

## INNOVATIVER KOLLEKTIVVERTRAG FÜR LEHRPERSONEN DER BERUFS-, FACH- UND MUSIKSCHULEN

Nach acht Jahren Verhandlungen mit den Gewerkschaften wurden sämtliche Aspekte der Arbeitszeit umfassend neu geregelt



Landesrat Thomas Widmann konnte in der Landesregierung bereits vor einigen Jahren für diesen Vertrag die Weichen stellen und begrüßt den Abschluss der Verhandlungen.

Er bezeugt den Gewerkschaften, durch konstruktive Beiträge während der komplexen Verhandlungen und durch ein verantwortungsvolles Verhalten dazu beigetragen zu haben, dass es schlussendlich zum Abschluss des Vertrages kam.

### Rechtliche Basis

Die rechtliche Basis für diesen Vertrag wurde bereits mit Artikel 65 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002 geschaffen. Laut diesem Artikel können für das unterrichtende und diesem gleichgestellte Personal im Bereichsvertrag eigene Funktionsebenen und Besoldungsstufen mit entsprechenden Gehältern bestimmt werden, um den Besonderheiten dieser Bereiche und der vorgesehenen Neuordnung Rechnung tragen zu können. Der Bereichsvertrag betrifft den Vertragszeitraum 2005-2008 und fällt somit nicht unter das Verbot der Vertragsverhandlungen für Gehaltserhöhungen bezogen auf die Jahre 2010 bis 2013.

### Vertragsverhandlungen und Zielsetzung

Das ausgehandelte Vertragswerk nahm zwar über acht Jahre an Verhandlungen in Anspruch, das erzielte Ergebnis kann sich dafür sehen lassen. Verhandlungen zur Arbeitszeit im Bereich des Unterrichts haben es in sich. Es geht um sensible Themen, wie die Einteilung der Unterrichtseinheiten, die zusätzlichen unterrichtsbegleitenden Tätigkeiten, die Urlaubsregelung bzw. die Festlegung der unterrichtsfreien Zeit, die Fortbildung, die Prüfungstätigkeit, das Sabbatjahr, die Einstufung und die Besoldung, die Einführung der Zweisprachigkeitspflicht, die vertikale Mobilität usw..

### Für die Verwaltung war es ein zentrales Anliegen,

die gesamte Thematik der Arbeitszeit des Lehrpersonals der Berufsschulen des Landes, der Fachschulen für land-, forst- und hauswirtschaftliche Berufsbildung sowie der Musikschulen allumfassend zu regeln. Bisher war die Personalordnung dieses Personals durch mehrere Landesgesetze geregelt, die mit Dekret des Landeshauptmanns vom 23.12.1988, Nr. 37, in einem vereinheitlichten Text zusammengefasst wurden. Dieser vereinheitlichte Text umfasste 101 Artikel, die mit dem Vertrag nun alle aufgehoben werden konnten. Obwohl der Vertrag weitaus mehr Aspekte regelt, umfasst er nur 46 Artikel.



#### Für die Gewerkschaften war es ein primäres Anliegen,

Bereiche, die bisher mit Gesetz geregelt waren, endlich mit Kollektivvertrag regeln zu können, um somit bei der Ausarbeitung der neuen Regelung voll eingebunden zu sein. Im Zuge der Vertragsverhandlungen war es somit möglich, einerseits aus Sicht der Verwaltung die Unterrichtszeit flexibler gestalten zu können, andererseits aber auch die Interessen des Personals gebührend zu berücksichtigen.

#### Neuregelung der Arbeitszeit und der Einteilung derselben

Bereits im Vorfeld der Vertragsunterzeichnung hat die Landesregierung die Regelung aus dem Jahre 1994 aufgehoben, laut der die Unterrichtseinheiten in der Regel eine Dauer von 50 Minuten hatten. Mit Verordnung des Landeshauptmanns vom 26.07.2012, Nr. 24, wurde folgende neue Regelung eingeführt:

*„1. Bei der Festlegung der Unterrichtseinheiten sind vorrangig die organisatorischen und pädagogisch-didaktischen Erfordernisse zu berücksichtigen.*

*2. Die Unterrichtseinheiten können unter Berücksichtigung der Erfordernisse laut Absatz 1 und der zur Verfügung stehenden Unterrichtsstunden von verschiedener Dauer, auch über oder unter einer Stunde, sein.“*

Diese Bestimmungen fußen auf dem allgemeinen Grundsatz der Reform des öffentlichen Dienstrechtes, laut dem die organisatorischen Belange in die Zuständigkeit der Führungskräfte fallen. Um aber eine größere Belastung des Lehrpersonal aufgrund einer möglichen hohen Anzahl an Unterrichtseinheiten einzugrenzen, wurde im Kollektivvertrag bestimmt, dass die Zahl der Unterrichtseinheiten die Zahl der Unterrichtsstunden nicht überschreiten darf. Eine Reihe von weiteren Bestimmungen sieht zum Schutze des Lehrpersonals vor, dass der Zeitplan der Unterrichtsverpflichtung, inbegriffen die Aufsichtstätigkeit und andere zum Unterricht zählende Tätigkeiten, möglichst vollständig bereits zu Beginn des Schuljahres zu erstellen ist (oder zumindest mit angemessener Vorkündigung). Der Vertrag berücksichtigt in der Arbeitszeitregelung auch die geänderten Rahmenbedingungen. Dies gilt im Besonderen für die Fach- und die Musiklehrer. Die Anforderungen haben sich vor allem für diese beiden Kategorien erheblich geändert, sei es was den Inhalt der Unterrichtsfächer, sei es was die Zugangsvoraussetzungen betrifft. Neu ist im Besonderen die Einführung der **Jahresarbeitszeit**. Sie umfasst für das Lehrpersonal der akademischen Fächer 680 Unterrichtsstunden (20 pro Woche), für die Fachlehrer und Fachlehrerinnen 748 Unterrichtsstunden (22 pro Woche) und für das Musiklehrpersonal 816 Unterrichtsstunden (24 pro Woche).

Die Jahresarbeitszeit ermöglicht den Führungskräften einerseits eine flexiblere Pla-

nung und Einteilung der Unterrichtstätigkeit aufgrund besonderer Erfordernisse und verhindert andererseits, dass sich die Jahresarbeitszeit im Falle zusätzlicher Unterrichtswochen erhöht.

#### Zusätzliche Arbeitsverpflichtungen

- Für unterrichtsbegleitende Tätigkeiten: bis zu 12 halbe Tage;
- 180 Stunden für die Teilnahme an Kollegialorganen, gemeinsame Planung in Fachgruppen und andere für den Unterricht erforderliche Tätigkeiten, wie Kontakte mit Schülern und Schülerinnen, mit Familien und Betrieben usw.;
- Vorbereitung des Unterrichts
- Dokumentation der Lernprozesse, Korrektur und Bewertung
- Prüfungstätigkeit: bis zu 38 Stunden im Jahr. Darüber hinausgehende Stunden werden bezahlt.

