

HERAUSFORDERUNGEN UND INNOVATION FÜR DIE VERWALTUNG DER ZUKUNFT

Rund 100 Führungskräfte und Weiterbildungsbeauftragte der Landesverwaltung besuchten im Oktober eine Tagung des Amtes für Personalentwicklung. Es ging um den Wandel in der öffentlichen Verwaltung und darum, welche Bedeutung dabei der Weiterbildung zukommt.

Als Auftakt der Tagung wurde der Landesrat für Personal, Thomas Widmann, von der Direktorin des Amtes für Personalentwicklung, Manuela Pierotti, interviewt.

„Führungsaufgaben erfordern nicht nur eine ausgezeichnete Fachkompetenz, sondern auch eine ausgeprägte soziale Kompetenz, um aus den Mitarbeitern das Beste herauszuholen zu können“, unterstrich Widmann. „Darauf muss auch das Augenmerk der Weiterbildung liegen.“ Lebenslanges Lernen sei in einer Welt der raschen Veränderung ein Muss. „Während unsere Eltern noch häufig an ihrem ersten Arbeitsplatz in Pension gingen, wird heute mehrmals im Leben der Arbeitsplatz gewechselt. Den steigenden Anforderungen ist nur gewachsen, wer Neugierde, Motivation und Lernkompetenz mitbringt.“ Aus diesem Grund komme der regelmäßigen Weiterbildung



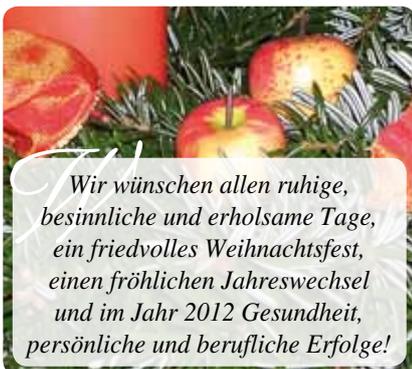
und einer Qualifikation in fachlichen, aber auch in Führungsfragen immer größere Bedeutung zu, erklärte Landesrat Widmann.

Der Präsident der Eurac, **Werner Stuflesser**, eröffnete die Reihe der Kurzreferate mit dem Thema „Herausforderungen und Innovation für die Verwaltung der Zukunft“, indem er auf die großen Herausforderungen (demografischer Wandel, Finanzsituation, Technologisierung, Globalisierung und Europäisierung) einging, welche entsprechende Anpassungsschritte erfordern:

- regelmäßige Qualifikation und Weiterbildung in allen Bereichen,
- eine systemische Führungskräfte-schulung ist entscheidend für die Verwaltungskultur,
- Eigenverantwortung und unternehmerischer Geist

- eine neue Kultur des Vertrauens, der Innovation, der Kreativität und der Verantwortung.

Marco Repetto vom Zentrum für Technologie und Management des Unternehmerverbandes referierte über die Zielsetzung, Ursachen des Desinteresses bzw. der Skepsis gegenüber der Weiterbildung abzubauen: die Betriebe kann man für die Weiterbildung vor allem über den Nachweis der Wirksamkeit derselben gewinnen (z.B. Messbarkeit des Erfolges der Weiterbildungsmaßnahme, Planung und Durchführung der Weiterbildung unter Berücksichtigung der Vision, der Ziele und der Kultur des Betriebes, ...), die Mitarbeitenden über persönliche Faktoren wie Förderung ihrer Selbstwertschätzung und einer positiven Selbstwahrnehmung in ihrem Arbeitsambiente.



Wir wünschen allen ruhige, besinnliche und erholsame Tage, ein friedvolles Weihnachtsfest, einen fröhlichen Jahreswechsel und im Jahr 2012 Gesundheit, persönliche und berufliche Erfolge!



Christine Platzer, Leiterin des WIFI, referierte zum Thema „Coaching in der Wirtschaft“. Der Coachee wird dahingehend unterstützt, dass er persönliche Ressourcen gezielter nutzt, neue Perspektiven und individuelle Lösungen entwickelt und seine Handlungskompetenz steigert. Für den Betrieb ist es außerdem wichtig, dass Coachingmaßnahmen Mitarbeitende befähigen, flexibel auf Veränderungen zu reagieren und neue Antworten auf den Wandel zu entwickeln. Von außen werden neue Informationen und Impulse eingebracht, welche aktivierend wirken und Denkanstöße geben.

Michael Mayr, Direktor des Arbeitsservice, erläuterte sein in diesem Jahr gestartetes Versuchsprojekt „Weiterbildung von der Planung bis zur Evaluation“, mit dem die Nachhaltigkeit der Weiterbildung verstärkt werden soll. Das Projekt gliedert sich in fünf Phasen: Selbst- und Fremdeinschätzung, Ableitung von Weiterbildungen, Abklärung der Erwartung vor Kursbeginn, Nachbesprechung gleich nach Kursende, Folgegespräch nach 3-4 Monaten (eventuell Schulung oder Dokumentation für Mitarbeiter/innen). Es ist auf vier Jahre und 3-5 Tage Weiterbildung pro Jahr ausgerichtet, getrennt nach Fachbereichen und beinhaltet Weiterbildungen bezogen auf die fachliche, soziale und Selbstkompetenz. Die Weiterbildung ist nicht als Grundausbildung gedacht.

Hansjörg Auer, Mitarbeiter im Amt für Personalentwicklung, ging auf die Entwicklung der Altersstruktur der Landesbediensteten ein: das Durchschnittsalter der Landesbediensteten ist von 37,2 Jahre im Jahr 1997 auf 43,8 Jahre Ende 2010 gestiegen. Pensionsantritte erfolgen aufgrund der verschiedenen Pensionsreformen immer später, gleichzeitig

erfolgt ein Personalabbau durch die nur teilweise Nachbesetzung von frei werdenden Stellen.

Damit entstehen neue Anforderungen an Führungskräfte, Personalentwicklung, Arbeitssicherheit und vor allem an die Bediensteten, damit letztere ihre Gesundheit und Arbeitsfähigkeit erhalten.

Martin Peer vom Amt für Weiterbildung der Abteilung Deutsche Kultur, setzte sich mit dem Thema „Weiterbildung für ein nachhaltiges Denken und Handeln“ auseinander: „Eine Entwicklung ist nachhaltig, wenn sie die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können,“ so Peer.

Zu einer nachhaltigen Bildung gehöre vor allem die Fähigkeit, Zusammenhänge zu begreifen. Positive Bildungsmerkmale seien diesbezüglich Transdisziplinarität, Querdenken und Flexibilität, also die Bereitschaft, mögliche gemeinsame Interessen und Handlungsmöglichkeiten auszuloten, sowie ganz allgemein Kreativität, also unvoreingenommen nach neuen Wegen zu suchen.

„Neben dem eigenen Spezialgebiet auch nach rechts und links zu schauen, überhaupt einmal zu sehen, dass es da etwas gibt und vielleicht sogar miteinander in Kommunikation zu treten, das ist im Grunde auch die Voraussetzung für die nachhaltige Entwicklung,“ erklärte Peer.

Markus Costabiei von der Deutschen und Ladinischen Berufsbildung befasste sich mit „Lernen mit dem Netz“. Bildungsprozesse sollen dabei durch den Einsatz von Technologien und neuen Methoden erweitert, gestärkt und vielfältiger gestaltet werden. Online-Kurse bzw. Blended-Learning-Kurse (formales Lernen), Selbstlernkurse (nicht formales Lernen), Suchmaschinen, Wikis, Blogs, Foren (informelles Lernen) stehen uns dabei zur Verfügung

Peter Litturi von der Italienischen Berufsbildung hielt sein Kurzreferat zum Thema „Weiterbildung als generativer Prozess“.

Sandra Montali vom Sprachenlabor an der Freien Universität Bozen referierte über „Kreatives Sprachenlernen“. Beim Sprachenlernen könnte man von der Lernmotivation des Einzelnen ausgehen, sich in Bezug auf andere auszudrücken, in Situationen, die den Vorstellungen großen Platz einräumt. Ansätze wie die *Psychodramaturgie linguistique*

oder die Globale Simulierung versuchen es zu machen, aber sie bleiben Randerscheinungen, weil sie einen großen Zeitaufwand und besondere organisatorische Bedingungen erfordern. Kurz über die Prinzipien dieser Methoden nachzudenken, kann uns vielleicht stimulieren, unser Lernen farbenfroher zu gestalten.

Die „Einarbeitung mit Tutorin/Tutor eines neuen Bediensteten“ war der Titel des Beitrages von **Rolanda Tschugguel**, Direktorin des Amtes für Ausbildungs- und Berufsberatung: ein Tutor organisiert vor Ort die Einarbeitung nach einem bestimmten Fahrplan. Innerhalb eines Jahres erfolgt eine sehr intensive Einarbeitung. Am Ende der Einarbeitung (in der Regel lange nach der Beendigung der Probezeit) erfolgt eine abschließende Evaluierung im Rahmen eines Gesprächs.

Dem Tutor oder der Tutorin winken als Anerkennung ihrer Bemühungen eine zusätzliche Leistungsprämie.

Paolo Renner, Theologe und Dekan am Priesterseminar in Brixen, setzte sich mit dem Thema „Erziehung zur zukunftsfähigen Menschlichkeit“ auseinander:

„Was soll gelehrt werden? Suche nach dem Lebenssinn und nach den Werten; Erziehung zur Spiritualität, also auch den Geist nähren, nicht nur den Körper.

Wie soll gelehrt werden? Mit dem Herzen reden. Selbst ausführen statt predigen. Den Jugendlichen sind gerechte Modelle zu vermitteln. Größere Einfachheit und Ehrlichkeit.“

Abschließend befasste sich **Engelbert Schaller**, Direktor der Personalabteilung, mit den Mitarbeitergesprächen. Er bezog sich auf eine Untersuchung vom Herbst 2010, aus der hervorging, dass in den meisten Organisationseinheiten diese Gespräche durchgeführt werden. An einigen Stellen wird dieses Führungsinstrument nicht oder nur sehr oberflächlich genutzt.

Schaller wiederholte einige wichtige Prinzipien des Mitarbeitergesprächs: Die Führungskraft soll eine vertrauensvolle Atmosphäre schaffen und sich vor allem auf das Zuhören konzentrieren, das Gespräch soll dem Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, sich frei und ausführlich auszudrücken. Zu besprechen sind u.a. die Stärken und Schwächen des Mitarbeiters, neue Ziele sind festzulegen. Bezüglich der Leistungsprämie sollten den Mitarbeitenden die Kriterien kommuniziert werden, damit die entsprechende Verteilung für alle nachvollziehbar ist.

BESCHEIDENE GEHALTSERHÖHUNGEN

Nachzahlung mit Dezember-Gehalt

 Nach langen Verhandlungen konnte am 15.11.2011 der Bereichsübergreifende Kollektivvertrag betreffend die Gehaltserhöhungen für die Jahre 2009 und 2010 endlich unterzeichnet werden.

Der Spielraum für die Gehaltserhöhungen war aufgrund der staatlichen Vorgaben sehr beschränkt. Das Land war zudem aufgrund der Erfahrung mit den Sparmaßnahmen unter der Regierung Amato vorgewarnt. Der Bereichsübergreifende Kollektivvertrag betreffend die Gehaltserhöhungen für die Jahre 1991, 1992 und 1993 wurde daher vom Staat vor dem Verfassungsgerichtshof angefochten und daraufhin annulliert. Dies hatte zur Folge, dass für drei Jahre überhaupt keine Gehaltserhöhung möglich war.

Um nicht dieses Risiko einzugehen, hat das Land mit dem Finanzgesetz für das Jahr 2011 (L.G. Nr. 15 vom 23.12.2010) die vom Staat vorgegebenen Einsparungsmaßnahmen betreffend die Jahre 2008 - 2013 zu einem

beträchtlichen Teil übernommen. Da die Zeiträume der Kollektivverträge im öffentlichen Dienst im übrigen Staatsgebiet sich nicht mit denen des Landes decken, konnte der daraus sich ergebende beschränkte Spielraum genutzt werden, um die dabei verfügbaren Gehaltserhöhungen ab 01.07.2008 beizubehalten. Dies hatte allerdings zur Folge, dass für das Jahr 2009 aus der Sicht des Landes nur mehr eine Gehaltserhöhung von 0,6 % ab 01.07.2009 vertretbar war, während für das Jahr 2010 mit dem Landesfinanzgesetz eine Gehaltserhöhung im Rahmen der staatlichen Vorgabe von 0,75 % vorgesehen wurde, wobei die Landesregierung schlussendlich bereit war, die entsprechende Gehaltserhöhung statt ab dem 01.07.2010 bereits ab dem 01.04.2010 zuzugestehen. Auch war es möglich, die an die berufliche Entwicklung gekoppelte Gehaltserhöhung weiterhin zu gewährleisten.

Mit dem Dezember-Gehalt 2011 erfolgt die aufgrund der obgenannten Gehaltserhöhung



zustehende Nachzahlung.

Mit dem 13. Monatsgehalt für das Jahr 2011 erfolgt, immer aufgrund einer staatlichen Vorgabe, die Reduzierung um 5 % bzw. 10 % der Bruttogehälter, und zwar beschränkt auf jenen Teil, der Brutto 90.000 bzw. 150.000 Euro im Jahre 2011 überschreitet.

Die vom Staat für den gesamten öffentlichen Dienst vorgeschriebene Einfrierung der Gehälter bis 2013 hat einen bitteren Beigeschmack, da diese Gehaltseinfrierungen bisher nur den öffentlichen Dienst betrafen.

LANDESKOLLEKTIVVERTRAG FÜR DAS LEHRPERSONAL DER BERUFSSCHULEN

Die langwierigen und schwierigen Verhandlungen für das Lehrpersonal der Landesberufsschulen konnten abgeschlossen werden.

 Das ausgehandelte Vertragswerk ersetzt die aus dem Jahr 1978 stammende Personalordnung für die Landesberufsschulen und für die Musikschulen des Landes. Einer der Knackpunkte war die Arbeitszeit, vor allem der Fachlehrpersonen.

In diesem Bereich hat die technische Entwicklung - vor allem im Handwerk - an den Unterricht durch das Fachlehrpersonal neue Herausforderungen gestellt, die im Fachunterricht einen entsprechend breiteren Raum für den Theorieunterricht erforderlich machen. Dies hatte zur Folge, dass man sich schlussendlich für dieses Lehrpersonal auf eine durchschnittliche wöchentliche Arbeits-

zeit von 22 Stunden einigte.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt bei den Verhandlungen betraf die Einführung der Jahresarbeitszeit und die Rahmenbedingungen, innerhalb derer diese Jahresarbeitszeit flexibel eingesetzt werden kann.

Die von den Gewerkschaften geforderte einheitliche Funktionsebene und einheitliche Gehaltsentwicklung, wenn auch mit verschiedenen Einstiegsstufen je nach Ausbildungsgrad, erforderte ebenfalls langwierige Verhandlungen, um zu einem für beide Seiten vertretbaren Modell zu kommen. Am Ende waren es vor allem die komplexen Übergangsbestimmungen, um vom jetzigen Einstufungsmodell ins Neue zu wechseln, die den Abschluss der Vertragsverhand-

lungen verzögerten. Gleichzeitig war, um eine gehaltsmäßige Gleichbehandlung mit dem Lehrpersonal an den Schulen staatlicher Art zu gewährleisten, auch die Frage der Zweisprachigkeit zu lösen. Das Gehalt des Lehrpersonals an den Schulen staatlicher Art (Grund-, Mittel- und Oberschulen) entspricht nämlich nur dann dem Gehalt der Landeslehrer, wenn es auch die Zweisprachigkeitszulage bezieht, wofür der Zweisprachigkeitsnachweis für die entsprechende Laufbahn vorzulegen ist.

