte è riservata e visibile solo al personale dirigente, a cui offre la possibilità di prendere visione degli archivi formativi personali dei propri collaboratori e delle proprie collaboratrici.

Aggiornamento del calendario corsi

Tutto il programma formativo dell'ufficio sviluppo personale viene aggiornato quotidianamente in Intranet e

mensilmente in Internet.

Per ulteriori richieste ed informazioni è possibile rivolgersi alle collaboratrici ed ai collaboratori dell'ufficio sviluppo personale:

tel. 0471 412152 oppure 0471 412151,

e-mail: sviluppopersonale@provincia.bz.it



FORMAZIONE SPECIFICA

Un percorso particolare raccontato dalle collaboratrici e dai collaboratori del Servizio sportello della ripartizione mobilità.

“SERVIZIO SPORTELLO”, così abbiamo denominato il nuovo Servizio, nato il 1° agosto 2006 all’interno della Ripartizione mobilità con a capo quale coordinatrice, Carmen Springer.

Il Servizio nasce con l’intento di ottimizzare la professionalità dei dipendenti e di migliorare ulteriormente il servizio nei confronti del cittadino/cliente. Si è deciso di scegliere un gruppo di 16 collaboratrici e collaboratori all’interno della Ripartizione mobilità che si dedicasse completamente e non più saltuariamente al lavoro allo sportello, questo per dare una particolare attenzione ad un servizio in stretto e continuo contatto con l’utenza: i cittadini, le imprese, le autoscuole, le agenzie di pratiche automobilistiche ecc..

L’ufficio sviluppo personale ha organizzato un percorso formativo molto specifico adattato alle particolari esigenze del nuovo Servizio e le collaboratrici ed i collaboratori hanno frequentato 6 giornate formative, alle quali hanno partecipato anche qualche collaboratore del back office (ufficio patenti e motorizzazione).

Il corso è stato tenuto da gennaio a maggio 2007 dalla dott.ssa Claudia Alderighi di “CHANGE s.p.a.” di Firenze con le seguenti tematiche:

- la qualità del servizio;
- la definizione delle aspettative del cliente/cittadino;
- la comunicazione verso l’esterno;
- il team di qualità;
- la gestione del cambiamento.

Il corso è stato davvero un valido aiuto per noi frequentanti, perché la docente è riuscita a coinvolgerci ed ad aiutarci a definire quali fossero i nostri ruoli all’interno di questo nuovo Servizio e quali fossero le nostre responsabilità. Insieme abbiamo definito chiaramente quale doveva essere la “mission” del Servizio sportello e cioè:

“Noi forniamo servizi professionali con efficienza e rapidità ai cittadini ed alle imprese. Svolgiamo attività di consulenza, accettiamo ed istruiamo le richieste per rilasciare i documenti per la circolazione e supportiamo i servizi offerti dalla ripartizione mobilità.” Risultato del corso è stato anche il manuale della qualità del Servizio che è diventato il punto di riferimento per la qualità comunicativa e relazionale all’interno dell’organizzazione e nei rapporti con l’esterno.

Il manuale è stato predisposto dalla coordinatrice Carmen Springer con il contributo di tutti noi collaboratrici e collaboratori del Servizio sportello.

All’interno del manuale sono stati identificati gli obiettivi che ci siamo posti per andare incontro agli interessi di coloro che hanno rapporti con l’unità organizzativa stessa come gli impiegati, i cittadini, i clienti, i legislatori ed i fornitori.

Gli obiettivi identificati si possono così riassumere:

- massimizzare l’erogazione del servizio e la risoluzione dei quesiti agli sportelli;
- conoscere le aspettative degli utenti attraverso delle indagini conoscitive della soddisfazione degli stessi;
- conoscere le richieste rivolte al Servizio attraverso statistiche;
- annotare le segnalazioni e gestire i reclami degli utenti;
- raccogliere in un libro degli ospiti le osservazioni positive degli utenti del nostro Servizio;
- sviluppare la funzionalità dell’organizzazione attraverso workshops ed incontri individuali per concordare e valutare gli obiettivi individuali;
- avere incontri regolari con tutti i collaboratori;
- supportare l’aggiornamento continuo del gruppo.