#### Urlaub und Ruhetage

Zusätzlich zum ordentlichen Urlaub von 30 Arbeitstagen stehen noch 20 Ruhetage zu, die in den Zeiträumen in Anspruch zu nehmen sind, in denen die Unterrichtstätigkeit unterbrochen ist. Mit den 20 Ruhetagen werden vor allem die unterrichtsfreien Tage unterm Schuljahr wie die Weihnachts-, Oster- und Semesterferien u.a. abgedeckt. Für die restlichen unterrichtsfreien Tage wird das Personal an der Schule für Tätigkeiten, die mit dem Unterricht zusammenhängen, eingesetzt.

## INTERNATIONALES DACH-SEMINAR TAGT IN BOZEN

Vom 15. bis 17. Mai 2013 fand in Bozen das 32. Dach-Gemeinschaftsseminar statt. Das Seminar stand unter dem Titel „Aktuelle Themen der Personalentwicklung“. Nachstehend eine kurze Zusammenfassung der auf dieser Veranstaltung behandelten Themen.

#### Ethik im Allgemeinen – mit Schwerpunkt auf dem öffentlichen Dienst

Für dieses Referat konnte Prof. Walter Lorenz, Rektor der Freien Universität Bozen gewonnen werden. Es sei wichtig, so Rektor Lorenz, sich über die Rolle der Öffentlichkeit Gedanken zu machen und darüber, wie man als öffentliche Einrichtung Akzente setzen kann. Die Öffentlichkeit fordert in zunehmendem Maße ethisches Verhalten. Der Umgang mit unterschiedlichen Positionen soll dennoch zu einer Gemeinsamkeit nach einem verbindlichen Ethikkodex führen.

Interessierte können das Referat von der Internetseite des Amtes für Personalentwicklung unter [www.provinz.bz.it/personalentwicklung](http://www.provinz.bz.it/personalentwicklung) unter dem Punkt „Veröffentlichungen“ herunterladen.

#### Organisations- und Personalentwicklung auf der Grundlage von Mitarbeiterbefragungen

Günter Sölva vom Bereich Controlling des Organisationsamtes und Hansjörg Auer, Mitarbeiter im Amt für Personalentwicklung, informieren über ihre in den letzten Jahren

#### 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.



in Abteilungen des Landes durchgeführten Befragungen zu Mitarbeiterzufriedenheit, Kundenzufriedenheit und Führungsfeedback. Die daraus resultierenden Ergebnisse sind ein wichtiger Ausgangspunkt für die Organisations- und Personalentwicklung. Erhoben werden die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und den Aufgaben, die Entwicklungsmöglichkeiten, Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden und zwischen Mitarbeitenden und Führungskraft, Information und Kommunikation und die Zufriedenheit insgesamt. Die Mitarbeiter- und Kundenbefragungen werden ausschließlich mit internen personellen Ressourcen durchgeführt und die Abteilungen und Ämter sind aktiv an allen Phasen beteiligt, von der Erstellung der Fragebögen und der Auswertungen bis hin zur Durchführung von Gesprächen, Workshops und der Umsetzung der Maßnahmen. Auf diese Weise werden die Mitarbeitenden auch gleichzeitig geschult und befähigt, autonom auch weitere Verbesserungsprozesse einzuleiten. Günter Sölva und Hansjörg Auer stehen den Abteilungen zur Verfügung, die mittels Mitarbeiter- oder Kundenbefragungen Organisations- und Personalentwicklungsprozesse einleiten bzw. durchführen wollen.

#### Einsatz von internen Coaches in der Südtiroler Landesverwaltung

Hanspeter Staffler, Direktor der Abteilung Brand- und Zivilschutz, der einen der beiden in Zusammenarbeit mit der Freien Universität Berlin durchgeführten Coachinglehrgänge besucht hat, erläutert kurz das Konzept des Coaching-Pools.

Mit dieser Ausbildung sollten die Teilnehmenden erstens befähigt werden, innerhalb der Landesverwaltung, jedoch außerhalb der Abteilung, der sie angehören, als Coaches von Kollegen und Mitarbeitenden zu fungieren. Und zweitens gibt es den positiven Nebeneffekt, dass die Führungskräfte sensibler hinsichtlich ihrer Führungsarbeit wurden und dabei verschiedene Coachingtools nutzen können (aktives Zuhören, systemisches Denken und Fragen, Paradigmenwechsel usw.). **Zum Coaching-Pool finden Sie Infos in einem eigenen Artikel dieser Ausgabe.**

#### Personalmotivation

Heiner Oberrauch, Inhaber und Präsident der Firma Oberalp/Salewa, eröffnete seinen Vortrag mit der Aussage „Heute ist meine Aufga-



be als Unternehmer, ein Umfeld zu schaffen, in dem Leute Erfolg haben; den Menschen sind Werte und persönliche Ziele zu geben.“ Im Betrieb gibt es wenige, aber klare und verbindliche Regeln und statt Zielanweisungen gibt es Zielvereinbarungen. Zu den Besonderheiten seiner Firma zählen ein über den Kollektivvertrag hinausgehender Mutterschutz, ein Firmenausflug alle fünf Jahre, eine Hilfe beim Wohnungsbau, Feriehäuser am Gargano und in Tiers, Freizeitprogramme für Mitarbeitende und viele andere Aufmerksamkeiten und Herzlichkeiten. Wenn er nicht mehr Freude daran habe, jeden Tag aus tiefem Herzen den Mitarbeitenden danke zu sagen, so abschließend Heiner Oberrauch, dann müsse er seinen Job an den Nagel hängen oder zumindest dringend etwas ändern.

**Eine gute Vereinbarkeit zwischen Familie und Karriere**

Für dieses Thema konnte Paula Bacher, derzeit Stadträtin der Stadtgemeinde Brixen für Personal, Soziales, Ehrenamt, Freizeit-

vereine, Sport und Friedhöfe, gewonnen werden. In einer lockeren und lustigen Art beschrieb sie, wie sie ihr bewegtes Berufsleben, zuletzt als Lehrerin und stellvertretende Schulführungskraft mit dem Ehrenamt (u.a. als Gewerkschaftsvertreterin) und den familiären Aufgaben verbinden konnte, wie sie Sektionsleiterin des SSV Brixen Fußball Herren wurde, wie sie sich den Gemeindevahlen stellte. Vertrauen ins Gelingen, eine positive Sichtweise, auf Menschen zugehen und eingehen sowie ein tatkräftiges Zupacken waren ihre zuverlässigen Begleiter auf ihrem bisherigen ereignisreichen Leben, in dem sie den Spagat zwischen den verschiedenen Lebensbereichen schaffen konnte.

**Erfahrungsaustausch zwischen den Ländern**

Aus den Beiträgen der verschiedenen Vertreter konnte man einige gemeinsame Tendenzen ersehen.

**a) Weiterentwicklung der Führungskräfte** Verstärkt wird Führungskräften Coaching angeboten. Daneben wird auch mit Führungs-



zirkeln und -werkstätten sowie mit der kollektionalen Beratung experimentiert, Formate, in denen ein Austausch über ihr Führungsverhalten stattfindet.

**b) Mobilität**

Diesem Thema kommt immer mehr Bedeutung zu, sei es, dass durch Umstrukturierungen, bei denen Stellen abgebaut werden, das betroffene Personal auf freiwerdende Stellen verteilt, sei es, dass für Führungskräfte nach einer bestimmten Anzahl an Jahren auf einer Stelle zukünftig ein Wechsel vorgesehen wird.