Wie geht es weiter? Wir gehen davon aus, dass der Vertrag nach Genehmigung durch die Landesregierung im Jänner 2012 in Kraft treten wird.

BETRIEBS-KITAS FÜR DIE KLEINSTEN

Im September fiel im Amt für Personalentwicklung der Startschuss für ein Pilotprojekt.



Erstmals erhalten Landesbedienstete Beiträge für die Betreuung ihrer Sprösslinge in betrieblichen Kindertagesstätten. Zwei Drittel der Kosten übernimmt das Land.

Die Landesregierung hat auf Vorschlag von Landesrat Thomas Widmann beschlossen, den Landesbediensteten für die Betreuung ihrer bis zu drei Jahre alten Kinder in Betriebskindertagesstätten Beiträge zu gewähren.

Entstanden ist die Initiative Betriebskindertagesstätten in einer Zusammenarbeit der Abteilung Personal mit dem Landesbeirat für Chancengleichheit der Landesbediensteten und auch dank der Mitarbeit des Amtes für Familie, Frau und Jugend (Amt 24.1) und des Amtes für die Entwicklung des Genossenschaftswesens (Amt 34.2).

Diese Maßnahme erlaubt es der Landesverwaltung, ihre Bediensteten bei der Suche nach Versorgungsarrangements für Kinder zu unterstützen oder betriebliche Betreuung in Eigenregie zu organisieren. Familiär bedingte Unterbrechungszeiträume und damit

Wiedereinarbeitungszeiten und -kosten werden reduziert, Aus-, Fort- und Weiterbildungskosten amortisieren sich schneller.

Diese familienpolitische Maßnahme erlaubt den Eltern eine flexible und reale Vereinbarkeit zwischen Familienleben und professioneller Entwicklung in der ersten Betreuungsphase des Kindes.

„Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Landesbedienstete bei der Betreuung ihres bis zu drei Jahre alten Nachwuchses in Betriebskindertagesstätten finanziell zu unterstützen“, erklärt die Direktorin des Amtes für Personalentwicklung, Manuela Pierotti. Ein Drittel der Gesamtkosten trägt die Landesverwaltung als Arbeitgeberin, ein Drittel gehen zu Lasten der Landesverwaltung des Bereichsabkommens vom 24.11.2009; das letzte Drittel der Gesamtkosten wird von den Landesbediensteten selbst getragen.

Vom Projekt profitieren können Kinder der Landesbediensteten im Alter von drei Monaten bis zu drei Jahren. Aufgrund einer Marktforschung wurden im gesamten Land Genossenschaften ermittelt, die bereits

gründliche Erfahrungen mit betrieblichen Kindertagesstätten gemacht haben und den Dienst anbieten. Es handelt sich um die Sozialgenossenschaften Tagesmütter, Consis, Casa Bimbo-Tagesmutter und Coccinella, welche in Bozen, Meran, St.Martin/Passerier und Branzoll Betriebskindertagesstätten betreiben.

Interessierte Landesbedienstete können das entsprechende Antragsformular auf der Homepage unter www.provinz.bz./personalentwicklung herunterladen und es ausgefüllt an das Amt für Personalentwicklung, Rittner Straße 13, 39100 Bozen, senden.

Die Auszahlung des Beitrags erfolgt über das Gehaltsamt. Der/die Bedienstete leitet die monatliche Rechnung (mit Zahlungsbestätigung) an das Gehaltsamt weiter, das den Anteil von zwei Dritteln der Gesamtkosten mit dem Gehalt rückerstattet.

Einige Eltern haben bereits das Angebot der Landesverwaltung angenommen und ihre Kinder in Betriebskindertagesstätten untergebracht bzw. werden den Dienst in nächster Zeit in Anspruch nehmen.

WEITERBILDUNG FÜR LANDESBEDIENSTETE

Frühjahrskurse 2012

Der Kurskalender für das erste Halbjahr 2012 wird ab Mitte Jänner 2012 auf der Homepage des Amtes für Personalentwicklung veröffentlicht.

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

Internet: <http://www.provinz.bz.it/personalentwicklung>

Nutzen Sie die Möglichkeit der Online-Anmeldung!

Landesbedienstete, die eine E-Mail-Adresse mit der Endung @provinz.bz.it oder @schule.suedtirol.bz.it haben, können sich online zu jenen Kursen anmelden, für die sie die Zugangsvoraussetzungen erfüllen.

Klicken Sie dazu in Intranet-Menu auf Landesbedienstete und dann auf die Ikone Kurskalender und Online-Kursanmeldung.

Die sich nun öffnende Hauptseite gliedert sich in drei Teile:

1. der erste Teil „Kurskalender“ enthält alle angebotenen Kurse des aktuellen Semesters. Hier können Sie sich online anmelden.
2. im zweiten Teil finden Sie Ihr persönliches Weiterbildungsarchiv der internen Kurse, das sind alle vom Amt für Personalentwicklung organisierten Kurse, zu denen Sie sich seit 01.01.2000 angemeldet haben.

3. 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 412151, Fax 0471 412159, E-Mail: personalentwicklung@provinz.bz.it

BEIRAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT FÜR LANDESBEDIENSTETE

Tätigkeitsprogramm 2011 - 2013

Der im Herbst 2010 erneuerte Beirat für Chancengleichheit für die Landesbediensteten hat sich folgende Schwerpunkte gesetzt:

Vereinbarung von Familie und Beruf

Hier geht es zunächst einmal um die Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder von Landesbediensteten.

Der Beirat hat zusammen mit dem Amt für Personalentwicklung ein diesbezügliches Pilotprojekt ausgearbeitet, welches bereits in Durchführung ist (siehe auch Artikel an anderer Stelle dieser Ausgabe).

Weiters wird der Beirat Sensibilisierungs- und Informationstätigkeiten in Organisationseinheiten durchführen, welche eine restriktive Anwendung der Bestimmungen des Zeitvertrages praktizieren.

Schließlich denkt man auch daran, über Aktionen Väter dahingehend zu sensibilisieren, dass sie eine aktivere Rolle in der Familie einnehmen.

Ein erstes Interview, in dem ein Vater seine diesbezügliche Erfahrung schildert, wurde in

der Dezemberausgabe 2010 von Simbol veröffentlicht.

Gleichstellungs- und Frauenförderungsgesetz (LG 5/2010)

Es werden Vorschläge zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes erarbeitet, im Besonderen für die Erstellung der Gleichstellungspläne. Bezüglich der Datenerhebung arbeitet der Beirat mit den Abteilungen Personal und Statistik/ASTAT zusammen.

Frauen in Führungspositionen

Es wird eine Befragung der Frauen in Führungspositionen hinsichtlich ihrer Erfahrungen mit dieser Rolle durchgeführt werden. Ziel ist die Schaffung eines Netzwerkes weiblicher Führungskräfte. Dieses soll den Informations- und Erfahrungsaustausch fördern und andere Frauen unterstützen, die eine Führungsposition anstreben.

Weiters wird in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personalentwicklung für das Jahr 2012 ein „Forum Café“ für Frauen in Führungspositionen durchgeführt, um sich kennen zu lernen und Informationen und Erfahrungen auszutauschen.

Vereinbarung von Familie und Beruf – gute Beispiele

Wir ersuchen alle Kolleginnen und Kollegen, uns positive Beispiele zur Vereinbarung von Familie und Beruf in der Landesverwaltung über die beiden unten angeführten Kontaktadressen mitzuteilen.

Netzwerk bilden und stärken

Es werden der Informationsaustausch und die Zusammenarbeit mit dem Landesbeirat für Chancengleichheit, mit der Gleichstellungsrätin und mit den weiteren Beiräten für Chancengleichheit auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene gepflegt. Es laufen bereits Kontakte mit den Beiräten für Chancengleichheit der Bediensteten der Gemeinde Bozen und des Sanitätsbetriebes.

INFOS UND KONTAKTE

Informationen zum Beirat für Chancengleichheit der Landesbediensteten finden Sie unter dem Link:

<http://www.provincia.bz.it/personal/service/beirat-chancengleichheit.asp>

Für Kontakte können Sie sich mit einer E-Mail an die Präsidentin manuela.paulmichl@provincia.bz.it

bzw. an die stellvertretende Präsidentin marisa.mantovan@sgbcisl.it wenden.

ARBEITSZEITERFASSUNG

Wo ist die Arbeitszeit zu stempeln?

Laut Rundschreiben des Generaldirektors vom 15.12.1991, Nr. S/5, gilt der Grundsatz, dass jedes Betreten und Verlassen des Arbeitsplatzes an dem am eigenen Dienstsitz installierten Terminal mit der Stempelkarte zu buchen ist (siehe Punkt 4.1 des Rundschreibens).

Immer laut diesem Rundschreiben können „im Zuge von Dienstgängen Buchungen ausnahmsweise auf einen Terminal in einem anderen Dienstgebäude der Landesverwaltung durchgeführt werden, wenn der Dienst mit

dem Betreten oder Verlassen dieses Gebäudes beginnt bzw. endet.“

In diesem Zusammenhang wird zur Kenntnis gebracht, dass in der Arbeitszeiterfassung die einzelnen Buchungsterminals gekennzeichnet sind, sodass auch im Nachhinein festgestellt werden kann, bei welchem Gebäude die Stempelungen durchgeführt wurden.

Außerdem wird darauf hingewiesen, dass **unkorrektes Stempeln auch als Betrug** gegenüber der Verwaltung zu werten ist, falls dadurch eine ungerechtfertigte längere Arbeitszeit nachgewiesen werden kann.



BETRIEBSÄRZTLICHE UNTERSUCHUNG

Rechte und Pflichten der Bediensteten

Betriebsärztliche Untersuchung

Es wird auf die Pflicht der Bediensteten verwiesen, die vorgesehenen betriebsärztlichen Untersuchungen zu absolvieren, sofern dies aufgrund der Risikobewertung vorgesehen ist. Zusätzlich zum wirtschaftlichen Schaden für die Verwaltung und die Sanitätseinheit, kann der Betriebsarzt im Falle eines Nichterscheins keine Eignung für die entsprechende Tätigkeit aussprechen. Somit dürfen Bedienstete die Tätigkeit nicht mehr durchführen, bis die Untersuchung absolviert wurde. Setzen Sie sich deshalb rechtzeitig mit der Arbeitsmedizin (Telefon: 0471 907 900, E-Mail: arbeitsmedizin@asbz.it) in Verbindung, falls Sie einen Termin beim Betriebsarzt nicht wahrnehmen können.

Visite nach krankheitsbedingter Abwesenheit

Sofern einer Risikokategorie angehörende und somit ärztlich überwachte Bedienstete aus Krankheitsgründen für mehr als 60 aufeinander folgende Tage von der Arbeit abwesend sind, muss zur Feststellung der Eignung vor Wiederaufnahme der Risikotätigkeit eine ärztliche Visite durch den Betriebsarzt durchgeführt werden.

Untersuchung vor rechtsmedizinischer Kommission

Falls Bedienstete psychophysische Probleme melden, welche laut Art. 5 des Gesetzes 300/70 eine Kollegialvisite zur Feststellung der Arbeitsfähigkeit notwendig machen, sind diese berechtigt, eine Visite beim Betriebsarzt

zu beantragen. In diesen Fällen untersucht der Betriebsarzt die Betroffenen und fällt ein medizinisches Urteil zum gemeldeten Problem. Anlässlich dieser Untersuchung muss eine vom zuständigen Vorgesetzten unterschriebene Aufgabenbeschreibung vorgewiesen werden, aus welcher alle durchgeführten Tätigkeiten ersichtlich sind.

Es ist ratsam diese Vorgehensweise zu wählen, um organisatorische Probleme bei eventuell ausgesprochener Nicht-Eignung seitens der rechtsmedizinischen Kommission laut Arbeitnehmerstatut (Gesetz 300/70) zu vermeiden.

Rückkehr bei Schwangerschaftsabbruch

Im Falle einer spontanen oder therapeutischen Schwangerschaftsunterbrechung nach dem 180. Tag des Schwangerschaftsbeginns, haben Arbeitnehmerinnen das Anrecht auf jederzeitige Wiederaufnahme ihrer Arbeitstätigkeit. Voraussetzung ist eine 10-tägige Vorankündigung an den Arbeitgeber und eine positive Bewertung seitens eines Facharztes des nationalen Gesundheitsdienstes oder eines mit diesem konventionierten Facharztes und des Betriebsarztes. Diese Regelung gilt auch im Falle des Todes des Kindes bei der Geburt oder während der Mutterschaft.

„Geistige Fitness im Alter – So bleiben Sie vital und kreativ“

Gene D. Cohen - dtv-Verlag, 2009

Unsere geistigen Fähigkeiten nehmen mit fortschreitendem Alter nicht ab, sondern zu. Wir werden nicht nur weiser, sondern auch kreativer. Viele Vorurteile hat die Gehirnforschung nach und nach aus dem Wege geräumt, und ihre neuen Erkenntnisse geben uns die Möglichkeit, nicht nur die Probleme, sondern vor allem die Potentiale des Alters zu sehen:

- Das Gehirn ist ein plastisches Organ, das sich aufgrund des Lernens und der Sammlung von Erfahrungen ständig verändert
- Im Laufe des Lebens bilden sich neue Gehirnzellen
- Die Emotionalität nimmt mit dem Alter ab
- Die Älteren nutzen beide Hemisphären in gleichem Maße

Wie wir uns diese Erkenntnisse zunutze machen können, um sowohl die Gehirnfitness zu verbessern als auch das Nervensystem gegen Krankheit oder Verletzung zu schützen, zeigt Cohen in diesem Buch auf. Er ermittelt fünf Gruppen von Aktivitäten, welche bei regelmäßigem Üben die Leistungsfähigkeit, Klarheit und Differenziertheit von Gehirn und Geist erheblich stärken können:

- trainieren des Geistes
- für Bewegung sorgen
- sich auf fordernde Freizeitbeschäftigungen einlassen
- neue Kompetenzen erwerben
- ein tragfähiges soziales Umfeld aufbauen und pflegen

Dies sind nur einige der zahlreichen Themen, die Cohen in seinem Buche abhandelt. Erwähnenswert auch das Kapitel „Die Neuerfindung des Ruhestandes“, in dem er, ausgehend von seiner umfangreichen Studie zum Ruhestand, eine Reihe von Vorschlägen präsentiert.

Ein lesenswertes Buch nicht nur für „ältere Semester“.



AKTUELLES



Das Amt für Personalentwicklung teilt allen Landesbediensteten mit, dass die zweisprachige Broschüre von Dr. Marco Bombardelli zum Thema „Die Regelung des Verfahrens und des Rechts auf Zugang zu den Verwaltungsunterlagen: Das Landesgesetz vom 22.10.1193, Nr. 17“ im Mai 2011 überarbeitet wurde:

Die aktuelle Broschüre können Sie auf der Homepage des Amtes für Personalentwicklung herunterladen:

www.provincia.bz.it/personalentwicklung
(Rubrik: Veröffentlichungen)

ÄNDERUNG DES WOHNORTES (STEUERWOHNSITZ) UND DES DOMIZILS

Den Bediensteten obliegt es, den zuständigen Ämtern der Abteilung Personal die Änderung des Steuerwohnsitzes (Ort des gewöhnlichen Aufenthalts, Zivilgesetzbuch Art. 43 – im CUD „Steuerwohnsitz zum 01.01.20xx“) oder des Domizils (Ort, an dem die Person den Hauptsitz ihrer Geschäfte und Interessen begründet hat – Adresse die auf dem Lohnstreifen aufscheint) mitzuteilen (Art. 97 BÜKV 12.2.2008).