Crediamo sia utile far mettere per iscritto le opinioni positive che l’utente può manifestare, affinché si possano raccogliere i frutti del nostro costante impegno e della nostra professionalità che giornalmente cerchiamo di mettere in tutto ciò che facciamo, con i mezzi che ci vengono messi a disposizione.

Nel concludere crediamo sia opportuno sottolineare che questo cambiamento è stato vissuto da tutti i collaboratori con timore, anche perché ciascuno ha avuto bisogno del tempo necessario per accettarlo.

Dall’altra parte siamo consapevoli che dai cambiamenti tutti possono trarre vantaggio e dobbiamo certamente affermare che il nostro Servizio attraverso queste esperienze è davvero molto cresciuto ed il cittadino entrando nei nostri uffici potrà trovare ogni giorno di più un servizio efficiente e rivolto a quelle che possono essere le sue più diverse esigenze.



COACHING PER DIRIGENTI NEONOMINATI

“Non si può insegnare qualcosa a qualcuno. Puoi solo aiutarlo a scoprirla dentro di sé”
(Galileo Galilei)

Prosegue attraverso l'ufficio sviluppo personale la possibilità di usufruire di un servizio di coaching da parte dei dirigenti neonominati. Una possibilità che ha permesso, dal 2004 ad oggi, a molti direttori e direttrici di avvalersi di un accompagnamento professionale esterno mirato alle specifiche esigenze, ed ha

riscosso molti consensi. L'accompagnamento si articola in un arco di tempo definito, normalmente in cinque incontri, durante i quali il/la dirigente riceve feedback sul proprio stile dirigenziale, consigli operativi, piani di sviluppo personalizzati. L'offerta di tale servizio avviene automaticamente all'atto della nomina

dirigenziale; al/la dirigente poi la possibilità di aderirvi o meno. Di tale opportunità possono comunque avvalersi anche altri dirigenti, che per particolari esigenze necessitano di questo intervento.

Per ulteriori informazioni rivolgersi alla signora Raffaella Spanu - tel. 0471 412275.

FESTA PER I PENSIONATI E LE PENSIONATE DELL'ANNO 2007

Anche quest'anno, nel mese di maggio collaboratrici e collaboratori che nel corso del 2007 sono andati in pensione, sono stati invitati alla tradizionale festa che si è tenuta a Castel Rechtenthal a Termeno.

Durante l'anno 2007 sono andate in pensione 207 persone, di cui nove sono purtroppo venute a mancare. L'età minima di pensionamento è di 57 anni, mentre l'età massima è di 65.

È da notare la fedeltà di servizio: la maggior parte del personale collocato a riposo, circa 150 persone, ha prestato servizio per più di 20 anni nell'Amministrazione provinciale; 6 persone hanno servito la Provincia per più di

40 anni, con una punta massima di 48 anni di servizio.

Il Presidente della Provincia, dott. Luis Durnwalder ed il Direttore Generale, dott. Adolf Auckenthaler, hanno colto l'occasione per ringraziare i pensionati dell'impegno profuso durante i loro anni di servizio ed hanno consegnato a tutti i presenti un diploma ed una spilla con lo stemma della Provincia in segno di riconoscimento.

Il Presidente della Provincia ha menzionato, in questa occasione, un sondaggio svolto tra la popolazione altoatesina, che ha conferito voti molto buoni all'Amministrazione provinciale: oltre il 90 % della popolazione si è

dichiarato soddisfatto della gestione amministrativa. Le collaboratrici ed i collaboratori sono il capitale massimo di un'azienda; questo vale a maggior ragione per il datore di lavoro più grande dell'Alto Adige, l'Amministrazione provinciale.

Il "Chorus Anonimus" ed il "Karl Hanspeter's Duo" hanno contornato le feste musicalmente, invece "Mr. Amadeus" ha divertito i presenti alla festa con i suoi trucchi magici.

Con la presente si coglie nuovamente l'occasione per augurare a tutte le pensionate ed a tutti i pensionati salute e gioia per il loro futuro.