**c) Fortbildung**

Zunehmend orientiert man sich in der Fortbildung weg von den Kenntnissen (Theorie- und/oder Faktenwissen) hin zu den Kompetenzfeldern (Selbständigkeit und Verantwortung). Dies ermöglicht auch einen Vergleich zwischen verschiedenen Ausbildungen nach dem europäischen Qualitätsrahmen. Mehr und mehr setzen sich, neben dem Lernen in Seminaren, auch andere Weiterbildungsformen durch (Werkstätten in den Behörden, Inhouse-Training, e-Learning usw.)

**d) Demografische Entwicklung**

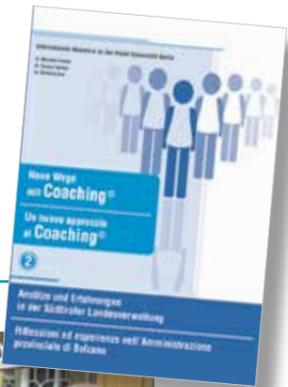
Herausforderungen an die Weiterbildung stellen sich hier hinsichtlich der Erhaltung der Gesundheit und geistigen Fitness und hinsichtlich der Notwendigkeit, ständig dazu zu lernen. Für Lernangebote ist es wichtig, anderweitige Lernkonzepte vorzusehen.



Autonome Provinz Bozen-Südtirol  
Abteilung 4 - Personal  
Mitteilungsblatt für die Landesbediensteten  
**Herausgeber:** Südtiroler Landesregierung  
**Schriftleitung und Redaktion:**  
Info-Team der Abteilung Personal:  
Manuela Pierotti und Evi Christoforetti Geier  
**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, Abteilung Personal,  
Landespresseamt, Jung & C  
**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 XVI – Nr. 1 – Juli 2013

# COACHING IN DER VERWALTUNG: INNOVATIVES PROJEKT, JETZT AUCH MIT HANDBUCH

Um das Humankapital der öffentlichen Verwaltung weiter aufzuwerten, sind 31 Führungskräfte in einem zweijährigen Lehrgang in Zusammenarbeit mit der Freien Universität Berlin im Coaching ausgebildet worden. Die gesammelten Erfahrungen sind nun in ein Handbuch eingeflossen.



**Was ist Coaching?**

Coaching ist eine zielorientierte Förderung von Einzelpersonen (in erster Linie Führungskräften) und Gruppen mit dem Ziel, diese darin zu unterstützen, berufliche Herausforderungen aus eigener Kraft zu meistern, indem persönliche Ressourcen und Möglichkeiten genutzt werden, um eigene Lösungswege zu reflektieren und zu finden. Es ist ein Weg zum Lernen und zur Weiterentwicklung, zur Schaffung neuer Handlungsmöglichkeiten und zur Stärkung des Selbstbewusstseins und des Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten.



**Talente zu erkennen und adäquat zu fördern, Teamprozesse zu managen, Konflikte frühzeitig zu erkennen und flexible Lösungen zu entwickeln: All diese Kompetenzen werden Führungskräften zugeschrieben, um sie allerdings zu entwickeln und zu stärken, setzt das Amt für Personalentwicklung auf das Coaching, also ein personalisiertes Training, durch das Führungsqualitäten gestärkt werden sollen.**

Mitte März ist im Palais Widmann in Bozen ein Handbuch mit dem Titel „Neue Wege mit Coaching“ vorgestellt worden, in dem die Erfahrungen gebündelt worden sind, die 31 Führungskräfte (Ressort-, Abteilungs- und Amtsdirektoren) im Rahmen ihrer zweijährigen Coaching-Ausbildung in Zusammenarbeit mit der Freien Universität Berlin gesammelt haben.

Das Coaching wird dabei als neue Form der Personalführung und -entwicklung betrachtet: „Wir setzen auf dieses innovative Projekt, weil wir überzeugt sind, dass wir damit unser Humankapital nachhaltig aufwerten können, indem die nun zu Coaches ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre

Erfahrungen an andere Führungskräfte in der Verwaltung weitergeben“, so Landesrat Thomas Widmann. Einen ersten Schritt dorthin hat man durch die Schaffung eines Coaching-Pools gesetzt, dem rund 28 Führungskräfte der Landesverwaltung angehören und an den sich andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden können, wenn diese eine Beratung brauchen.

Das Coaching wird zudem zum integralen Bestandteil der Führungskräfte-Ausbildung in der Landesverwaltung: „Es geht schließlich nicht nur um die Managementfähigkeiten unserer leitenden Angestellten, sondern auch um Beweglichkeit, Lernfähigkeit und Innovationsbereitschaft“, betont Widmann. Eine wichtige Grundlage für den Lernprozess bildet nun das vorgestellte (zweisprachige) Handbuch, in dem Interessierte Informationen zu den Instrumenten des Coachings ebenso finden, wie Überlegungen zum Selbst-Coaching, zum Coaching in der Schule, zu Schlichtung und Mediation sowie Vorschläge zu einem effizienten Coaching in der Landesverwaltung. Das Handbuch ist mit Unterstützung der Stiftung Sparkasse entstanden und wurde an die Führungskräfte verteilt.

**Für nähere Erläuterungen und Anfragen zum Coaching**

wenden Sie sich bitte an das Amt für Personalentwicklung, zuständige Sachbearbeiterin ist Raffaella Spanu – Tel. 0471 41 22 75 – raffaella.spanu@provinz.bz.it

**Liste der internen Coaches**

- |                    |                    |
|--------------------|--------------------|
| Aigner Beatrix     | Parigger Johann    |
| Auer Hansjörg      | Paulmichl Manuela  |
| Bauer Wolfgang     | Pierotti Manuela   |
| Beikircher Stephan | Plasinger Johanna  |
| Broll Mario        | Ploner Edith       |
| Critelli Luca      | Rauter Wilfried    |
| Dalla Torre Karin  | Schrott Laura      |
| Dietl Maria        | Sölva Günter       |
| Grüner Wolfgang    | Staffler Hanspeter |
| Huber Helga        | Stifter Hans Peter |
| Klinge Uta         | Tschugguel Rolanda |
| Loddi Luigi        | Waldner Brigitte   |
| Mair Paul          | Weis Barbara       |
| Messner Christa    | Wieser Marisa      |
| Oggiano Adriano    |                    |

## FORUM CAFÉ: PRIMAR PYCHA GIBT FÜHRUNGSKRÄFTEN IMPULSE ZUR ZUFRIEDENHEITSÜBUNG



Impulse, um Zufriedenheit zu üben und dadurch zu lernen, glücklich zu sein, hat der Brunecker Psychiatrie-Primar Roger Pycha den Führungskräften des Landes mit auf den Weg gegeben.



Bei der neunten Fortbildungsveranstaltung Forum Café ging es um das Thema Glück und Zufriedenheit bei der Arbeit und darüber hinaus.