Ein Bediensteter, der in Graun in Vinschgau seinen Wohnsitz hat, kann in Bozen arbeiten und dort auch sein Domizil haben. Normalerweise stimmen diese Begriffe allerdings überein; wo der Wohnort ist, befindet sich auch das Domizil.

Mit dem Wohnsitz sind steuerliche Auswirkungen verbunden u.a. die Gemeindezu-satzsteuer und regionale Zusatzsteuer. Daher muss eine Wohnsitzänderung unmittelbar mitgeteilt werden, da ansonsten die Besteuerung nicht korrekt durchgeführt werden kann und es eventuell zu Strafen kommen kann.

Aber auch die Änderung des Domizils muss den zuständigen Personalämtern sofort mitgeteilt werden. Nur so kann gewährleistet werden, dass wichtige Mitteilungen rechtzeitig zugestellt werden können.

Für die Mitteilung der Änderung genügt es, den zuständigen Ämtern die neue Adresse mitzuteilen und dabei zu spezifizieren, ob es sich um den Wohnort oder das Domizil han-

delt, sowie das effektive Datum des erfolgten Wechsels. Im Falle einer Wohnsitzänderung in der Gemeinde Bozen wird gebeten auch ein Auszug aus dem Meldeamt beizulegen.

Die Änderung wird in der Regel in der Datenbank ab dem Datum der Mitteilung eingetragen (falls kein anderes Änderungsdatum für das laufende Jahr angegeben wird); aus diesem Grund gehen eventuelle negative Folgen zu Lasten des Bediensteten.

Das entsprechende Formular für die Änderung des Wohnsitzes kann auf der Homepage der Personalabteilung unter www.provinz.bz.it/personal - Formulare - Stammdatei des Bediensteten - Anfrage und Änderung heruntergeladen werden.

STEUERABZÜGE FÜR ZU LASTEN LEBENDE FAMILIENMITGLIEDER 2012

Die „Steuerabzüge für zu Lasten lebende Familienmitglieder 2012“ werden automatisch verlängert und zwar gemäß der letzten gültigen Erklärung für das Jahr 2011.

Der Vordruck „Steuerabzüge für zu Lasten lebende Familienmitglieder“ ist nur im Fall einer Änderung auszufüllen, wenn z.B. Personen steuerlich nicht mehr zu Lasten sind (d.h. das Jahresbruttoeinkommen dieser Personen überschreitet den Betrag von 2.840,51 Euro) oder neue Personen hinzukommen.

Der ausgefüllte Vordruck „Erklärung der Steuerabzüge 2012 für zu Lasten lebende Familienmitglieder“ wird deshalb nicht zugeschickt. Bedienstete, welche im Jahr 2012 erstmals Familienangehörige zu Lasten erklären, finden den Vordruck auf der Internetseite des Gehaltsamtes: www.provinz.bz.it/Gehalt/ - Formulare

Wie werden die Steuerabzüge zwischen den Eltern aufgeteilt?

Der Steuerabzug steht jedem der beiden nicht gesetzlich und effektiv getrennten Elternteile im Ausmaß von 50 % zu, sofern der ande-

re Elternteil nicht steuerlich zu Lasten, oder nach Vereinbarung nur einem der beiden Elternteile, und zwar demjenigen, der das höhere Gesamteinkommen bezieht.

Im Zweifelsfall wird geraten, sich an ein Steuerbeistandszentrum (CAF, Patronat, Gewerkschaft usw.) zu wenden.

Lohnstreifen und CUD – Wo sehe ich die Steuerabzüge?

Auf dem Lohnstreifen sind im Feld „Einkommenssteuerberechnung“ (rechts oben) die Steuerabzüge ersichtlich; im CUD sind im Feld Anmerkungen die zu Lasten lebenden Familienmitglieder angeführt.

Änderung der Familiensituation?

Ändert sich die Familiensituation 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, Heirat, Trennung), so ist dies dem Gehaltsamt unverzüglich durch einen neuen Antrag mitzuteilen. Die Richtigstellung der Steuerabzüge erfolgt unmittelbar.

2012

Für das Jahr 2012 werden die „Steuerabzüge für zu Lasten lebende Familienmitglieder“ automatisch gemäß der Erklärung von 2011 – Stand Dezember, verlängert.

Wo finde ich den Vordruck?

Der Vordruck kann über die Internetseite des Gehaltsamtes 4.6 heruntergeladen werden: www.provinz.bz.it/Gehalt - Formulare



DIGITALE PERSONALAKTE, LOHNSTREIFEN UND CUD ONLINE

Auch die Südtiroler Landesverwaltung wird immer mehr eine „digitale“ Verwaltung. Für die digitale Welt sprechen Transparenz, Schnelligkeit und Kosteneinsparungen.

 Schon seit einigen Jahren hat sich ca. ein Drittel der Landesbediensteten für die digitale Zustellung der Lohnstreifen und des CUD über die elektronische Post (E-Mail) entschieden.

Dadurch haben diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen beachtlichen Informationsvorsprung erlangt, denn sie sehen bereits um den 22. jeden Monats in den Lohnzettel ein und kennen das Nettogehalt vor dem Zahltag. Des Weiteren unterstützen sie die Südtiroler Landesverwaltung dabei, die Druck- und Versandkosten für Lohnstreifen und CUD einzusparen.

Im Jahr 2012 wird für alle Landesbediensteten die „Digitale Personalakte“ erstellt, in

welcher zunächst nur die Lohnstreifen und das CUD digital abgelegt werden. Die Ablage von Dokumenten in der Digitalen Personalakte wird dem Personal anhand einer E-Mail bekannt gegeben.

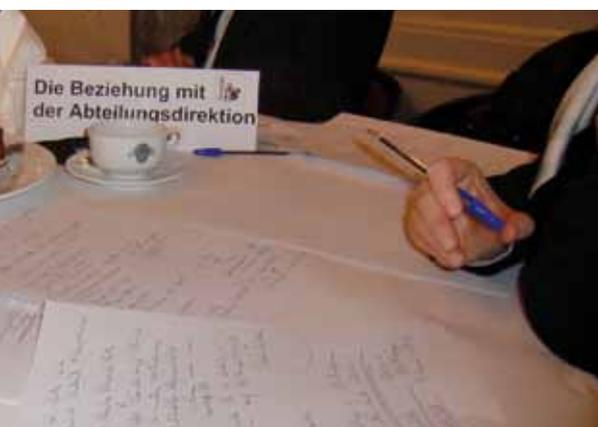
Die üblichen Zustellungsformen werden also künftig für den Großteil der Landesbediensteten geändert: vom Papierversand oder Versand per E-Mail zur Bereitstellung der Dokumente online.

In nächster Zukunft werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine E-Mail-Adresse des Landes haben (z.B. Thomas.Mustermann@provinz.bz.it bzw. Thomas.Mustermann@schule.suedtirol.it) ihre Lohnstreifen und das CUD im **Intranet**, unter **Mein Intranet** im Bereich „Digitale Personalakte“ abrufen können. Sie nehmen somit

Einsicht bzw. drucken die Dokumente aus. Der Bereich der „Digitalen Personalakte“ ist auch über Internet, beispielsweise von zu Hause aus, zugänglich.

In einer zweiten Phase plant die Personalabteilung die gesamten das Personal betreffenden Mitteilungen und Dokumente in der „Digitalen Personalakte“ abzulegen. Somit bietet sie den Landesbediensteten die Möglichkeit, jederzeit in die Inhalte der eigenen Personalakte einzusehen.

Die Personalabteilung wird in den nächsten Wochen und Monaten die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die verschiedenen Phasen der Digitalisierung der Personalakte in Kenntnis setzen und die nötigen Informationen zur Verfügung stellen.



FORUM-CAFÉ

für Amtsdirektorinnen und Amtsdirektoren



 Auf besonderen Wunsch einiger Amtsdirektoren wurde ein eigenes Forum-Café für die Anliegen dieser Führungsgruppe organisiert. Am 18. November 2011 fand das zweistündige Treffen statt, bei dem sich rund 40 Führungskräfte eingefunden haben.

An drei Stehtischen wurden parallel folgende Themen behandelt:

- Die Vergabe der Leistungsprämie (Erfahrungen, Kriterien und Transparenz)
- Kritische Faktoren in der Mitarbeiterführung
- Die Beziehung Amtsdirektor/Amtsdirektorin mit dem Abteilungsdirektor bzw. der Abteilungsdirektorin

Ein Moderator bzw. eine Moderatorin übernahm pro Tisch die Leitung der Diskussion,

sammelte Vorschläge und Impulse und visualisierte sie auf Pinnwänden. Die Teilnehmenden konnten sich an jenen Themen beteiligen, die sie interessierten. Falls für sie ein Thema erschöpft war, konnten sie sich einem anderen zuwenden. Schließlich wurden die erarbeiteten Impulse, Ideen, Vergleiche usw. im Plenum vorgestellt.

Es konnte festgestellt werden, dass alle Anwesenden sich mit ähnlichen Herausforderungen auseinandersetzen müssen. Dieses Treffen bot einmal mehr die Möglichkeit, sich mit den Kollegen und Kolleginnen auszutauschen und anderweitige Formen des Umganges mit diesen Themen kennen zu lernen.

Und dies ist in erster Linie das Ziel dieser Art von Veranstaltungen: durch den Erfahrungsaustausch mehr Wahlmöglichkeiten für den Alltag zu haben.

INFO

NEUE GEHALTSTABELLEN

Wertstellung des Gehalts auf dem Gehaltskonto

Im Normalfall erfolgt die Wertstellung des Gehalts am 27. des Monats. Es ist jedoch - je nach Kreditinstitut - unterschiedlich, zu welchem Zeitpunkt (morgens, mittags, abends) die Gutschrift erfolgt. Bei Gehaltskonten der Bancoposta erfolgt die Wertstellung oftmals erst am Tag nach der effektiven Wertstellung. Diese Unregelmäßigkeit hängt nicht vom Gehaltsamt und dem Schatzamt ab, sondern ausschließlich von der Post.

Der Bereichsübergreifende Kollektivvertrag für das Jahr 2009-2010 - wirtschaftlicher Teil - wurde am 15.11.2011 unterzeichnet und im Amtsblatt Nr. 49 am 6.12.2011 veröffentlicht.

Die Gehaltsanpassungen 2011 sowie die Nachzahlungen für die Jahre 2009 und 2012 erfolgt mit dem Dezembergehalt (Wertstellung 16.12.2011).

vom 15.11.2011 sind auf der Homepage des Gehaltsamts veröffentlicht:

www.provinz.bz.it/gehalt

Die neuen Gehaltstabellen gemäß BÜKV



SOLIDARITÄTSFONDS DER LANDESANGESTELLTEN

Sofortige Hilfe für Hinterbliebene

Am 19. März 1975 wurde der Solidaritätsfonds der Landesangestellten errichtet. Seitdem konnten Dank des freiwilligen Einsatzes der Treuhänder in 142 Fällen rasch und unbürokratisch finanzielle Hilfe bei Todesfällen von Landesbediensteten geleistet werden.

Bei Einschreibung in den Solidaritätsfonds wird ein einmaliger Mitgliedsbeitrag von 2,60 Euro vom Gehalt abgezogen.

Im Falle des Todes eines Mitgliedes wird den Mitgliedern des Solidaritätsfonds der Betrag von 2,60 Euro am darauf folgenden Monat

vom Gehalt abgezogen.

Derzeit zählt der Solidaritätsfonds 2.270 eingeschriebene Landesbedienstete. Der Fonds wird von drei Treuhändern (einer pro Sprachgruppe) eidesstattlich und unentgeltlich verwaltet, welche auch persönlich die Auszahlungen mittels Zirkularscheck ausgestellt auf den/die Begünstigten im Beisein von zwei Zeugen vornehmen. Weiters besteht ein Schiedsgericht, welches bei eventuellen Streitfällen entscheidet.

Es ist äußerst wichtig, im Unglücksfall den Hinterbliebenen eine sofortige Hilfe zukommen zu lassen.

Hinweis für bereits dem Fonds beigetretene Landesbedienstete

Die bereits eingeschriebenen Landesbediensteten sind angehalten zu überprüfen, wenn sie als Begünstigten für die Übergabe des Solidaritätsbeitrages angegeben haben und ob eventuell ein Wechsel des Begünstigten notwendig sei. Änderungen sind mittels neu ausgefüllter Beitrittserklärung mit dem Hinweis „Änderung“ in Original einzureichen.

Auskünfte bezüglich der derzeit Begünstigten erteilt Albert von Fioresi - Ökonomat (Amt 2.3), Tel. 0471 412062.

BEITRITTSERKLÄRUNG

Die/der unterfertigte Landesangestellte Matr. Nr. geboren am,
in, wohnhaft in Straße, beschäftigt in der Abteilung,
Amt mit Sitz in, erklärt hiermit ihren/seinen Beitritt zum Solidaritätsfond der Landesangestellten, und ist einverstanden, dass der Betrag von **2,60 Euro** für den Fall des Todes eines Mitgliedes jeweils vom Gehalt des folgenden Monats abgezogen wird.
In ihrem/seinen Fall soll der Solidaritätsbeitrag übergeben werden an Frau/Herrn, geboren am,
in, wohnhaft in Straße

Rechtsinhaber der Daten ist der Solidaritätsfond der Landesangestellten. Die übermittelten Daten werden auch in elektronischer Form verarbeitet. Verantwortlich für die Verarbeitung sind die Treuhänder. Die Daten müssen bereitgestellt werden, um die angeforderten Verwaltungsaufgaben abwickeln zu können. Bei Verweigerung der erforderlichen Daten können die vorgebrachten Anforderungen oder Anträge nicht bearbeitet werden. Der/die Antragsteller/in erhält auf Anfrage gemäß Artikel 7-10 des LegD. Nr. 196/2003 Zugang zu seinen/ihreren Daten, Auszüge und Auskunft darüber und kann deren Aktualisierung, Löschung, Anonymisierung oder Sperrung, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, verlangen.

....., den (bitte leserlich schreiben) (Unterschrift)

Zu übergeben an Albert von Fioresi - Abt. 2.3 - Ökonomat - Landhaus 1 - Crispistraße 3 - Eventuelle Änderungen der/des Begünstigten bitte schriftlich an obgenannte Anschrift mitteilen!

WIE LIEST MAN EINEN LOHNSTREIFEN

bearb. Brunner 0471/41 20 81

AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL  PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE

6564

1 **ÜBERSTUNDENVERGÜTUNG – LAVORO STRAORDINARIO**

Jahr - Anno rif	Stunden-Ore	Zu Euro - a Euro	Betrag - Importo
2010 21.10.2010	12,00	20,14	241,68
2010 21.10.2010	13,00	24,17	314,21
2010 21.10.2010	1,00	24,98	24,98

2 **AUSSENDIENSTVERGÜTUNG – MISSIONI LIQUIDATE**

Beschreibung -Descrizione	St.Km - ore/km	Zu Euro - a Euro	Betrag - Importo

3 **ZEITRÄUME - PERIODI**

VON - DAL	BIS - AL	Gehaltsposition - Posizione economica	%	Stunden - Ore
01.11.2010	30.11.2010	61/0/8	100,00	Vollzeit

AUFSTELLUNG DES GEHALTES CEDOLINO STIPENDIO

3 **GRUNDLAGE FÜR SOZIALBEITRÄGE – IMPONIBILI PREVIDENZIALI**

I. N. P. D. A. P.	28.619,72
I. N. A. D. E. L.	28.310,27
Darlehensfonds	28.619,72
Zusatzrentenfonds	28.619,72

4 **Monat - Mese**

DEZEMBER
DICEMBRE
2011

5 **ROSSI CARLO
MERANERSTR. 100
39100 BOZEN (BZ)**

6 **ZAHLUNGORT – LUOGO DI PAGAMENTO**

SUEDT. SPARKASSE AG – BOZEN/WALTHERPLATZ
IT47Q06045116000000005555

7 **EINKOMMENSSTEUERBERECHNUNG – CALCOLO IRPEF**

Grundlage – Imponibile	Grundlage von Dritten Imponibile da terzi	Grundlage ex Arbeitgeber Imponibile ex datore di lavoro
25.114,37		
Abziehbare Lasten Oneri in deduzione	Nettogrundlage Imponibile netto	Bruttosteuer- Imposta lorda
	25.114,37	
Tage GG	Abzug für unterg. Arbeit Detr. lavoro dipendente	Abzug für Ehepartner Detrazione coniuge
334	775,00	Abzug für Kinder Detrazione figli
		504,22
Abzug für andere Detrazioni 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
		5.086,19
Kind Abzug Ehepartner Figlio detr. Coniuge	Kinder – figli	andere - Altri
NEIN	Nr. 1 zu 100%	

8 **BEZÜGE UND ABZÜGE DES MONATS – COMPETENZE E RITENUTE DEL MESE**

Kodex - Codice	Beschreibung – Descrizione	Zeitraum (VON) - Periodo (DAL)	Zeitraum (BIS) - Periodo (AL)	Bezüge – Competenze	Abzüge - Ritenute
B 001	Gehalt			1.776,51	
B 005	Sonderergänzungszulage			851,09	
B 163	Überstundenvergütung			580,87	
A 901	Pensionsabzug I.N.P.D.A.P.				309,38
A 904	Abzug I.N.A.D.E.L.				21,73
A 913	Abzug für Darlehensfonds				4,85
A 915	Zusatzrentenfonds				12,77
A 926	Vorschuss Gemeindefürsatzsteuer				2,40
A 929	Gemeindefürsatzsteuer IRPEF	2009			4,00
A 929	Regionale Zusatzsteuer IRPEF	2009			23,16
A 930	IRPEF				1.088,49

9 **BESCHREIBUNG**

1. Ansprechpartner
2. Matrikelnummer des Bediensteten
3. Grundlage für Sozialbeiträge (insgesamt - progressiv)
4. Lohnstreifen vom Monat/Jahr
5. Name und Zustelladresse
6. Bankverbindung
7. Bezugszeitraum des Lohnstreifens
8. Funktionsebene Besoldungsstufe / Klassen / Vorrückungen
9. Zustehende Besoldung in %
10. Stundenplan
11. Einkommenssteuerbemessungsgrundlage (insgesamt - progressiv)
12. Abzug für untergeordnetes Arbeitsverhältnis, für Ehepartner und Kinder (in Euro)
13. Steuerabzug für das erste Kind anstelle des Ehepartners
14. Steuerabzug für Kinder (Anzahl und Ausmaß)
15. Eventuelle Anmerkungen

10 **A ABZÜGE**

- Pensionsabzug I.N.P.D.A.P.* = Beiträge für die Rente: 8,85 % zu Lasten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin
- Abzug I.N.A.D.E.L.* = Beiträge für die Abfertigung: 2,00 % zu Lasten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin
- Abzug für Darlehensfonds*: 0,35 % zu Lasten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin an das INPDAP; bei Bedarf kann um eine „kleine Anleihe“ (piccolo prestito) oder um ein mehrjähriges Darlehen (prestiti pluriennali diretti) angesucht werden
- Zusatzrentenfonds: evtl. Einzahlungen an den Laborfonds im Ausmaß von 1,0-10,0% zu Lasten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin
- Vorschuss und Gemeindefürsatzsteuer IRPEF*: Die Höhe der Gemeindefürsatzsteuer ist je nach Gemeinde unterschiedlich (0,1-0,8%)
- Regionale Zusatzsteuer IRPEF* (für das vergangene Jahr, 0,9%)
- IRPEF*: Einkommenssteuer für das laufende Jahr

*Pflichtabzüge

11 **INSGESAMT BEZÜGE TOTALE COMPETENZE**

3.208,47

12 **INSGESAMT ABZÜGE TOTALE RITENUTE**

1.466,78

13 **INSGESAMT NETTO TOTALE NETTO**

1.741,69

14 **ANMERKUNGEN - ANNOTAZIONI**

NEUE GEHÄLTER GEMÄSS BÜKV 15.11.2011

FEIERN FÜR DAS 2010 IN DEN RUHESTAND GETRETENE PERSONAL

Am 18. und 20. Oktober 2011 hat sich Landesverwaltung von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Landesämter, der Bereiche Schule und Berufsbildung im Rahmen der traditionellen Feiern verabschiedet.

Die Feiern wurden in den Landesberufsschulen „Kaiserhof“ in Meran und „E. Hellenstainer“ in Brixen abgehalten.

Landeshauptmann Luis Durnwalder hat den ehemaligen Bediensteten Anerkennung für deren wertvollen Beitrag zum Wohl der Südtiroler Bevölkerung ausgesprochen und für die Professionalität und Verfügbarkeit, mit welcher die Dienstleistungen erbracht wurden, gedankt.

Im Jahr 2010 sind 162 Landesbedienstete in den Ruhestand getreten, davon auch einige Abteilungs- und Amtsdirektoren.



PENSPLAN

Neue Informationsbroschüre zum Zusatzrentenfonds Laborfonds

Das Zusatzrenteninstitut PensPlan hat eine neue Informationsbroschüre zum Zusatzrentenfonds Laborfonds herausgegeben.

Die Broschüre richtet sich speziell an das Landespersonal sowie an das Lehrpersonal und die Erzieher/innen der Grund-, Mittel- und Oberschulen Südtirols und beantwortet

kompakt alle Fragen zum Aufbau einer Zusatzrente.

Steuerersparnis, Arbeitgeberbeitrag und Unterstützungsmaßnahmen der Region sind nur einige der Vorteile von Laborfonds, dem weitaus größten heimischen Fonds mit fast 113.000 Mitgliedern. Ins Leben gerufen wurde der Fonds vom Land und anderen öffent-

lichen Einrichtungen, den Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden.

Die Broschüre liegt bei der Abteilung Personal auf. Online finden Sie die Broschüre im Intranet und im Südtiroler Bürgernetz (www.provinz.bz.it).



LOHNSTREIFEN ÜBER E-MAIL

 **45 % der Landesbediensteten mit einer „@provinz.bz.it“ E-Mail-Adresse oder einer „@schule.suedtirol.it“ E-Mail-Adresse beziehen bereits monatlich ihre Gehaltsaufstellung über E-Mail.**

Ihr Vorteil: schneller - bequemer - papierlos!

- Über E-Mail erhalten Sie die Gehaltsaufstellung unmittelbar nach Ausarbeitung der monatlichen Gehälter. Bereits um den 20. des jeweiligen Monats können Sie in die Gehaltsaufstellung Einsicht nehmen,

diese abspeichern und ausdrucken.

- Die Bescheinigung über das Einkommen (Vordr. CUD) wird ebenfalls elektronisch an Sie übermittelt.
- Bei Wartestand, Mutterschaft, Dienstaustritt usw. wird der Lohnstreifen wieder automatisch über Post versendet.
- Zugriff von zu Hause via Internet <https://webmail.prov.bz.it>

Wie kann der Dienst aktiviert werden?

- Für Bedienstete mit einer „@provinz.bz.it“

E-Mail-Adresse: über „Intranet - MeinIntranet - Lohnstreifen“

- Für Bedienstete der Berufsschulen, Musikschulen, Kindergärten mit einer „@schule.suedtirol.it“ E-Mail-Adresse: siehe Anleitung unter www.provinz.bz.it/gehalt - Gehälter - Lohnstreifen über E-Mail

Dieser Dienst ist auch für das unterrichtende Personal der Schulen staatlicher Art verfügbar; wenden Sie sich direkt an Ihre Direktion oder das Gehaltsamt für Lehrpersonal 4.8.

ÖFFENTLICHER NAHVERKEHR

Der neue Südtirol Pass: Flexibel unterwegs mit Bus und Bahn

 **Ab 14. Februar 2012 ist es so weit: Der neue Südtirol Pass ersetzt alle derzeitigen Überland-Abos, Stadt-Abos und**



Familienkarten im öffentlichen Nahverkehr. Wer also am 14. Februar mit dem neuen Südtirol Pass durchstarten will, sollte das Kärtchen frühzeitig beantragen: im Internet unter www.suedtirolmobil.info oder mit Formular an den Verkaufsschaltern des Verkehrsverbundes.

Nach dem Ausbau des Bus- und Bahnangebotes in ganz Südtirol ist die Einführung eines landesweit gültigen Fahrausweises laut Landesrat Thomas Widmann jetzt ein weiterer Schritt dahin, das öffentliche Verkehrsnetz nutzerfreundlich zu gestalten. „Ein großer Teil der öffentlich Bediensteten zeichnet sich heute schon durch umweltbewusstes Mobilitätsverhalten aus“, unterstreicht Widmann. Zu den flexiblen Arbeitszeiten dazu kommt jetzt ein flexibler Fahrschein für das gesamte öffentliche Ver-

kehrnetz, der nicht nur auf dem Weg zum Arbeitsplatz, sondern auch für alle Fahrten außerhalb der Pendlerstrecke eine vergleichsweise günstige Mobilität möglich macht.

Die bisherigen Billigst-Tarife für Berufspendler das ganze Jahr über wird es künftig zwar nicht mehr geben, aber auf das Jahr gerechnet rentiert sich das Umsteigen auf die „Öffis“ allemal: Wer sich mit seinem Privatauto einige wenige Male das Tanken erspart, hat sich den Südtirol Pass schon finanziert. Für Familien, d. h. für jedes Elternteil mit mindestens einem Kind bis 18 Jahren wird ein reduzierter Tarif eingeführt. Wer 2011 bereits ein Überland-Abo, Stadt-Abo oder eine Familienkarte besitzt, erhält bei Beantragung des Südtirol Pass zusätzlich ein Startguthaben von 500 km, d. h. er gelangt schon nach 500 gefahrenen km in die günstigere Tarifstufe. Der Südtirol Pass ist auf allen Bus- und Bahnstrecken des Südtiroler Verkehrsverbundes - auch auf der Bahnstrecke bis Innsbruck und bis Trient - flexibel anwendbar und überall gültig. Weiterhin erhältlich sein werden Einzelfahrscheine und Wertkarten, doch ist jede Fahrt mit dem Südtirol Pass für alle Nutzer, egal ob Vielfahrer oder Gelegenheitsfahrer, bereits ab der ersten Fahrt die günstigste Variante. Die Ausstellung des Südtirol Pass ist kostenlos.

Neues Tarifsysteem

Mit der Einführung des Südtirol Pass einher geht die Inbetriebnahme der neuen Entwertungsgeräte Contactless in den Bussen und auf den Zugbahnhöfen. Gleichzeitig mit dem Südtirol Pass kommt zudem ein neues, in vier Stufen gestaffeltes Tarifsysteem zur Anwendung.

Übersicht

Km-Preise Südtirol Pass

Die ersten 1000 gefahrenen km pro Jahr kosten
 1001 km bis 10.000 km kosten
 10.001 km bis 20.000 km kosten
 ab 20.001 km fahren Sie gratis für den Rest des Jahres

Normaltarif

8 Cent/km
 4 Cent/km
 2 Cent/km
 0 Cent/km

Familiertarif

6 Cent/km
 3 Cent/km
 2 Cent/km
 0 Cent/km

Einzelfahrschein:

Wertkarte:

15 Cent/km
 12 Cent/km

Für alle Fahrten, auch mit dem Citybus, werden grundsätzlich mindestens 10 km berechnet. Handelt es sich hingegen um Anschlussfahrten mit dem Citybus innerhalb der Ortschaft, so werden 5 km berechnet. Für die Bahnstrecke Brenner – Innsbruck gelten die dortigen Tarife.

Alle Infos zum Südtirol Pass und zum neuen Tarifsysteem unter www.suedtirolmobil.info

KATASTER AUF DER KARTE

Insgesamt 24 Dienste haben Land und Gemeinden mittlerweile auf die Bürgerkarte „geladen“.

Seit Ende Oktober ist über Bürgernetz und Bürgerkarte auch die Einsichtnahme in den Kataster von zu Hause aus möglich.

Die Gesundheits- und Bürgerkarte Südtirol, wie die Bürgerkarte offiziell heißt, ist zwar erst seit gut einem halben Jahr aktiv, dennoch gibt es mittlerweile bereits 24 Dienste, die über sie abgewickelt werden können. Zusätzlich zu den zwei Dutzend Bürgerkarten-Diensten funktioniert die Chipkarte natürlich auch weiterhin als Gesundheitskarte: sie dient also wie bisher auch als Europäische Krankenversicherungskarte, als Nachweis der Steuernummer und wird zudem vorgelegt, wenn in einer Apotheke eine Rechnung ausgestellt wird, damit die Kosten von Medikamenten von der Steuer abgesetzt werden können.

Die neueste Errungenschaft auf der Karte ist der Zugang zum Kataster, der seit Ende Oktober möglich ist. Wobei „auf der Karte“ nicht ganz korrekt ist, denn die Bürgerkarte ist - in Kombination mit einem Lesegerät und PIN-Codes - gewissermaßen der digitale



Schlüssel zur öffentlichen Verwaltung; Daten werden auf der Karte keine gespeichert. Diesem Prinzip folgend können sich die Südtiroler nun über das Bürgernetz mit dem Kataster verbinden und kostenlos die Daten der eigenen Immobilien einsehen. Der bisher notwendige Weg in das Katasteramt für die Katasterauszüge entfällt somit.

42.000 Bürgerkarten aktiviert

Seit Anfang März haben bereits 42.000 Südtiroler ihre Bürgerkarte aktiviert und 20.000 Lesegeräte sind in den Rathäusern abgeholt worden. Für Landesrat Roberto Bizzo, der das Projekt Bürgerkarte für die Landesregierung vorantreibt, können sich diese Zahlen sehen lassen: „Die Bürger haben die Karte schnell angenommen, weil sie ihnen den direkten Zugang zur öffentlichen Verwaltung ermöglicht. Der Mikrochip in der Karte erlaubt einen schnellen und vor allem auch sicheren Zugang zu einer Reihe von Diensten – und das vom eigenen Computer aus.“ Schon knapp 3000 Mal haben die Bürgerkarten-Benutzer bisher schon vom eigenen Computer aus auf die verschiedenen Dienste, von der Arbeitsbörse, der Gemeinde-Immobiliensteuer ICI bis zur Studienförderung, zugegriffen.

Wichtig: In der Übergangphase wird parallel die alte Funktionsweise der Online-Dienste mit Zugriff über Username und Passwort beibehalten. Der Vorteil des neuen Systems mit der Bürgerkarte liegt in der größeren Si-

cherheit. Außerdem muss sich niemand mehr Username und Password merken

Bürgerkarte für alle

Nicht alle der etwa 500.000 Südtiroler haben Ende des vergangenen und zu Beginn des heurigen Jahres die neue Bürgerkarte erhalten. Verteilt worden sind über 400.000 Gesundheits- und Bürgerkarten, und zwar an jene Südtiroler, deren Gesundheitskarte mit Ende 2010 abgelaufen war. Jene 70.000 Südtiroler, die in Besitz einer gültigen Gesundheitskarte waren bzw. sind, haben bisher keine Bürgerkarte erhalten – auch wenn sie eine neue Karte angefordert haben, erhielten sie nur einen „Nachdruck“ der alten Karte, der ohne Chip ausgeliefert wurde. Damit soll nun ein Ende sein, wie Landesrat Bizzo berichtet: „Endlich haben wir eine Lösung für dieses Problem gefunden. Die Bürger- und Gesundheitskarten werden vom Unternehmen SOGEI im Auftrag der staatlichen Agentur für Einnahmen und dem Finanzministerium produziert und mit diesem Unternehmen haben wir uns darauf geeinigt, dass in den kommenden Monaten auch diejenigen Südtiroler, die noch eine gültige alte Gesundheitskarte haben, mit einer neuen Bürgerkarte ausgestattet werden.“

Informationen erhalten Sie unter:

www.provinz.bz.it/buergerkarte -
Grüne Nummer 800 816 836



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 - Dienststelle für Kommunikation

Fotos:

Amt für Personalentwicklung, Landespresseamt,
gpichler.com, Archiv Jung & C, Personalabteilung

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 XIV - Nr. 2 - Dezember 2011



 Von der Südtiroler Landesverwaltung waren Engelbert Schaller und Hansjörg Auer anwesend.