„Glückliche Menschen sind einfühlsamer, haben einen schärferen Blick auf das Gute in Anderen, sind sozialer, lösen Probleme schneller und besser. Sie sind kreativer, haben weniger Herzinfarkte, Diabetes und Infektionen, und sie haben mehr Verbindungen im Gehirn.“ Das sind mehrere Kernaussagen von Roger Pycha. Der Primar des psychiatrischen Dienstes des Gesundheitsbezirkes Bruneck war im März beim Forum Café zu Gast, wo er das Impulsreferat „Lernen, glücklich zu

sein - Zufriedenheit üben“ hielt. Forum Café ist eine Fortbildungsveranstaltung des Amtes für Personalentwicklung für Führungskräfte der Landesverwaltung und der Schulen. Regelmäßige Bewegung von täglich 30 Minuten, so führte der Psychiatrie-Primar aus, bringe eine erhöhte Produktion von Serotonin und (besonders bei Frauen) auch von Endorphinen mit sich. Dies könne zu Glückserlebnissen führen. Die intensive Beschäftigung, bei der der Zeitsinn abhandelt, besichere große Zufriedenheit. Das Zitat von Alain „Der Mensch beschäftigt sich damit, sein Glück zu suchen - aber sein größtes Glück liegt darin, dass er beschäftigt ist,“ drückt dies gut aus. Nicht nur

im unerwartet Angenehmen liege die größte Lust, zwischendurch mehr auch Unangenehmes das Glück. Dazu könne es auch durch das Ändern der Erwartungen kommen. Roger Pycha konnte die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden dank seiner brillanten Vortragungsart und spannender Argumente gewinnen und wichtige Anregungen und Hinweise zum Thema „Glück und Zufriedenheit“ bei der Arbeit und außerhalb vermitteln. An diesem neunten Forum Café nahmen mehr als 70 Führungskräfte teil. In die Veranstaltung führten der Direktor der Abteilung Personal, Engelbert Schaller, und die Direktorin im Amt für Personalentwicklung, Manuela Pierotti, ein.

## EIN BESONDERES DIENSTENDE

Am 28. Februar 2013 – gleichzeitig mit der Beendigung des Pontifikats von Papst Benedikt XIV – hat unsere Kollegin, M. Rosaria Zanderigo, Direktorin des Pensionsamtes und zugleich dienstälteste Mitarbeiterin in der Landesverwaltung, ihren Dienst beendet.

Bis 1977 leitete Frau Zanderigo die Rechtsabteilung der Region Trentino-Südtirol

und nach ihrem Übergang in die Südtiroler Landesverwaltung übernahm sie dort das Pensionsamt. Als scharfsinnige Juristin der „alten Schule“, kämpfte sie in verschiedenen Rechtsstreitigkeiten mit den Staatsämtern und anderen öffentlichen Körperschaften, wobei sie hartnäckig und mit geschickter und entschlossener Dialektik die rechtlichen Positionen der Südtiroler Landesverwaltung verteidigte.

Unermüdet und rastlos hat sie immer ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Herzlichkeit und Professionalität unterstützt und begleitet. Wir wünschen ihr nun, dass sie die Berge des „Alto Cadore“ voll genießen kann und auch Zeit findet, ihrer Liebe zur lyrischen Musik zu frönen.



## ABSCHIEDSFEIER FÜR PENSIONIERTE LANDESBEDIENSTETE

186 Landesbedienstete sind im vergangenen Jahr in den Ruhestand getreten. Im Rahmen zweier Feiern in Meran und Vahrn wurden die Landes-Pensionisten geehrt.



Landesrat Florian Mussner und sein Kollege Christian Tommasini waren sich einig: Wenn die Landesverwaltung funktioniert und die Bürger mit ihren Leistungen zufrieden sind, ist das ein Verdienst der Bediensteten, die ihren Aufgaben mit Einsatz und Bürgernähe nachkommen.

Im Namen der Landesregierung sprachen die beiden Landesräte bei den zwei Verabschiedungsfeiern allen Landesbediensteten, die im Jahr 2012 in den Ruhestand getreten sind,

Dank für den jahrelangen Einsatz aus.

„Wer für die Landesverwaltung arbeitet, baut an Südtirols Autonomie“, so Landesrat Mussner bei der Pensionisten-Feier in der Fachschule Salern in Vahrn, an der zwei Drittel der über 90 Geladenen teilgenommen haben.

Die zweite Verabschiedungsfeier, an der Landesrat Tommasini in Vertretung der Landesregierung teilnahm, war wenige Tage zuvor an der Landesberufsschule „C. Ritz“ in Meran über die Bühne gegangen. Auch in diesem

Fall war ein Großteil der wiederum mehr als 90 geladenen Landes-Pensionisten der Einladung gefolgt.

Die Berufssparten und Laufbahnen der 186 neuen Ruheständler sind sehr unterschiedlich und spiegeln die Vielfalt der Dienste des Landes wider. Auch in so mancher Führungsposition gab es einen Wechsel. So finden sich unter den Jung-Pensionisten unter anderen der ehemalige Leiter der Landesumweltagentur, Luigi Minach, jener der Abteilung Hochbau und Technischer Dienst, Maurizio Patat, der Leiter der Landesabteilung Museen, Othmar Parteli, und der Direktor von Schloss Tirol, Siegfried de Rachewiltz.

Unterschiedlich sind auch die Dienstjahre, welche die Pensionisten geleistet haben, und die bis zu einem Maximum von 46 Jahren reichen. Der jüngste der neuen Landespensionisten ist 54 Jahre alt, die älteste ganze 71. Für den neuen Lebensabschnitt wünschten den Ruheständlern bei der von der Personalabteilung organisierten Feier nicht nur die beiden Landesräte, sondern auch die Leiter der jeweiligen Organisationseinheiten Glück und Freude.



*Danke!*

## FORUM CAFÉ: FÜHRUNGSKRÄFTE LERNEN STIMME WIRKUNGSVOLL NUTZEN



„Unsere Stimme bewusst und gekonnt einsetzen“ lautete das Thema der zehnten Ausgabe des „Forum Café“, dem vom Amt für Personalentwicklung organisierten Treffen für Führungskräfte aus der Landes- und Schulverwaltung.



Abteilungsdirektor Engelbert Schaller und Amtsdirektorin Manuela Pierotti moderierten das Treffen, das am 13. Mai in der Eurac in Bozen über die Bühne ging. Referent war der bekannte Schauspieler Andrea Castelli.