Als Themen standen diesmal Coaching für obere Führungskräfte, professionelle Führungsfortbildung (Qualifizierungsprogramm) und Nutzung moderner Medien in der Fortbildung auf dem Programm. Die Vertreter der Landesverwaltung konnten einige wichtige Impulse sowie Bestätigungen mit nach Hause nehmen.

Coaching für obere Führungskräfte

Der Generalsekretär der Führungsakademie Baden-Württemberg, Thomas E. Berg, hielt dazu das Impulsreferat. Die Führungsakademie hat ein Coaching-Zentrum eingerichtet, an dem sich professionelle Coaches um Aufträge bewerben können. Die Anträge um ein Coaching sind vielfältig: Entscheidungsfindung, Problemlösung, strategische Planung, Mitarbeiterführung, Entwicklung der eigenen Führungspersönlichkeit, Selbst- und Zeitmanagement, Karriereplanung usw. Die Angebote des Coaching-Zentrums sind an Einzelpersonen, an Gruppen und Teams sowie an

WAS IST DAS DACH-SEMINAR?



Vor Jahren trafen sich Weiterbildungsinstitutionen der öffentlichen Verwaltungen aus deutschsprachigen Ländern Europas und beschlossen, sich jährlich über Kurzseminare und Gespräche, Ideen und Erfahrungen auszutauschen. Ihrer Herkunft entsprechend (Deutschland, Österreich und Schweiz) gaben sie diesen Veranstaltungen den Namen DACH-Seminar. Der Name DACH setzt sich aus den Kennzeichen der einzelnen Staaten zusammen. Später kamen dann auch noch Luxemburg, Südtirol und die deutschsprachige Gemeinschaft Belgien dazu.

30. DACH-SEMINAR IN KARLSRUHE

Im Juni 2011 fand in Karlsruhe in der Führungsakademie Baden-Württemberg das 30. DACH-Seminar statt.

Organisationen gerichtet; weiters werden den Führungskräften auch Coachinglehrgänge angeboten, wenn sie selbst in diesem Bereich mitmachen werden wollen. Allerdings ist in diesem Falle zu achten, dass keine Rollenvermischung (Führungskraft – Coach) gegenüber den Mitarbeitenden entsteht.

Susanne Lukas erläuterte das Coachingkonzept der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung (BAKÖV), bei der sie als Referentin in der Lehrgruppe 6 bedienstet ist. Die Aufgaben ihres Coaching-Zentrums sind: Bedarfsermittlung, Beratung der Behörden, Markterkundung und Auswahl geeigneter Coaches, Verwaltung des Coachpools, Vergabe und Durchführung, Erfolgskontrolle usw.

Die Vertreter der Landesverwaltung konnten ihre guten Erfahrungen mit Coaching für die Führungskräfte des Landes einbringen: seit mehreren Jahren erhält eine junge Führungskraft bei Dienstantritt die Möglichkeit, sich coachen zu lassen. Außerdem wird Führungskräften ein Coach zur Verfügung gestellt, wenn es um die Bewältigung schwieriger Situationen geht. In zwei Coachingslehrgängen hat die Landesverwaltung nunmehr eigene Coaches ausgebildet, welche in Zukunft für allfällige Bedürfnisse zur Verfügung stehen.

Professionelle Führungsfortbildung

Marion Frantziach-Immenkeppel, Leiterin der Lehrgruppe 4 der BAKÖV erläuterte das professionelle Führung-Qualifizierungsprogramm.

Die Teilnehmenden werden dabei an 12 Seminartagen:

- Basiskenntnisse in den Querschnittsaufgaben (Personalmanagement, Haushalt und Organisation) erwerben,
- die Bedeutung des optimalen Einsatzes der IT sowie die damit verbundenen Chancen und Risiken erkennen,
- EU-Organisationen und internationale Institutionen kennen lernen und deren Verflechtungen mit nationaler Verwaltung / Gesetzgebung erkennen,
- die notwendigen führungsrelevanten so-

zialen und persönlichen Kernkompetenzen erlangen.

Die Darlegungen haben wichtige Impulse für die Führungskräfteausbildung in der Landesverwaltung gebracht: zwar besteht ein gutes Angebot von Seminaren sowie auch die Möglichkeit der externen Weiterbildung, eine gediegene Grundausbildung für neue Führungskräfte wird in Zukunft unerlässlich sein.

Nutzung moderner Medien in der Fortbildung

Monika Elschner, Leiterin der Lehrgruppe 5 (IT-Fortbildung und Neue mediale Lernwege) der BAKÖV, erläuterte das dort vorhandene Konzept. Vor allem geht es dabei um die Notwendigkeit des Einsatzes von Selbstlernprogrammen: die Bediensteten werden sich immer mehr Wissen im Wege des Selbstlernens aneignen müssen; zum anderen müssen immer mehr computer- und netzgestützte Lernprogramme eingesetzt werden.

Im Zuge der Reorganisation unserer E-Learningplattform Copernicus wird auch die Abteilung Personal mehr und mehr diesen Weg gehen.

Worklife Balance – Gesundheitsprävention und -förderung als Führungsaufgabe

Marion Pilz-Zikulnig der Verwaltungsakademie des Bundes Wien hielt dieses spannende Referat, in dem die Mitverantwortung der Führungskräfte für das Wohlbefinden und die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden hervorgehoben wird: „Empowern statt Auspowern“ lautet ihre deutliche Aussage. Berücksichtigung der verschiedenen Lebensphasen (vor allem die älteren Mitarbeitenden betreffend), Beweglichkeit am Arbeitsplatz, gutes Betriebsklima und Humor sind dabei wichtige Elemente, und sie werden auch zufriedenstellende Leistungen gewährleisten.

In diesem Bereich wird die Abteilung Personal im Rahmen der Führungskräftefortbildung in Zukunft ein großes Augenmerk legen müssen.

Mit einigen Vorhaben traten die beiden Vertreter der Landesverwaltung ihre Heimreise an.

LE SFIDE PER LA FORMAZIONE IN TEMPI DI FORTE CAMBIAMENTO

Circa 100 dirigenti e incaricati per la formazione dell'Amministrazione provinciale hanno partecipato in ottobre al convegno organizzato dall'Ufficio Sviluppo personale. Si è parlato di cambiamento nell'Amministrazione pubblica e del ruolo che vi riveste la formazione.

Il convegno ha preso inizio dall'intervista della direttrice dell'Ufficio Sviluppo personale, Manuela Pierotti, all'Assessore al Personale, Thomas Widmann.

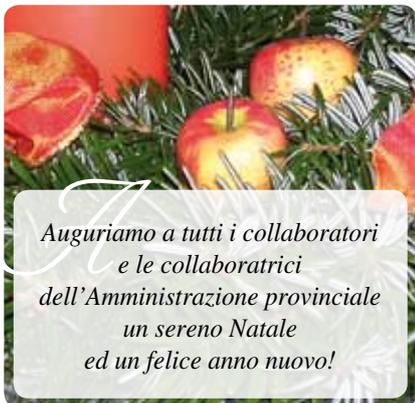
L'assessore ha sottolineato come "tra le prerogative dei dirigenti non vi sia solamente una competenza specifica nel proprio settore, ma anche una spiccata competenza sociale, per poter ottenere il meglio dai collaboratori. Su questo deve puntare anche l'attenzione della formazione." La formazione e l'aggiornamento continuo devono diventare un obbligo in un mondo di cambiamenti sempre più veloci. "Mentre i nostri genitori sempre più spesso andavano in pensione direttamente dal loro primo posto di lavoro, oggi si cambia posto di lavoro molte volte nel corso



della vita. Chi è curioso, motivato e con una competenza elevata sarà anche all'altezza dei crescenti impegni." Per questo motivo una formazione costante riveste un'importanza sempre maggiore sia per quanto riguarda le materie specifiche ma soprattutto quelle direzionali, così l'Assessore Widmann. Alla domanda sull'opportunità di una mobilità non solo per i politici, ma anche per i dirigenti, l'Assessore ha risposto senza esitazioni in modo affermativo. "Solo questa può essere la giusta risposta alla sfida per il cambiamento; non è da temere, ma anzi da ricercare".

Il Presidente dell'Eurac, Werner Stuflesser, ha aperto il ciclo di brevi interventi sul tema "Le sfide per la formazione in tempi di forte cambiamento", soffermandosi sulle grandi sfide di oggi (cambiamenti della situazione demografica, e finanziaria, del processo tecnologico, della globalizzazione e della europeizzazione) che richiedono azioni ed interventi adeguati.

Marco Repetto del Centro di tecnologia e management di Assoimprenditori ha relazionato sulle cause del disinteresse e dello



*Auguriamo a tutti i collaboratori
e le collaboratrici
dell'Amministrazione provinciale
un sereno Natale
ed un felice anno nuovo!*



scetticismo, talvolta frequente, nei confronti della formazione: ponendo questo quesito: come si possono convincere le imprese ed il personale della validità della formazione? Dimostrandone soprattutto l'efficacia.

Christine Platzer, direttrice dell'IPSE, ha relazionato sulla tematica "Coaching nell'economia". Il fruitore del coaching viene in tal senso sostenuto nell'utilizzo mirato delle proprie risorse, sviluppando nuove prospettive e soluzioni personali.

Michael Mayr, direttore del Servizio Lavoro, ha illustrato il progetto pilota iniziato quest'anno "Formazione dalla pianificazione alla valutazione", attraverso il quale rinforzare la tenuta della formazione.

Hansjörg Auer, collaboratore nell'Ufficio Sviluppo personale, si è occupato dell'andamento dell'età dei dipendenti provinciali che è in progressivo innalzamento, del fatto che i pensionamenti avvengono sempre più tardi a causa della varie riforme delle pensioni oltre ad una diminuzione di personale dovuta alla parziale sostituzione dei posti resisi vacanti.

Martin Peer dell'Ufficio Educazione permanente della Ripartizione Cultura tedesca, si è occupato della tematica "la formazione per un pensare ed un agire sostenibili". Uno sviluppo è durevole, quando soddisfa i bisogni del presente, senza rischiare che le generazioni future non possano soddisfare i propri bisogni".

Markus Costabiei della Formazione Professionale tedesca e ladina si occupa dello "studio in rete". I processi di apprendimento vengono ampliati e realizzati in vari modi attraverso l'utilizzo di tecnologie e nuovi metodi. Per questo sono a disposizione corsi on-line rispettivamente corsi "blended-learning" (apprendimento formale), corsi di autoapprendimento (apprendimento informale), motori di ricerca, Wikis, Blogs, Fori (apprendimento informale).

Peter Litturi della Formazione Professionale italiana ha tenuto il suo breve intervento sulla tematica "Formazione come processo generativo".

Sandra Montali del Laboratorio Linguistico della Libera Università di Bolzano ha rela-



zionato sull'apprendere le lingue in maniera creativa. Principi come la psicodrammurgia linguistica o la simulazione globale cercano di ottenere tale risultato, ma rimangono fenomeni marginali, perché richiedono un grosso impegno in termini di tempo e di particolari condizioni organizzative.

"L'introduzione al lavoro" di un nuovo dipendente è il titolo del contributo di **Rolanda Tschugguel**, direttrice dell'Ufficio Orientamento scolastico e professionale.

Paolo Renner, teologo e decano del seminario di Bressanone, ha trattato il tema "Educazione ad un'umanità capace di futuro".

Al temine **Engelbert Schaller**, direttore della Ripartizione Personale, si è occupato dei colloqui di valutazione con i collaboratori. Egli si è riferito ad un'indagine dell'autunno 2010, dalla quale emerge che nella maggior parte delle unità organizzative questi colloqui vengono svolti, ma vi sono ancora delle situazioni in cui questo strumento dirigenziale non viene utilizzato o viene utilizzato solo superficialmente. Per quanto riguarda i premi di produttività, ai collaboratori vanno comunicati i criteri con cui vengono assegnati, di modo che la suddivisione effettuata sia condivisa.



MODESTI AUMENTI STIPENDIALI

Liquidazione degli arretrati con lo stipendio di dicembre

 Il 15.11.2011, e dopo un periodo di trattative piuttosto lungo, è stato finalmente siglato il contratto collettivo intercompartmentale sugli aumenti stipendiali per gli anni 2009 e 2010.

In seguito alle disposizioni statali, l'ambito di intervento per gli incrementi stipendiali era piuttosto contenuto. La Provincia aveva già fatto un'esperienza con i provvedimenti di risparmio del governo Amato; a suo tempo il contratto collettivo intercompartmentale sugli aumenti stipendiali per gli anni 1991, 1992 e 1993 era stato impugnato dallo Stato davanti alla Corte Costituzionale e quindi annullato, con la conseguenza che per questi tre anni non era stato possibile alcun aumento stipendiale.

Per evitare il ripetersi di una situazione analoga, la Provincia con la legge finanziaria provinciale (L.P. n. 15 del 23.12.2010) si è accollata una parte sostanziale dei provve-

dimenti di risparmio previsti dallo Stato per il periodo 2008-2013. Poiché i periodi di validità dei contratti collettivi degli enti pubblici nel resto del territorio nazionale non combaciano con quelli della Provincia, è stato possibile sfruttare il derivante e modesto ambito di intervento per poter mantenere l'aumento stipendiale già disposto a partire dall'01.07.2008. Questo però ha comportato che – dal punto di vista della Provincia – l'aumento stipendiale per l'anno 2009 potesse essere sostenuto nella misura dello 0,6 % a partire dall'01.07.2009, mentre invece per l'anno 2010 è stato previsto un incremento pari allo 0,75 % come da disposizioni dello Stato. La Giunta provinciale ha disposto infine che detto aumento sarà corrisposto, invece che dall'01.07.2010, già a partire dall'01.04.2010. Inoltre è stato possibile mantenere gli aumenti stipendiali legati alla progressione professionale.

Con lo stipendio del mese di dicembre 2011



saranno liquidati gli arretrati riferiti agli aumenti stipendiali sopra indicati.

Con la 13a mensilità per l'anno 2011 scatteranno inoltre – sempre in base alle disposizioni statali – le riduzioni del 5 % o rispettivamente del 10 % degli stipendi lordi, limitatamente alla parte eccedente l'importo lordo di 90.000 o rispettivamente 150.000 Euro nell'anno 2011.

Il congelamento degli stipendi disposto dallo Stato fino a tutto il 2013 sa un po' di amaro, in quanto riguarda per ora solamente il personale degli enti pubblici.

CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE PER IL PERSONALE INSEGNANTE DELLE PROFESSIONALI DELL'ALTO ADIGE

È stato possibile concludere le lunghe e complesse trattative riguardanti il personale insegnante delle scuole professionali e delle scuole di musica della Provincia

 Il contratto stipulato sostituisce l'ordinamento del 1978 sul personale delle predette scuole. Uno dei punti cruciali era rappresentato dall'orario di lavoro, in particolare per il personale docente delle materie tecnico professionali.