Beim „Forum Café“ kommen unterschiedliche Themen aus dem Bereich des öffentlichen Managements zur Sprache. Diesmal bekamen die Führungskräfte aus der Landes- und Schulverwaltung Tipps für einen wirkungsvolleren Gebrauch der eigenen Stimme, und zwar von dem bekannten italienischen Schauspieler Andrea Castelli. Der Schauspieler, der unter anderem mit dem Bozner Teatro Stabile zusammenarbeitet und dessen Repertoire vom komischen zum ernsten Theater, vom klassischen zum modernen Theater und vom Dialekt zur italienischen Hochsprache reicht, forderte die Spitzenbeamten auf, mehr aus ihrer Stimme herauszuholen, damit das Gesagte von den Zuhörern besser verstanden würde. Die Stimme sei ein Instrument, dessen Nutzung man lernen könne, so Castelli. „Grundlage für einen gekonnten Einsatz der Stimme ist die richtige At-



mung“, betonte der Berufsschauspieler. Castelli gab den Führungskräften Tipps für Stimmübungen und unterstrich, das es wichtig sei, sich selbst zuzuhören, indem man beispielsweise die eigene Stimme aufnehme. Beim Sprechen gelte es, den Mund angemessen zu bewegen, um Buchstaben und Endungen gut auszusprechen, damit sie für die Zuhörer verständlich seien, erklärte der Schauspieler. Mehr Aufmerksamkeit könne man erzielen, indem man den Ton variiere, lauter oder leiser sowie schneller oder langsamer spreche und immer wieder gekonnt Pausen einlege, so Castelli. Auch ein gutes Gedächtnis und somit das Auswendiglernen von Texten sei ein weiterer bedeutender Aspekt für einen gekonnten Stimmeinsatz, betonte der Schauspieler, der im Anschluss an sein Referat auch die Fragen der Führungskräfte beantwortete. Das „Forum Café“ dient nicht nur der Diskussion aktueller Themen oder der Weitergabe von Wissen aus dem Arbeitsbereich der Führungskräfte im öffentlichen Dienst, sondern auch als Treffen, bei dem Erfahrungen ausgetauscht, Themen besprochen, Zweifel und Fragen ausgeräumt werden können. Organisiert wird das „Forum Café“ zwei

Mal pro Jahr, und zwar vom Amt für Personalentwicklung in der Abteilung Personal. Moderiert wurde das „Forum Café“ vom Direktor der Abteilung Personal, Engelbert Schaller, und der Direktorin des Amtes für Personalentwicklung, Manuela Pierotti.

### WICHTIG!



#### Interne Weiterbildung für Landesbedienstete

Der Kurskalender für das zweite Halbjahr 2013 wird ab Ende Juli 2013 auf der Homepage des Amtes für Personalentwicklung veröffentlicht.

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

Für weitere Informationen wenden Sie sich an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Amtes für Personalentwicklung:  
Tel. 0471 41 21 51, Fax 0471 41 21 59,  
E-Mail: [personalentwicklung@provinz.bz.it](mailto:personalentwicklung@provinz.bz.it)

## TEILZEITARBEIT

Wenn eine Aufstockung der Teilzeit nicht möglich ist, kann man zu gewinnbringender Nebentätigkeit ermächtigt werden

Dekret des Landeshauptmannes vom 4.12.2009, Nr. 6, Art.6 und Rundschreiben des Generaldirektors Nr. 5 vom 1.09.2009

Im Falle eines Teilzeitverhältnisses ist, hinsichtlich der gewinnbringenden Nebentätigkeiten, zu unterscheiden,

1. ob das Personal selbst im eigenen Interesse einen Antrag auf Teilzeit gestellt hat,
2. ob ein zumutbares Angebot zur Rückkehr auf Vollzeitstelle durch die Landesverwaltung nicht angenommen wird,
3. ob die Verwaltung nur ein Teilzeitarbeitsverhältnis angeboten hat,
4. ob nach einem Wechsel in Teilzeit die Rückkehr in Vollzeit nicht gewährt wird.

1. Wer im eigenen Interesse einen Antrag auf Teilzeit gestellt hat, kann nur zu einer Nebentätigkeit im Ausmaß von 30 Prozent der entsprechenden Jahresbruttoentlohnung bei Vollzeit und von 20 Prozent der wöchentlichen Vollzeitarbeit bei der Landesverwaltung ermächtigt werden.

Beispiel: Teilzeitarbeitsverhältnis zu 50 %: die Person kann insgesamt (also zwischen Einkommen aus Teilzeit und aus gewinnbringender Nebentätigkeit) 80 Prozent der Jahresbruttoentlohnung bei Vollzeit und 70 Prozent der wöchentlichen Vollarbeitszeit bei der Landesverwaltung erreichen.

2. Wer ein zumutbares Angebot zur Rückkehr auf eine Vollzeitstelle durch die Landesverwaltung nicht annimmt: Für diese Person kommt Punkt 1 zur Anwendung.
3. Wer von der Verwaltung nur eine Teilzeitstelle angeboten bekommt, oder wem nach einem Wechsel in Teilzeit die Rückkehr in Vollzeit nicht gewährt wird, kann auf Antrag ermächtigt werden, mit Dritten ein zweites dauerhaftes Arbeitsverhältnis einzugehen oder eine zusätzliche gewinnbringende Nebentätigkeit ausüben. Die Summe aller dieser Tätigkeiten (aus Teilzeit, dauerhaftem Arbeitsverhältnis und zusätzlich gewinnbringender Nebentätigkeit) darf maximal Einkünfte im Ausmaß von 130 Prozent der Jahresbrut-

toentlohnung bei einem Vollzeitzeitarbeitsverhältnis bei der Landesverwaltung erreichen; der wöchentliche Arbeitsaufwand - als Summe der Arbeitszeit aus dem Arbeitsverhältnis mit der Landesverwaltung und der ermächtigten Nebentätigkeit - darf 120 Prozent der wöchentlichen Vollzeitzeitarbeit nicht überschreiten.

4. Wem nach einem Wechsel in Teilzeit die Rückkehr in Vollzeit nicht gewährt wird: Für diese Person gilt der Punkt 3.

## STELLENWAHL

Um den Zugang zu den Informationen bezüglich der Stellenwahlen zu erleichtern, können Sie zu den entsprechenden Seiten und Unterseiten gelangen, indem Sie auf der Seite [www.provinz.bz.it/personal](http://www.provinz.bz.it/personal) den Link „Stellenwahl“ am Ende der Serviceleiste in der linken Spalte benutzen.

Dies gilt für folgende Bereiche:

- Landesberufsschulen und Landesfachschulen in deutscher und ladinischer Sprache
- Deutsche und ladinische Musikschulen
- Kindergärten
- Berufsbild Mitarbeiter/innen für Integration

## NEUE MENSA ERÖFFNET

Am 21. Mai wurde in Bozen die neue Mensa der Landesbediensteten am ehemaligen Sitz der Handelskammer in der Perathonerstraße 8/b eröffnet.

Seit 1983 war die Mensa im Landhaus V in der Raiffeisenstraße untergebracht. Die Landesverwaltung hat nun für den Mensabetrieb neue, großzügige Lokale am ehemaligen Sitz der Handelskammer in der Perathonerstraße 8/b zur Verfügung gestellt, in dem jetzt ca. 300 Personen Platz finden; in der alten Mensa gab es circa 120 Sitzplätze.

Mit der Übersiedlung in die neuen Räumlichkeiten wurden auch einige Neuerungen eingeführt. Die wichtigste Neuerung dabei ist die Einführung eines neuen Systems bei der Essensausgabe: Zwei Essensausgabestel-

len sind ab jetzt nur für die Vorspeise und eine Hauptausgabestelle für die Ausgabe des kompletten Menüs reserviert.

Bedienstete, die nur eine Vorspeise bzw. nur Gemüse (grüne Gutscheine) essen, können sich jetzt dieser „Vorzugsschiene“ bedienen. So wird vermieden, dass sie zusammen mit jenen Bediensteten, die das komplette Menü essen (blaue Gutscheine), anstehen müssen.

Diese Umstrukturierung wird anfangs sicherlich einige Unannehmlichkeiten und vielleicht auch etwas Durcheinander hervorrufen, aber mit der Zeit wird sich dieses neue System der Essensausgabe sicher bewähren. Wir erinnern daran, dass es jederzeit möglich



ist, der Landesmensa via E-Mail ([landesmensa@gmail.com](mailto:landesmensa@gmail.com)) Kritiken und Verbesserungsvorschläge zukommen zu lassen.

Für die Landesmensa  
Der Präsident, Alessandro Melchiori

## DISZIPLINARVERFAHREN

Im Jahr 2012 wurden 26 Disziplinarverfahren eingeleitet (2011 waren es 35 Verfahren).

In mehreren Fällen ergab sich das zu beanstandende Verhalten auch wegen Alkoholisierung oder wegen psychischer Probleme.

Den beschuldigten Bediensteten wurde ein faires und transparentes Verfahren gewährleistet. Ein Bediensteter wurde wegen unerlaubter Nebentätigkeit und nicht erfolgter

Bezahlung der der Verwaltung aus dieser Tätigkeit zustehenden Beträge entlassen

Disziplinarverfahren	2010	2011	2012
1. Behängende Verfahren (zu Beginn des Jahres)	25	21	28
2. Eingeleitete Verfahren (im Jahr)	36	35	26
3. Abgeschlossene Verfahren davon	40	28	25
archiviert	15	8	5
- Verweise	2	1	3
- Gehaltskürzungen	18	17	14
- zeitweilige Dienstenthebung	0	0	0
- Entlassung	5	2	3
4. Behängende Verfahren (am Ende des Jahres)	21	28	29

### Kontrollen zur Ausübung von Nebentätigkeiten

Die Einhaltung der Bestimmungen zur Ausübung von Nebentätigkeiten (Artikel 14 des Landesgesetzes Nr. 16/1995, Durchführungsverordnung Nr. 6/2009 und Rundschreiben des Generaldirektors Nr. 5/2009) wird immer wieder mittels geeigneter Kontrollen überprüft. Es häufen sich auch die Meldungen von Seiten der Bürger über nicht ermächtigte Nebentätigkeiten. In Folge dieser Kontrollen oder Meldungen wurden im Jahr 2012 vier Disziplinarverfahren abgewickelt und auch im laufenden Jahr wurden bereits zwei weitere Verfahren durchgeführt bzw. in die Wege geleitet.

Die Ausübung gewinnbringender, nicht ermächtigter Nebentätigkeiten bzw. die Überschreitung der für genehmigte Nebentätigkeiten vorgesehenen Einkommensgrenzen bedingt in der Regel, gemäß Artikel 61 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags vom 12. Februar 2008, die Disziplinarstrafe der Gehaltskürzung, während der Artikel 63 bei wiederholter gewinnbringender Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit und ohne Ermächtigung die Disziplinarstrafe der Entlassung vorsieht. Zusätzlich zu den Disziplinarstrafen stehen der Verwaltung 30 Prozent des Bruttoentgelts der nicht ermächtigten bzw. nicht zulässigen gewinnbringenden Nebentätigkeit zu. Bei Überschreitung der erlaubten Einkommensgrenzen für die Nebentätigkeit

stehen der Verwaltung 30 Prozent der Bruttoeinkünfte, die über die Beschränkung hinaus erwirtschaftet wurden, zu. Eine Nichtüberweisung dieser Einkünfte zieht die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung nach sich.

Das Rundschreiben des Generaldirektors Nr. 5 vom 01.09.2009 zur Nebentätigkeit liegt im Sekretariat der jeweiligen Direktion auf und kann außerdem auf der Internetseite [http://www.provinz.bz.it/personal/service/rundschreiben.asp?somepubl\\_page=3](http://www.provinz.bz.it/personal/service/rundschreiben.asp?somepubl_page=3) eingesehen werden.

### Angespannter Arbeitsmarkt und Nebentätigkeit

Der angespannte Arbeitsmarkt, die steigende Anzahl der Arbeitslosen und die sinkenden Aufträge, vor allem im Bereich des Handwerks, haben zur Folge, dass die Ermächtigung für Nebentätigkeiten nur mehr für effektiv gelegentliche Tätigkeiten erteilt werden kann.

### Überprüfungen der Verwendung der Essenskarten

Auf Grund von Stichprobenkontrollen zur Benutzung der Essenskarten wurden bereits im Dreijahreszeitraum 2008 – 2010 zahlreiche missbräuchliche Verwendungen festgestellt. Es

wurden folglich 18 Disziplinarverfahren dieser Art durchgeführt. Nach neuerlichen Überprüfungen wurden auch im laufenden Jahr bisher drei Disziplinarverfahren zum unkorrekten Gebrauch der Essenskarten eingeleitet und mit einer Disziplinarstrafe geahndet. Die missbräuchlichen Verwendungen der Essenskarten bedingen die Sperrung der Karte und in den meisten Fällen die Disziplinarstrafe der Gehaltskürzung unterschiedlichen Ausmaßes samt Rückvergütung des entstandenen Schadens.

Die Mitteilung vom 14. Oktober 2010 zur Verwendung der Essenskarten liegt im Sekretariat der jeweiligen Direktion auf und kann außerdem auf der Internetseite <http://www.provinz.bz.it/personalthemen/2053.asp> eingesehen werden.



## DAS GEHALTSAMT INFORMIERT

Aktuelle und nützliche Informationen für die Bediensteten

### Vorschuss auf die Abfertigung

Die Landesbediensteten können das Ansuchen um Gewährung einer Anzahlung auf die Abfertigung mit acht Dienstjahren **ausschließlich vom 1. Juli bis 31. Oktober** beim Gehaltsamt - Amt 4.6 einreichen. Die Gesuche müssen **vollständig ausgefüllt** werden. Die Auszahlung erfolgt im darauffolgenden Frühjahr. Gründe und notwendige Unterlagen siehe: [www.provinz.bz.it/gehalt](http://www.provinz.bz.it/gehalt) > Formulare > Abfertigung - Anzahlung auf die Abfertigung.

### Unfallmeldung der Bediensteten

Bei Unfällen im Dienst oder auf dem direkten Weg vom Wohnsitz zum Dienstsitz (und umgekehrt) muss die oder der Betroffene dies unmittelbar der oder dem zuständigen Vorgesetzten melden.

Auch bei Unfällen von Landesbediensteten **während oder außerhalb der Dienstzeit** (Freizeitunfälle mit Personenschaden) aufgrund Verschulden Dritter oder Eigenschuld, muss die oder der Betroffene dies unmittelbar der oder dem zuständigen Vorgesetzten melden.

Die oder der Vorgesetzte schickt **umgehend** mittels Fax (Nr. 0471 41 20 85) das INAIL-Zeugnis und den vom Bediensteten vollständig ausgefüllten beiliegenden **Vordruck PI 5-6/2013** an die Abteilung Personal - Gehaltsamt 4.6. Die Originalunterlagen müssen mittels Post nachgereicht werden (Autonome Provinz Bozen - Gehaltsamt 4.6. – Rittner Straße 13 - 39100 Bozen).