In questo settore lo sviluppo tecnologico nell'insegnamento ha portato nuove sfide - specialmente per l'artigianato - richiedendo un ampio ambito di insegnamento teorico. Perciò e in conclusione, per detto personale docente ci si è accordati su mediamente 22 ore di lavoro settimanali.

L'introduzione dell'orario di lavoro annuo e la definizione dei limiti per l'impiego flessi-

bile dello stesso ha comportato un ulteriore aspetto centrale delle trattative.

La richiesta delle Organizzazioni Sindacali di un'unica qualifica funzionale e di uno sviluppo stipendiale comune, anche se con presupposti di accesso differenti in base al grado di formazione del personale docente, ha richiesto altresì prolungate trattative; ciò per raggiungere un modello sostenibile per ambedue le parti contrattuali. Infine però sono state soprattutto le complesse norme transitorie, che permetteranno il passaggio dall'attuale al nuovo modello d'inquadramento del personale docente, che hanno allungato il periodo delle trattative. Al fine di poter garantire al

personale docente un trattamento economico pari a quello del personale docente delle scuole a carattere statale, si è dovuto affrontare l'argomento del bilinguismo. Lo stipendio del personale docente delle scuole a carattere statale (scuole elementari, medie e superiori) corrisponde allo stipendio del personale docente provinciale solo se percepisce l'indennità di bilinguismo, per la quale si deve essere in possesso del patentino corrispondente alla relativa carriera.

E ora?

Si presume che, dopo l'approvazione da parte della Giunta provinciale, il contratto potrà entrare in vigore in gennaio 2012.

MICROSTRUTTURE AZIENDALI PER I FIGLI

Dal settembre 2011 ha preso il via un progetto pilota



Il progetto prevede per la prima volta l'utilizzo di posti nelle microstrutture aziendali per i figli dei dipendenti dell'Amministrazione provinciale. I 2/3 della spesa a carico della Provincia.

La Giunta provinciale ha approvato, su proposta dell'assessore Thomas Widmann, di accordare l'utilizzo di posti nelle microstrutture aziendali per i figli dei dipendenti dell'Amministrazione provinciale fino tre anni. Si tratta di un progetto congiunto della Ripartizione Personale e del Comitato Pari Opportunità per dipendenti e in collaborazione con gli Uffici 24.1 und 34.2. per favorire la conciliabilità di lavoro e famiglia nonché le pari opportunità tra uomo e donna.

L'adozione di tali misure permette infatti all'Amministrazione provinciale di ridurre i tempi dei congedi parentali, e di riflesso, di ridurre anche i tempi necessari al reinserimento produttivo delle collaboratrici e dei collaboratori in congedo. In tale modo è possibile ammortizzare più velocemente i

costi di formazione, aggiornamento e riqualificazione del personale. Tale strumento di politica familiare consente una reale e flessibile conciliazione tra il ruolo familiare e la carriera professionale nella prima fase di cura del bambino.

I destinatari del progetto pilota sono i figli dei dipendenti provinciali di età dai tre mesi a tre anni che non frequentino ancora la scuola per l'infanzia. La compartecipazione alle spese a carico del personale non può superare il 35 per cento del costo di gestione o del costo di acquisto di posti all'interno delle microstrutture. In sostanza l'amministrazione provinciale sosterrà 1/3 del costo complessivo come datore di lavoro, 1/3 in base al contratto di comparto del 24.11.2009 art. 13, mentre il restante 1/3 sarà a carico del dipendente provinciale.

Le cooperative con esperienza consolidata sul territorio provinciale disponibili a fornire il servizio di microstruttura sono Tagesmütter, Consis, Casa Bimbo-Tagesmutter

e Coccinella con le loro microstrutture a Bolzano, Merano, San Martino/Passiria e a Bronzolo, che sono state individuate tramite un'indagine di mercato effettuata dalla Ripartizione Personale.

I dipendenti interessati possono presentare la domanda di ammissione per i propri figli inviando un apposito modulo (scaricabile dal sito <http://www.provincia.bz.it/personale/teme>) all'Ufficio Sviluppo personale, Via Renon 13, 39100 Bolzano.

Il rimborso spese corrispondente ai 2/3 dell'importo complessivo sostenuto dai dipendenti per il servizio di microstruttura per i propri figli avverrà direttamente sullo stipendio; il dipendente dovrà inoltrare all'Ufficio Sviluppo personale della Provincia la fattura mensile della cooperativa di riferimento con la dichiarazione dell'avvenuto pagamento della quota per la frequenza.

Alcuni genitori utilizzano già la suddetta offerta dell'Amministrazione provinciale mentre altri prevedono di beneficiarne a breve.

FORMAZIONE INTERNA DEL PERSONALE PROVINCIALE

Primavera 2012: offerta di corsi e iscrizioni consultabili da metà gennaio

Il nuovo calendario corsi per il primo semestre 2012 sarà consultabile dalla metà di gennaio 2012 a questi indirizzi:

Intranet: <http://intranet.prov.bz>
Internet: <http://www.provincia.bz.it/sviluppo-personale>

Approfitti dell'iscrizione online!

I dipendenti provinciali che hanno un indirizzo e-mail che finisce con @provincia.bz.it oppure @scuola-altodige.it hanno la possibilità, tramite Intranet-Menu Dipendenti provinciali, Rubrica Calendario corsi ed iscrizioni online (Intranet), di iscriversi online a quei corsi, per i quali possiedono i requisiti

richiesti.

Cliccando nell'Intranet-Menu Dipendenti provinciali e poi sull'icona Calendario corsi ed iscrizioni online si apre una finestra.

La videata principale che apparirà è suddivisa in tre parti:

1. nella prima parte "Calendario corsi" sono contenuti tutti i corsi offerti del semestre attuale
2. nella seconda parte si accede al proprio archivio formativo personale relativo ai corsi interni - 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

3. 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 412151, fax 0471 412159, e-mail: sviluppopersonale@provincia.bz.it.

COMITATO PARI OPPORTUNITÀ PER DIPENDENTI PROVINCIALI

Programma di attività 2011 - 2013

 Il comitato pari opportunità per dipendenti provinciali, rinnovato nell'autunno 2010, si è proposto le seguenti priorità:

Conciliazione famiglia e lavoro

In primo luogo vi è l'impegno a creare opportunità di assistenza per i figli di dipendenti provinciali.

Al riguardo è stato elaborato, in collaborazione con l'Ufficio Sviluppo personale, un progetto pilota in fase di esecuzione, che prevede la concessione di contributi ai dipendenti provinciali per l'utilizzo di microstrutture aziendali per i loro figli fino all'età di tre anni (vedasi apposito articolo).

Inoltre si svolgerà un'attività di sensibilizzazione ed informazione nelle unità organizzative dove il contratto di comparto, in materia di orario flessibile e telelavoro, viene applicato in maniera restrittiva.

Infine si faranno delle attività per promuovere una maggiore partecipazione ed un coinvolgimento sempre più attivo dei padri nella vita familiare. A tale riguardo è già stato pubblicato, nel Simbol di dicembre 2010,

un'intervista in cui un padre ha parlato della propria esperienza come padre "presente" nell'educazione del figlio.

Legge sulla parificazione e promozione delle donne (LP 5/2010)

Si stanno formulando alcune proposte per l'attuazione della legge sulla parità, in particolare riguardo all'elaborazione dei piani per la parità. Ai fini del rilevamento dei dati, il comitato collabora con la Ripartizione Personale e l'ASTAT.

Donne in posizioni dirigenziali

È prevista un'indagine sulle esperienze delle donne che occupano posizioni dirigenziali. L'obiettivo è la creazione di una rete tra le dirigenti, finalizzata allo scambio d'esperienze ed informazioni e al sostegno di altre donne che aspirano a posizioni dirigenziali tramite un mentoring.

Nel 2012 inoltre, in collaborazione con l'Ufficio Sviluppo personale, si organizzerà un "Forum Café" per le donne in posizioni dirigenziali, per favorire la reciproca conoscenza e la condivisione di informazioni ed esperienze.

Segnalazione buone prassi concernenti la conciliazione famiglia e lavoro

Preghiamo colleghe e colleghi di volerci comunicare (agli indirizzi e-mail di cui sotto) buone prassi riguardanti la conciliazione famiglia e lavoro nell'Amministrazione provinciale.

Creare e rafforzare la rete di collaborazione

Viene curato lo scambio di informazioni e la collaborazione con la Commissione provinciale pari opportunità, con la Consigliera di parità e con altri comitati per le pari opportunità a livello locale, nazionale ed europeo. Al momento vi sono contatti con i comitati pari opportunità del comune di Bolzano e dell'azienda sanitaria.

INFORMAZIONI E CONTATTI

Per ulteriori informazioni riguardo al comitato pari opportunità per il personale provinciale si prega di andare sulle pagine web:

<http://www.provincia.bz.it/personale/service/comitato-pari-opportunita.asp>

Per contatti si può rivolgere, via e-mail, a manuela.paulmichl@provincia.bz.it (presidente)

marisa.mantovan@sgbcisl.it (vicepresidente)

RILEVAZIONE ELETTRONICA DELLE PRESENZE

Dove si timbra l'orario di lavoro?

 In base alla circolare sull'orario di lavoro flessibile del Direttore Generale n° S/5 del 15.12.1991 vale il principio che "ogni entrata ed uscita dal posto di lavoro è da timbrare con la propria tessera sul terminale di timbratura installato presso la propria sede di servizio." (vedasi punto 4.1 della circolare citata).

Sempre secondo la citata circolare "in caso di uscita per motivi di servizio possono essere effettuate delle timbrature su un terminale di un'altra sede di servizio dell'Amministrazione provinciale se il ser-

vizio ha inizio o termine rispettivamente entrando o uscendo da detta sede."

In questa occasione si informa che nella rilevazione elettronica delle presenze i singoli terminali sono contraddistinti, in modo tale che, anche a posteriori, è possibile individuare l'edificio nel quale si sono effettuate le singole timbrature.

Inoltre si fa notare che timbrature non corrette sono da considerare una truffa nei confronti dell'Amministrazione, qualora si dimostri una ingiustificata presenza lavorativa maggiore di quella effettiva.



SORVEGLIANZA SANITARIA DI MEDICINA DEL LAVORO

Diritti e doveri dei lavoratori e delle lavoratrici

Visita medica dal Medico competente

Ricordiamo l'obbligo per i lavoratori e le lavoratrici di sottoporsi a visita medica dal Medico competente qualora previsto dalla valutazione dei rischi. In caso di mancata presentazione a visita medica prenotata, oltre ad un danno economico per l'Amministrazione provinciale e per l'Azienda sanitaria, il Medico competente non può esprimere il giudizio di idoneità per la specifica mansione svolta. In questo caso il collaboratore o la collaboratrice non può più svolgere la rispettiva mansione, finché non si sottopone a visita medica dal Medico competente. Contatti pertanto

con debito anticipo la Medicina del lavoro (al numero di telefono 0471 907 900, e-mail medicinadellavoro@asbzt.it), qualora non possa presentarsi alla visita medica prenotata.

Visita medica di medicina del lavoro a seguito di assenza per malattia

Un lavoratore o una lavoratrice, rientrando in una delle categorie di rischio e pertanto soggetto o soggetta a sorveglianza sanitaria, che si assenta dal lavoro per ragioni di malattia per più di 60 giorni consecutivi, prima della ripresa del servizio si deve sottoporre a visita medica di Medicina del lavoro.

Visita medica collegiale

Un collaboratore o una collaboratrice, che lamenta problemi psicofisici, che richiede una visita medica collegiale di cui all'art. 5 della legge 300/70, può richiedere preventivamente la visita medica al Medico competente della Medicina del lavoro. In questi casi il medico competente visita il lavoratore o la lavoratrice ed esprime un giudizio in relazione al problema segnalato. Il lavoratore o la lavoratrice che si reca alla visita medica deve portare con sé un mansionario sottoscritto dal rispettivo dirigente.

Rientro al lavoro a seguito di interruzione di gravidanza

Nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici hanno facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa, con un preavviso di dieci giorni al dirigente/datore di lavoro, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

"Manifesto per la felicità - Come passare dalla società del ben-avere a quella del ben-essere"

Stefano Bartolini - Donzelli editore, 2010

In data 12 ottobre 2011 l'autore ha presentato il suo libro nell'ambito degli incontri del "ciclo benessere" attivati dal Centro formazione professionale in via Santa Geltrude, Bolzano.

Noi che viviamo in paesi ricchi abbiamo accesso ai beni di consumo, all'istruzione, alla sanità, ad una vita più lunga e sana.

Ma ciò nonostante, siamo insoddisfatti per la mancanza di tempo. Corriamo sempre più in fretta, sacrificando i rapporti personali al benessere materiale. Sempre più ricchi materialmente, sempre più poveri di relazioni. E questo determina la nostra infelicità.

Da varie ricerche ed indagini risulta che negli ultimi 30 anni nei paesi ricchi sono aumentati la solitudine, le difficoltà comunicative, le paure, la solitudine, l'instabilità delle famiglie ed i problemi intergenerazionali. E nello stesso tempo sono diminuiti la solidarietà, l'onestà, l'impegno civico.

L'autore ci espone le cause e le soluzioni dell'insoddisfazione contemporanea. E propone un profondo cambiamento culturale ed organizzativo, che dovrebbe coinvolgere amministrazioni pubbliche, partiti e movimenti politici, imprenditori, manager, genitori, docenti, medici e noi tutti.

Il suo "manifesto per la felicità" annuncia che prosperità economica e felicità possono e devono stare insieme.

A questo proposito si ricorda, per il ciclo benessere a cura della Formazione Professionale Italiana, l'incontro di presentazione del libro "Stress e rischi psicosociali nelle organizzazioni. Valutare e controllare i fattori dello stress lavorativo" con gli autori F. Fraccaroli e C. Balducci che si terrà il 25 gennaio 2012 al Centro Formazione Professionale.



ATTUALITÀ



L'Ufficio Sviluppo personale comunica a tutti i dipendenti provinciali che la dispensa bilingue aggiornata al maggio 2011 del dott. Bombardelli sul tema "La disciplina del procedimento amministrativo e del diritto di accesso ai documenti amministrativi: la legge provinciale di Bolzano 22.10.1993, n° 17" è stata pubblicata sul seguente sito dell'Ufficio Sviluppo personale:

www.provincia.bz.it/sviluppo-personale

COMUNICAZIONE VARIAZIONE RESIDENZA E DOMICILIO

I dipendenti sono tenuti a comunicare agli uffici competenti della Ripartizione Personale il cambio della propria residenza (luogo di dimora abituale, in base al codice civile- art. 43 - sul CUD “Domicilio fiscale al 01.01.20xx”) o anche solo del domicilio (luogo dove la persona ha la sede dei suoi interessi o affari – indirizzo che risulta sul cedolino). L’obbligo è fissato nell’articolo 97 del Contratto Collettivo intercompartmentale del 12.02.2008.

Un dipendente residente a Curon Venosta può lavorare a Bolzano e qui quindi avere il proprio domicilio. Di solito naturalmente i due concetti coincidono: dove è la residenza, lì è anche il domicilio.

Alla **residenza** anagrafica sono collegati **effetti fiscali** ai fini delle addizionali IRPEF comunali e regionali; un cambio di residenza quindi va tempestivamente comunicato, altrimenti la tassazione non sarà corretta e potranno anche nascere sanzioni.

Ma anche le variazioni del solo domicilio vanno subito comunicate all’Amministrazione. In questo modo la posta non andrà smarrita e non c’è il rischio di perdere comunicazioni importanti.

Per la variazione è sufficiente comunicare agli uffici competenti il nuovo indirizzo, specificando se si tratta di residenza o domicilio e indicando **la data effettiva dell’avvenuto cambiamento**. Nel caso di residenza variata a Bolzano, se possibile si dovrebbe anche

allegare il foglio che rilascia l’anagrafe comunale.