**Wir weisen darauf hin, dass eine verspätete oder unvollständige Meldung eine Verwaltungsstrafe bis zu max. 7.745,00 Euro mit sich bringen kann.** Rundschreiben Nr. 18/2004 und weitere Infos finden Sie auf der Homepage [www.provinz.bz.it/gehalt](http://www.provinz.bz.it/gehalt).

### Stammdatei der Bediensteten

Die Änderung des Steuerwohnsitzes und/oder der Postanschrift, des Zivilstandes, der Bankkoordinaten usw. muss den zuständigen Verwaltungsämtern mit eigenem Vordruck mitgeteilt werden.

Siehe: [www.provinz.bz.it/personal](http://www.provinz.bz.it/personal) > Formu-

lare > Daten für die Stammdatei des Bediensteten

### Steuerabzüge für zu Lasten lebende Familienmitglieder 2013

Die „Steuerabzüge für zu Lasten lebender Familienmitglieder 2013“ werden automatisch verlängert und zwar gemäß der letzten gültigen Erklärung für das Jahr 2012.

Bedienstete, welche im Jahr 2013 erstmals Familienangehörige zu Lasten erklären, finden den Vordruck auf der Internetseite des Gehaltsamtes: [www.provinz.bz.it/gehalt/](http://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 andere 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.

### Wo finde ich den Vordruck?

Der Vordruck kann über die Internetseite des Gehaltsamtes 4.6 heruntergeladen werden: [www.provinz.bz.it/gehalt](http://www.provinz.bz.it/gehalt) - Formulare

### Laborfonds – Mitteilung nicht abgezogener Beiträge

Die Beiträge für den Laborfonds, die vom Gesamteinkommen 2012 wegen Überschreitung des zulässigen Höchstausmaßes steuerlich **nicht** abgesetzt werden konnten, müssen vom Arbeitnehmer **innerhalb 30. September 2013** dem Rentenfonds mittels **eigenem Formular** mitgeteilt werden. Die auf dem Formular angegebenen Beiträge entsprechen dem Betrag, der im Feld 121 des Mod. CUD 2013/ Einkommen 2012 aufscheint.

Die Mitteilung wurde den betroffenen Bediensteten im März 2013 mittels Post verschickt.

Die nicht abgezogenen Beiträge müssen dem Rentenfonds deshalb gemeldet werden, um eine doppelte Besteuerung bei der Auszahlung der Leistungen seitens des Fonds zu vermeiden.

**Achtung:** Der im Feld 121 angegebene Betrag kann sich aufgrund der eingereichten Steuererklärung 2013 (Mod.730 oder UNICO) ändern!

Deshalb ist es ratsam, den Betrag vom Steuerbeistandszentrum oder Steuerberater überprüfen zu lassen, bevor die Mitteilung an den Rentenfonds weitergeleitet wird!

### INPS – Darlehen und Gehaltsabtretung - neue Vorgangsweise

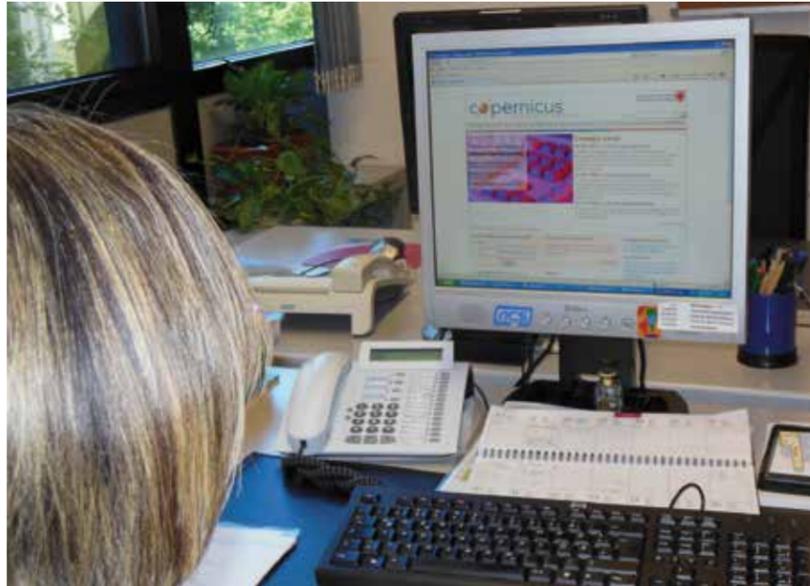
Das INPS (ex INPDAP) gewährt den Bediensteten, den Pensionisten und ihren Familien zinsgünstige Finanzierungen. Diese werden direkt vom INPS oder von konventionierten Banken und Finanzierungsinstituten ausbezahlt.

**Ab April 2013** müssen alle Gesuche **online** vom Arbeitgeber eingegeben und an das INPS weitergeleitet werden. Gesuche in Papierform werden nicht mehr angenommen. Die Gesuche müssen anschließend vom Bediensteten innerhalb 30 Tagen online bestätigt werden, und zwar mittels Bürgerkarte oder „PIN Dispositivo“ (erhältlich bei den INPS-Ämtern).

Nähere Infos finden Sie auf der Homepage [www.provinz.bz.it/gehalt](http://www.provinz.bz.it/gehalt)

# ARBEITSSCHUTZ UND E-LEARNING WACHSEN ZUSAMMEN

Ein Ausbildungsprojekt der Dienststelle für Arbeitsschutz



Öffentliche und private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Bereich Arbeitsschutz aus- und laufend fortbilden.

Dies sehen verschiedene einschlägige gesetzliche Bestimmungen vor, wobei in eigenen Abkommen zwischen dem Staat, den Regionen und Autonomen Provinzen die Dauer, Mindestinhalte und Modalitäten der Arbeitsschutzkurse niedergeschrieben wurden.

Aber nicht nur die Arbeitgeber wurden dazu verpflichtet, für die Ausbildung zu sorgen, sondern auch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern obliegt es, diese angebotene Ausbildung im Bereich Arbeitsschutz zu besuchen (8 bis 16 Stunden je nach Tätigkeit). Vier dieser Stunden bilden die Grundausbildung zu allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsschutzes. Sie gelten als einmaliges und dauerndes Bildungsguthaben. Die restlichen Stunden sind Grundausbildung zu spezifischen Risiken zur jeweiligen Arbeitstätigkeit und diese Ausbildungsinhalte sind in einem Zeitraum von 5 Jahren mit jeweils 6 Stunden zu wiederholen bzw. aufzufrischen. Für Vorgesetzte sind zusätzlich 8 Stunden

Grundausbildung per Gesetz vorgesehen, auch dazu gibt es die Auffrischung wie oben vorgesehen.

Die Weiterentwicklung neuer Technologien, Veränderungen im Tempo des Lebens und ein erhöhter Bedarf an Weiterbildung, haben die Entstehung einer mit dem Begriff E-Learning bezeichneten Art des Fernstudiums möglich gemacht.

Die zentrale Dienststelle für Arbeitsschutz hat diese neue Ausbildungsart bereits mit der Durchführung der beiden Ausbildungskurse „Arbeiten am Bildschirm“ und „Das chemische Risiko“ mit Erfolg erprobt.