La variazione viene di regola inserita nella banca dati dalla data della comunicazione (se non è indicata altra data di variazione nell’anno), pertanto effetti negativi collegati a ritardi della comunicazione sono a carico del dipendente. Per questo motivo la variazione di residenza (o domicilio) va sempre inserita tra le comunicazioni importanti in caso di trasloco, insieme a quelle al Comune, per la patente, ecc.

L’apposito modulo si trova sul sito della Ripartizione Personale cliccando su: www.provincia.bz.it/personale - Moduli - Anagrafica del dipendente - richiesta e variazione.

DETRAZIONI D’IMPOSTA PER CARICHI DI FAMIGLIA 2012

Le “detrazioni d’imposta per carichi di famiglia 2012” verranno prolungate automaticamente in base all’ultima dichiarazione valida del 2011.

Il modulo delle “detrazioni d’imposta per carichi di famiglia” va compilato solo in caso di variazione rispetto a quanto comunicato in precedenza.

Per questo motivo il modulo **precompilato** per la “dichiarazione per detrazioni d’imposta 2012 per familiari a carico” **non sarà spedito**.

I dipendenti che nel 2012 dichiarano per la prima volta familiari a carico possono scaricare il modulo dal sito internet dell’Ufficio Stipendi 4.6 alla pagina: www.provinz.bz.it/stipendio/ - Moduli.

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

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

complessivo di ammontare più elevato. Nel dubbio Vi preghiamo di rivolgerVi ad un **centro di assistenza fiscale** (CAF, patronato, sindacato, etc.).

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

Sul cedolino stipendio le detrazioni d’imposta sono riportate nel campo “CALCOLO IRPEF” (in alto a destra); nel CUD nel campo annotazioni sono elencanti tutti i familiari a carico.

Variazione della composizione del nucleo familiare

Nel caso di variazione della composizione del nucleo familiare durante l’anno (per esempio nascita di un figlio, coniuge o figli non più a carico nel caso di superamento di 2.840,51 euro lordi di reddi-

to annuo, decesso di un familiare, matrimonio, separazione) tale modifica dovrà essere prontamente comunicata all’Ufficio Stipendi tramite una nuova richiesta. La rettifica delle detrazioni avrà effetto immediato.

2012

Per l’anno 2012 le detrazioni d’imposta per carichi di famiglia verranno prolungate in automatico in base alle dichiarazioni del 2011 – situazione dicembre.

Modulo sul sito Internet

Il modulo può essere scaricato dal sito internet dell’Ufficio Stipendi 4.6 alla pagina: www.provincia.bz.it/stipendio/ - Moduli



FASCICOLO DIGITALE DEL PERSONALE, CEDOLINI STIPENDIALI E CUD ON-LINE

Anche l'Amministrazione provinciale diverrà sempre più un'amministrazione "digitale". Trasparenza, celerità e risparmio economico fanno da promotore al mondo digitale

 Ormai sono già alcuni anni che circa un terzo del personale provinciale ha optato per l'invio digitale del cedolino stipendiale e del CUD tramite la posta elettronica (e-mail).

Questi dipendenti hanno raggiunto così un notevole vantaggio a livello informativo, in quanto già intorno al 22 di ogni mese visualizzano il cedolino stipendiale e conoscono quindi lo stipendio netto prima ancora del giorno di paga! Va da sé, che la scelta di trasmissione "digitale" dei cedolini e del CUD fa risparmiare spese di stampa e spedizione all'Amministrazione provinciale.

Nel 2012 per ogni dipendente provinciale sarà creato un „fascicolo digitale personale“ all'interno del quale - in una prima fase - saranno archiviati digitalmente esclusivamente

i cedolini stipendiali e il CUD. Il deposito di un documento nel fascicolo digitale sarà notificato al personale con l'invio di una e-mail. Sarà quindi cambiata, almeno per la maggior parte del personale provinciale, la modalità tradizionale di trasmissione dei documenti: dall'invio cartaceo o per posta elettronica alla messa a disposizione dei documenti online.

Nel prossimo futuro tutti i dipendenti provinciali, che hanno un indirizzo e-mail della Provincia (es. Paolo.Rossi@provincia.bz.it o Paolo.Rossi@scuola.alto-adige.it) visioneranno i propri cedolini stipendiali e il CUD accedendo tramite Intranet alla Mia Intranet, sezione „Fascicolo digitale personale“ e potranno così prenderne visione o stamparli.

L'accesso alla sezione "Fascicolo digitale personale" è possibile anche via Internet, e

quindi – volendo – ci si può collegare anche da casa.

Nella seconda fase di introduzione del fascicolo digitale del personale, la ripartizione personale intende archiviare digitalmente ogni documento e tutte le comunicazioni riguardanti il dipendente provinciale. Ciò permetterà al personale provinciale di poter accedere ai contenuti del proprio fascicolo personale.

Nelle prossime settimane la ripartizione personale provvederà a portare a conoscenza del personale provinciale lo sviluppo delle varie fasi della digitalizzazione del fascicolo del personale e fornirà opportunamente tutte le informazioni utili.



FORUM-CAFÉ

per direttrici e direttori d'ufficio



 Su particolare richiesta di alcuni direttori d'ufficio è stato organizzato un Forum Café destinato esclusivamente a questa figura dirigenziale. Questo incontro, a cui hanno partecipato 40 dirigenti provinciali, si è tenuto il 18 novembre 2011 a Bolzano.

I partecipanti, suddivisi in tre sessioni parallele, hanno preso parte alla discussione sui seguenti temi:

- l'assegnazione dei premi di produttività (esperienze, criteri e trasparenza)
- fattori critici nella gestione del personale
- la relazione tra direzione d'ufficio e direzione di ripartizione

Una figura di facilitatore prevista per ogni tavolo ha gestito la discussione, ha raccolto le proposte ed idee e le ha visualizzate su una lavagna. Ogni partecipante, una volta che riteneva esaurito l'interesse per il tema del proprio tavolo, poteva spostarsi ad un altro tavolo per partecipare ad una nuova discussione. Infine tutte le idee, proposte e criticità sono state presentate in sessione plenaria.

Si è potuto constatare in tale occasione come le sfide della quotidianità lavorativa siano simili e condivise. Questo incontro, che ha rappresentato un esperimento positivo, ha costituito davvero un momento reale di dialogo.

E questo era l'obiettivo precipuo dell'incontro: aumentare le possibilità di azione nella quotidianità grazie allo scambio di esperienze.

INFO

Valuta di accredito dello stipendio sul proprio controcorrente

Normalmente lo stipendio viene accreditato il 27 di ogni mese. La disponibilità dello stesso può avvenire in momenti diversi della stessa giornata (mattino, pomeriggio, sera). In alcuni casi di versamento di stipendi su c/c Bancoposta, l'effettivo accredito è avvenuto solamente il giorno successivo a quello della reale valuta. Tale anomalia non dipende né dall'operato dell'Ufficio Stipendi né dalla nostra Tesoreria ma è imputabile solamente alle poste.

NUOVE TABELLE STIPENDI

Il contratto collettivo intercompartimentale per il periodo 2009-2010 - parte economica - è stato firmato il 15.11.2011 e pubblicato sul BU n. 49 del 6.12.2011

 **Il pagamento degli aumenti retributivi dell'anno 2011 e gli arretrati per gli anni 2009 e 2010 saranno pagati con la retribuzione del mese di dicembre 2011 (valuta 16.12.2011).**

Le nuove tabelle stipendi sono pubblicate

sul sito Internet dell'Ufficio Stipendi:
www.provincia.bz.it/stipendio

**FONDO DI SOLIDARIETÀ DEI DIPENDENTI PROVINCIALI****Aiuto immediato per superstiti**

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

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

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

Attualmente al fondo risultano iscritti 2.270 dipendenti provinciali.

Il fondo viene gestito gratuitamente e in luogo di giuramento da tre fiduciari (uno per gruppo linguistico), i quali provvedono personalmente alla consegna dell'importo tramite assegno circolare intestato al beneficiario in presenza di due testimoni. Inoltre esiste un collegio arbitrale, il quale decide in caso di controversie.

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

Richiamo per i dipendenti provinciali già iscritti al fondo:

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

Informazioni in merito ai beneficiari attuali dà il signor Albert von Fioresi - Economato (ufficio 2.3), tel. 0471 412062.

DICHIARAZIONE DI ADESIONE

La/il sottoscritta/o dipendente provinciale..... matr. n. nata/o il,
a, residente a via, impiegata/o nella ripartizione,
ufficio con sede a, dichiara con la presente la propria adesione al fondo di solidarietà dei dipendenti provinciali e acconsente che i contributi di **Euro 2,60** in caso di morte di un socio vengono detratti di volta in volta dallo stipendio del prossimo mese.
Nel caso proprio il contributo dovrà essere consegnato a: sig.ra/sig., nata/o il, a,
e residente a via

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

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

da consegnare a Albert von Fioresi - Ripartizione 2.3 - Economato - Palazzo 1 - Bolzano - Via Crispi, 3 - in caso di cambio di beneficiario, prego informare per iscritto al suddetto indirizzo!

COME SI LEGGE IL CEDOLINO STIPENDIO

eTab. Dalbosco 0471/41 20 75 6564

AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL  PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE

1 **ÜBERSTUNDENVERGÜTUNG – LAVORO STRAORDINARIO**

Jahr - Anno rif	Stunden-Ore	Zu Euro - a Euro	Betrag - Importo
2010 21.10.2010	12,00	20,14	241,68
2010 21.10.2010	13,00	24,17	314,21
2010 21.10.2010	1,00	24,98	24,98

4 **AUSSENDIENSTVERGÜTUNG – MISSIONI LIQUIDATE**

Beschreibung -Descrizione	St.Km - ore/km	Zu Euro - a Euro	Betrag - Importo

7 **ZEITRÄUME - PERIODI**

VON - DAL	BIS - AL	Gehaltsposition - Posizione economica	%	Stunden - Ore
01.11.2010	30.11.2010	61/0/8	100,00	Or.pieno

2 **GRUNDLAGE FÜR SOZIALBEITRÄGE – IMPONIBILI PREVIDENZIALI**

I.N.P.D.A.P.	28.619,72
I.N.A.D.E.L.	28.310,27
FONDO PREV.	28.619,72
Fondo pens. Compl.	28.619,72

3

5 **ROSSI CARLO**
VIA MERANO 100
39100 BOLZANO (BZ)

6 **ZAHLUNGSORT – LUOGO DI PAGAMENTO**
CASSA RISPARMIO BOLZANO SPA – BZ/PIAZZA WALTHER
IT47Q06045116000000005555

11 **EINKOMMENSSTEUERBERECHNUNG – CALCOLO IRPEF**

Grundlage – Imponibile	Grundlage von Dritten Imponibile da terzi	Grundlage ex Arbeitgeber Imponibile ex datore di lavoro
25.114,37		
Abziehbare Lasten Oneri in deduzione	Nettogrundlage Imponibile netto	Bruttosteuer- Imposta lorda
	25.114,37	
Tage GG	Abzug für unterg. Arbeit Detr. lavoro dipendente	Abzug für Ehepartner Detrazione coniuge
334	775,00	Abzug für Kinder Detrazione figli
		504,22
Abzug für andere Detrazioni 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
		5.686,19
Kind Abzug Ehepartner Figlio defr. Coniuge	Kinder – figli	andere - Altri
NEIN	Nr. 1 zu 100%	

12

13 **14**

4 **Monat - Mese**
DEZEMBER
DICEMBRE
2011

8 **BEZÜGE UND ABZÜGE DES MONATS – COMPETENZE E RITENUTE DEL MESE**

Kodex - Codice	Beschreibung – Descrizione	Zeitraum (VON) - Periodo (DAL)	Zeitraum (BIS) - Periodo (AL)	Bezüge – Competenze	Abzüge - Ritenute
C 001	Stipendio			1.776,51	
C 005	Indennità integrativa speciale			851,09	
C 163	Compenso per lavoro straord.			580,87	
R 901	Ritenuta I.N.P.D.A.P.				309,38
R 904	Ritenuta I.N.A.D.E.L.				21,73
R 913	Fondo di previdenza e credito				4,85
R 915	Fondo pensione complementare				12,77
R 926	Acconto addiz. comunale IRPEF				2,40
R 929	Addizionale comunale IRPEF	2009			4,00
R 929	Addizionale regionale IRPEF	2009			23,16
R 930	IRPEF				1.088,49

C Compensi

R Ritenute

15 **ANMERKUNGEN - ANNOTAZIONI**
NUOVI STIPENDI CCI 15.11.2011

INSGESAMT BEZÜGE TOTALE COMPETENZE
3.208,47

INSGESAMT ABZÜGE TOTALE RITENUTE
1.466,78

INSGESAMT NETTO TOTALE NETTO
1.741,69

10 **DESCRIZIONE**

1. Persona di riferimento
2. Numero matricola del dipendente
3. Imponibili previdenziali (totale progressivo)
4. Cedolino del mese/anno
5. Nome e indirizzo (recapito)
6. Coordinate bancarie
7. Periodo di riferimento del cedolino stipendio
8. Qualifica funzionale livello/ classi / scatti
9. Retribuzione spettante in %
10. Orario
11. Imponibile per il calcolo IRPEF (totale progressivo)
12. Detrazioni per lavoro dipendente, per coniuge e per figli (in euro)
13. Detrazioni d'imposta per il primo figlio al posto del coniuge
14. Detrazioni d'imposta per figli (numero e percentuale)
15. Eventuali annotazioni

R RITENUTE

- Ritenuta I.N.P.D.A.P.* = contributo per la pensione: 8,85 % a carico del lavoratore/della lavoratrice
- Ritenuta I.N.A.D.E.L.* = contributo per la buonuscita: 2,00 % a carico del lavoratore/della lavoratrice
- Ritenuta Fondo di previdenza e credito *: 0,35 % a carico del lavoratore/della lavoratrice all' INPDAP; all'occorrenza può essere chiesto un piccolo prestito o un prestiti pluriennali diretti
- Fondo pensione complementare: ev. versamenti al Laborfonds di 1,0-10,% a carico del lavoratore/della lavoratrice
- Acconto e addizionale comunale IRPEF*: l'ammontare dell'addizionale comunale IRPEF varia da comune a comune (0,1-0,8%)
- Addizionale regionale IRPEF* (per l'anno precedente, 0,9%)
- IRPEF*: imposta sul reddito per l'anno corrente

*Ritenute obbligatorie

CERIMONIE PER IL PERSONALE COLLOCATO A RIPOSO DURANTE IL 2010

Il 18 e il 20 ottobre 2011 la Provincia di Bolzano ha voluto salutare i propri dipendenti degli uffici centrali, del settore scolastico e della formazione professionale andati in pensione, organizzando le tradizionali cerimonie

Le feste si sono svolte presso le scuole professionali alberghiere “Kaiserhof” a Merano e “E. Hellenstainer” a Bressanone.

Alle feste è intervenuto il Presidente della Giunta provinciale Luis Durnwalder che ha espresso alle collaboratrici e ai collaboratori pensionati l'apprezzamento per il loro lungo e prezioso impegno a favore della popolazione altoatesina ed un caloroso ringraziamento per la professionalità e la disponibilità con cui hanno saputo svolgere l'incarico. Nell'anno 2010 sono stati collocati a riposo 162 dipendenti provinciali, di cui anche alcuni direttori di ripartizione e d'ufficio.



PENSPLAN

Nuova brochure sul fondo pensione complementare Laborfonds

PensPlan, l'Istituto di previdenza complementare della Regione, ha pubblicato una nuova brochure informativa dedicata al fondo pensione complementare Laborfonds.

I contenuti della nuova pubblicazione si rivolgono, in particolare, al personale provinciale, nonché al personale docente ed educativo delle scuole elementari e secondarie di primo e secondo grado della Provincia di

Bolzano e forniscono, in forma sintetica, le risposte a tutte le domande relative alla costituzione di una pensione integrativa.

Vantaggi fiscali, contributo a carico del datore di lavoro e misure di sostegno da parte della Regione sono solo alcuni dei vantaggi offerti da Laborfonds, il più grande fondo territoriale di carattere negoziale in Italia, fondato dalle più importanti organizzazioni sindacali confederali e delle associazioni

imprenditoriali insieme alla Regione che oggi conta quasi 113.000 iscritti.

La brochure è reperibile presso la Ripartizione Personale ed anche online sulla piattaforma intranet e nella rete civica dell'Alto Adige (www.provincia.bz.it).



CEDOLINO STIPENDI PER E-MAIL

 Il 45 % dei dipendenti provinciali che hanno un indirizzo e-mail che termini con “@provincia.bz.it” oppure “@scuola.alto-adige.it” riceve mensilmente il cedolino dello stipendio tramite e-mail.

I vantaggi: più rapido - più comodo - senza carta!

- Invio immediato del cedolino dopo l'elaborazione degli stipendi: già intorno al 20 di ogni mese si può prendere visione del cedolino, salvarlo e stamparlo.

- Anche la certificazione dei redditi (modello CUD) viene trasmessa elettronicamente.
- In caso di aspettativa, maternità, cessazione dal servizio ecc. il cedolino viene inviato nuovamente in automatico via posta; non serve una comunicazione apposita.
- Accesso via Internet da casa
<https://webmail.prov.bz.it>

Attivazione del servizio

- Per i dipendenti che sono il possessore di un indirizzo e-mail che termini con

„@provincia.bz.it“: Attivazione tramite „Intranet - MiaIntranet - Cedolini“

- Per i dipendenti che sono il possessore di un indirizzo e-mail che termini con „@scuola.alto-adige.it“: vedi istruzioni su www.provincia.bz.it/stipendio - Stipendi - Cedolino stipendi per e-mail

Questo servizio è anche disponibile per gli insegnanti delle scuole statali. Per ulteriori informazioni si rivolga direttamente alla direzione scolastica oppure all'Ufficio Stipendi insegnanti 4.8.

TRASPORTO PUBBLICO

AltoAdige Pass, cambia la mobilità del piano orario per l'Alto Adige

 Un'unica tessera, una vera e propria chiave di accesso all'intera rete della mobilità. È l'AltoAdige Pass, che entrerà ufficialmente in vigore il 14 febbraio 2012. Secondo l'assessore provinciale Thomas Widmann, si tratta della “quarta pietra miliare del trasporto pubblico altoatesino dopo l'ampliamento e la modernizzazione della rete, il cadenzamento Alto Adige e l'introduzione degli Abo per studenti e terza età.



“La nuova tessera è la risposta che abbiamo dato alla sempre più forte esigenza di un nuovo tipo di abbonamento che fosse flessibile, moderno e adatto anche alle esigenze di buona parte dei dipendenti pubblici”. AltoAdige Pass, infatti, consente di spostarsi su tutto il territorio, con tutti i mezzi pubblici, senza limiti di tempo o di tratte, e potrà dunque essere utilizzato non solo nel tragitto casa-lavoro, ma anche durante il tempo libero. Da metà febbraio, dunque, non sarà più necessario acquistare i vecchi abbonamenti o rinnovare le carte valore: AltoAdige Pass sarà la soluzione a tutte le esigenze di mobilità in Provincia di Bolzano. La tessera stessa è gratuita e può essere richiesta presso le biglietterie tradizionali oppure tramite internet collegandosi al sito www.mobilitaaltoadige.info.

L'AltoAdige Pass verrà inviato a casa e potrà essere ricaricato sia manualmente presso gli sportelli che attivando l'addebito automatico sul proprio conto corrente bancario.

Dal punto di vista economico AltoAdige Pass abolisce le tariffe riservate ai pendolari, ma treni e autobus restano di gran lunga i mezzi più convenienti per recarsi al lavoro. Basta rinunciare ad alcuni pieni di benzina, infatti, per rientrare dalle spese sostenute per l'utilizzo della tessera. Inoltre, per tutti coloro che hanno almeno un figlio al di sotto dei 18 anni di età, è prevista una speciale tariffa famiglia con prezzi ridotti. Chi, nel 2011, ha avuto un abbonamento urbano od extraurbano, oppure una carta famiglia, al momento della sottoscrizione dell'AltoAdige Pass riceverà un bonus di 500 km: ciò significa che basterà percorrere 500 km, e non più 1.000, a bordo dei mezzi del trasporto pubblico locale, per entrare nella fascia tariffaria più bassa.

Il nuovo sistema tariffario prevede un costo di 8 cent/km fino ai 1.000 km, di 4 cent/km dai 1.000 ai 10.000 km, e di 2 cent/km dai 10.000 ai 20.000 km (6 cent/km, 3 cent/km, 2 cent/km con tariffa famiglia): oltre i 20mila km si viaggia gratis per il resto dell'anno di riferimento. Rispetto ai biglietti singoli e alle carte valore, che potranno ancora essere acquistate, AltoAdige Pass resta la soluzione più conveniente a partire dal primo utilizzo. Alto Adige Pass è valido su tutti i mezzi pubblici urbani ed extraurbani, nonché sulla tratta ferroviaria Innsbruck-Trento.

Tutte le informazioni su
www.mobilitaaltoadige.info.

Le nuove tariffe

Fasce tariffarie

0-1.000 km
1.001-10.000 km
10.001-20.000 km
oltre 20.000 km

Tariffe a confronto

Corsa singola
Carta valore
AltoAdige Pass

Alto Adige Pass

8 cent/km
4 cent/km
2 cent/km
0 cent/km

Tariffa famiglia

6 cent/km
3 cent/km
2 cent/km
0 cent/km

15 cent/km
12 cent/km
max 8 cent/km

IL CATASTO SULLA CARTA

Si arricchisce l'offerta della Carta dei servizi: 24 quelli già utilizzabili.

 L'ultimo arrivato è il catasto, con le visure personali che potranno essere consultate gratuitamente online.

Circa 42 mila carte già attivate, più di 20 mila lettori distribuiti: la Tessera sanitaria-Carta provinciale dei servizi (TS-CPS) sta entrando in punta di piedi nella vita dei cittadini altoatesini, affermandosi come un utile strumento per ridurre la burocrazia. La distribuzione delle prime tessere in sostituzione di quelle in scadenza è iniziata quasi un anno fa, mentre le operazioni relative all'attivazione hanno preso il via nel mese di marzo. Nelle ultime settimane, sull'asse Bolzano-Roma, si è anche riusciti a risolvere una questione che rischiava di mettere a repentaglio la completa entrata in funzione di tutto il sistema: non tutti i 500 mila altoatesini, infatti, avevano ricevuto la nuova TS-CPS, ma soltanto quelli la cui tessera sanitaria era in scadenza. Una buona fetta, circa 70 mila persone, non solo non ha ancora ricevuto la carta, ma se anche si volesse presentare presso l'Agenzia delle entrate per richiedere una nuova tessera se ne



vedrebbe consegnare una provvista di chip, dunque non in grado di espletare a pieno le proprie funzioni di Carta dei servizi. “Finalmente – annuncia l'assessore provinciale Roberto Bizzo – siamo riusciti a trovare un accordo con SOGEI, la società che per conto del Ministero delle finanze e dell'Agenzia delle entrate gestisce la produzione delle carte. Nei giorni scorsi hanno preso il via le procedure relative a tutte le tessere sanitarie non ancora sostituite perché non in scadenza, e nei prossimi mesi potremmo dunque completare il passaggio alle carte dotate di chip per tutti gli altoatesini”.

Primi servizi sulla carta

Cominciano ad essere numerosi i servizi della pubblica amministrazione fruibili direttamente online tramite la propria Tessera sanitaria-Carta provinciale dei servizi. L'elenco completo è consultabile sull'apposita sezione presente all'interno del sito internet www.provincia.bz.it/cartaservizi, e come previsto sono le borse di studio a fare la parte del leone. Sono già stati 2800, infatti, gli altoatesini che hanno utilizzato la propria TS-CPS per effettuare la domanda, con oltre 7 mila accessi: in totale: il 16 % delle richieste di borse di studio presentate in Provincia di Bolzano è stato effettuato online grazie alla Carta dei

servizi. A seguire, come livello di apprezzamento tra la cittadinanza, spiccano gli assegni familiari e la borsa lavoro.

Arriva il catasto

La novità più recente riguarda il catasto. “Dalla fine di ottobre – sottolinea l'assessore competente Hans Berger – tutti i cittadini in possesso di una Carta dei servizi attivata possono richiedere gratuitamente la visura catastale degli immobili di proprietà direttamente dal computer di casa, senza doversi recare presso gli uffici del catasto”. Il servizio è disponibile tramite l'Area riservata della Rete Civica (www.provincia.bz.it) e fornisce la visura degli immobili iscritti al catasto fabbricati in provincia di Bolzano. “La Tessera Sanitaria-Carta Provinciale dei Servizi – conclude l'assessore Roberto Bizzo - rappresenta una chiave elettronica e digitale per entrare in contatto diretto con la pubblica amministrazione. Il microchip contenuto nella carta consente di accedere in maniera sicura e protetta, e direttamente dal proprio computer, ad una serie di servizi pubblici, tra cui il catasto, evitando code e inutili perdite di tempo”.

Informazioni:

www.provincia.bz.it/cartaservizi

Numero verde 800 816 836

SIMBOL

Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige
Ripartizione 4 - Personale

Periodico d'informazione per i dipendenti provinciali

Editrice:

Giunta Provinciale

Direzione e redazione:

Info-Team della Ripartizione Personale dell'amministrazione provinciale:
Evi Christoforetti Geier e 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@provinz.bz.it

Direttore responsabile:

Paolo Ferrari – Ufficio stampa della Giunta prov.

Fotoservizi:

Ufficio Sviluppo personale, Ufficio Stampa, Archivio Jung & C, gpicler.com, 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 XIV – n° 2 – dicembre 2011



 Engelbert Schaller, direttore della Ripartizione Personale e Hansjörg Auer dell'Ufficio Sviluppo personale, erano presenti in rappresentanza dell'Amministrazione provinciale altoatesina. Le tematiche previste dal programma erano le seguenti: 1) coaching per alti dirigenti, 2) formazione professionale dei dirigenti (programma di qualificazione), 3) utilizzo dei moderni media nella formazione. I rappresentanti dell'Amministrazione provinciale ne hanno tratto alcuni spunti significativi nonché alcune delle conferme.

Coaching per alti dirigenti

Il segretario generale dell'Accademia per dirigenti del Baden-Württemberg, Thomas E. Berg, ha tenuto la relazione iniziale sul tema. L'Accademia per dirigenti ha istituito un centro-coaching al quale possono rivolgersi coaches professionisti per ricevere un incarico. Le richieste di coaching sono molteplici: capacità decisionale, soluzione di problemi, pianificazione strategica, gestione dei collaboratori, sviluppo della propria competenza dirigenziale, gestione di se stessi e del tempo, pianificazione della carriera ecc. Le offerte

CHE COSA SIGNIFICA...



"Seminario DACH"?

Anni fa istituti di formazione di amministrazioni pubbliche di paesi di lingua tedesca decisero di incontrarsi annualmente per scambiarsi idee ed esperienze in occasione di convegni e seminari.

In base alla loro provenienza (Germania, Austria e Svizzera) si diedero la denominazione "DACH" (corrispondente rispettivamente alle sigle della Germania, dell'Austria e della Svizzera). In seguito si sono aggiunte le strutture del Lussemburgo, dell'Alto Adige e della Comunità tedesca in Belgio.

30. SEMINARIO DACH A KARLSRUHE

In giugno si è svolto a Karlsruhe nell'Accademia per dirigenti del Baden-Württemberg il 30° Seminario DACH.

del centro-coaching sono rivolte a singole persone, a gruppi e teams come ad organizzazioni; ai dirigenti vengono inoltre offerti corsi di coaching qualora vogliano partecipare loro stessi a questa attività. In questo caso con particolare attenzione per evitare che nasca una confusione di ruolo (dirigente – coach) nei confronti dei collaboratori.

Susanne Lukas ha illustrato il concetto di coaching dell'accademia tedesca per la pubblica amministrazione (BAKÖV), ove lei presta servizio come relatrice nel gruppo 6. I compiti di questo centro-coaching sono i seguenti: rilevazione dei bisogni, consulenza alle autorità, indagine mercato e scelta di coaches idonei, gestione dei pools di coaches, assegnazione e realizzazione, controllo del risultato ecc.

I rappresentanti dell'Amministrazione provinciale hanno presentato le positive esperienze con il coaching realizzate per dirigenti della nostra amministrazione: da diversi anni infatti i neo dirigenti hanno la possibilità di usufruire di un servizio di coaching all'inizio dell'incarico. A loro viene inoltre messo a disposizione un servizio di coaching qualora debbano far fronte ad una difficile situazione. Infine con due percorsi di coaching l'Amministrazione provinciale ha recentemente formato coaches interni che in futuro saranno a disposizione per particolari esigenze.

Formazione professionale dei dirigenti

Marion Frantziöch-Immenkeppel, dirigente del gruppo 4 del BAKÖV ha illustrato il programma di qualificazione professionale dei dirigenti. I partecipanti in 12 giorni di seminario:

- apprendono le conoscenze base delle competenze trasversali (gestione del personale, bilancio e organizzazione),
- comprendono l'importanza dell'utilizzo della tecnologia informatica così come le opportunità ed i rischi correlati,
- imparano a conoscere gli organismi EU, le istituzioni internazionali ed i rispettivi collegamenti con le amministrazioni e legislazioni nazionali,

- acquisiscono le competenze sociali e personali necessarie e rilevanti come dirigenti.

Le presentazioni hanno fornito significativi impulsi per la formazione dei dirigenti dell'Amministrazione provinciale: esiste già un'ampia offerta di seminari così come la possibilità di partecipare alla formazione esterna, ma comunque in futuro per i dirigenti diventerà indispensabile un'accurata formazione di base.

Utilizzo dei moderni media nella formazione

Monika Elschner, direttrice del gruppo 5 (formazione con la tecnologia informatica e percorsi di studio con i nuovi media) del BAKÖV ha illustrato il programma da loro adottato. Si tratta prevalentemente della necessità di utilizzare programmi di autostudio: i dipendenti devono appropriarsi sempre più del sapere utilizzando strumenti di autostudio. Contemporaneamente devono essere impiegati sempre più computer e programmi di studio in rete.

In vista della riorganizzazione della nostra piattaforma e-learning Copernicus, anche la Ripartizione Personale si muoverà in questa direzione.

Worklife Balance – prevenzione e sostegno della salute come competenza dirigenziale

La pedagoga Marion Pilz-Zikulnig dell'Accademia della Pubblica Amministrazione di Vienna ha esposto questa avvincente relazione, nella quale emerge la corresponsabilità dei dirigenti per il benessere e la salute dei propri collaboratori. "Empowern anziché auspowern" suona la sua chiara asserzione. Considerazione delle diverse fasi della vita (soprattutto nei confronti dei collaboratori più anziani), mobilità sul posto di lavoro, una buona atmosfera di lavoro e un buon umore sono importanti elementi che garantiscono buone prestazioni.

La Ripartizione Personale, nell'ambito della formazione dei dirigenti, presterà in futuro particolare attenzione a questo riguardo. Ambedue i rappresentanti dell'Amministrazione provinciale hanno intrapreso il viaggio di ritorno a casa già con alcuni concreti propositi.