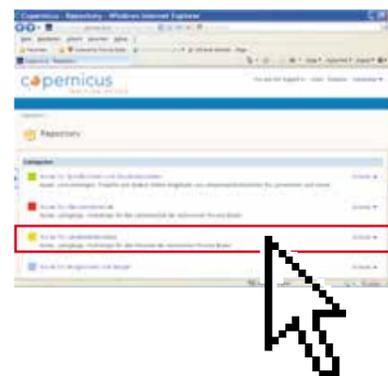
Durch den Beschluss der Landesregierung vom 28. Jänner 2013, Nr. 134 wurde die zentrale Dienststelle für Arbeitsschutz ermächtigt, die Arbeitsschutzkurse mittels E-Learning durch die landeseigene Lernplattform „Copernicus“ zu erstellen. Im Rahmen dieses Projektes koordiniert die zentrale Dienststelle für Arbeitsschutz zwei Arbeitsgruppen, welche E-Learning-Kurse zur Ausbildung entwickeln und allen privaten und öffentlichen Arbeitgebern kostenlos zur Verfügung stellen.

Darin wirken Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus unterschiedlichsten Bereichen mit, wie Landesverwaltung, Südtiroler Sanitätsbetrieb, Bezirksgemeinschaften, Verband der Seniorenheime, Verbände des Südtiroler Wirtschaftsringes.

Bereits fertig gestellt ist der Grundausbildungskurs zu allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsschutzes, welcher am 6. Mai 2013 für 250 Bedienstete als Testphase in mehreren Landesabteilungen, im Südtiroler Sanitätsbetrieb, in der Handelskammer Bozen, im Landtag, in der Freien Universität Bozen, in der Eurac, in der Gemeinde Bozen sowie für Bedienstete der Betriebe des Südtiroler Bauernbundes, des Hoteliers- und Gastwirteverbandes, des Landesverbandes der Handwerker Südtirols, des Unternehmerverbandes Südtirol und des Handels- und Dienstleistungsverbandes startete.

Auch 1000 Berufs- und Oberschüler testen derzeit auf Herz und Nieren diesen E-Learning-Kurs.

Nach Beendigung der Testphase und von sicherlich notwendigen durchzuführenden Optimierungen wird dieser allgemeine Grundkurs flächendeckend für alle öffentlichen und privaten Betriebe Südtirols frei geschaltet. Laufend, nach Fertigstellung, werden in den nächsten Monaten und Jahren Kursmodule zu den spezifischen Risiken aufgelegt und alle Bediensteten zu den Kursen eingeladen, je nach Arbeitsbereich und Risikoaussetzung. Ein enormes und wichtiges Projekt, welches hier in Angriff genommen worden ist – im Interesse aller Beteiligten.



## Ich gebe mein Deutsch weiter



Auf Anfrage und in Zusammenarbeit mit dem Ressort für italienische Kultur und dem Amt für Zweisprachigkeit und Fremdsprachen beteiligt sich das Amt für Personalentwicklung seit Herbst 2012 am Projekt „Ich gebe mein Deutsch weiter“.

Es haben sich etliche Landesbedienstete beider Muttersprachen bei uns gemeldet und so sind wir in der Lage, im Dezember mit 16 Sprachpaaren das Projekt zu starten. Da sich mehr Sprachnehmende als Sprachgebende gemeldet haben, suchen wir weitere Freiwillige, die die deutsche Muttersprache an italienischsprachige Kolleginnen und Kollegen weitergeben möchten. Interessierte Sprachgeberinnen und Sprachgeber finden das entsprechende Anmeldeformular „Formular SG 1-2012 - Freiwillige Sprachgeberin/freiwilliger Sprachgeber“ auf der Homepage des Amtes für Personalentwicklung ([www.provinz.bz.it/personalentwicklung](http://www.provinz.bz.it/personalentwicklung)) unter der Rubrik *Formulare*, das sie ausgefüllt an das Amt für Personalentwicklung mailen oder faxen können (Fax Nr. 0471 41 21 59). Weitere Informationen dazu erteilen die Sachbearbeiterinnen Angelika von Payr und Martha Spornberger (Tel. 0471 41 24 98 und 0471 41 21 57 – [angelika.payr@provinz.bz.it](mailto:angelika.payr@provinz.bz.it) oder [martha.spornberger@provinz.bz.it](mailto:martha.spornberger@provinz.bz.it)).



### Einige Erfahrungsberichte

„Ich gebe mein Deutsch weiter“ ist, abgesehen von der Sprachweitergabe, eine gute Gelegenheit nette Menschen kennen zu lernen. Renata und ich haben uns, zumindest am Anfang sehr regelmäßig, später auch mit Unterbrechungen immer am Dienstagabend in Meran getroffen und uns über die unterschiedlichsten Dinge unterhalten. Einmal waren wir auch im Kunsthause, aber generell war der verbale Austausch im Café wesentlich anregender. Ich habe mich sehr gerne mit Renata getroffen und denke, dass wir uns auch weiterhin, wenn auch nicht mehr so regelmäßig, treffen werden. (Martha)

„Ich gebe mein Deutsch weiter“ è stata per me una piacevole e utile esperienza. Di solito quando mi incontro con una persona di madrelingua tedesca si scivola quasi subito a parlare in italiano. Con Martha invece ho avuto la rara occasione di esprimermi in „Hochdeutsch“. Ho apprezzato che Martha abbia messo a disposizione del suo tempo per questa iniziativa che è stata anche un'occasione per conoscersi. (Renata)

Barbara und ich wurden vom Amt für Personalentwicklung zusammengebracht und wir haben uns auf Anhieb sehr gut verstanden. Wir treffen uns – immer, wenn es geht - dienstags nach der Arbeit zu einem gemütlichen Plausch auf

dem Waltherplatz im Freien oder in einer Bar zu einem Tee, je nach Wetterlage.

Manchmal besuchen wir eine Ausstellung und ein gemeinsamer Kinobesuch ist auch noch geplant. Das Prinzip ist dabei: immer nur auf Deutsch! (Uta)

Ho aderito a questa iniziativa dell'Ufficio Sviluppo personale per rinfrescare il mio tedesco al di fuori di un contesto prettamente lavorativo e magari stringere una nuova amicizia. Uta e io siamo entrate subito in sintonia, ci vediamo regolarmente una volta alla settimana dopo il lavoro e l'ora che trascorriamo insieme chiacchierando a ruota libera vola in un baleno. (Barbara)

## DIE LANDMAUS



### Zeichnungsbereich mit entfernen

Word fügt automatisch einen Zeichnungsbereich in das Dokument ein, wenn du eine Autoform verwenden möchtest. Mit der <Esc>-Taste wird dieser Bereich wieder entfernt.

### Manueller Zeilenumbruch in der Zelle

Der Zeilenumbruch eines Textes in der Zelle kann manuell mit <Alt>+<Eingabetaste> an der gewünschten Stelle eingegeben werden.

### Automatisches Inhaltsverzeichnis erstellen

PowerPoint erzeugt auf Knopfdruck automatisch eine Inhaltsübersicht, die alle Über-

schriften der markierten Präsentationsfolien enthält (siehe Webseite, Tipp 1).

### Nachricht gelesen oder ungelesen?

Hast du dich auch schon manchmal geärgert, wenn beim schnellen Durchschauen deiner Post alle angeklickten Mails als „gelesen“ markiert werden? Eine wenig bekannte Einstellung schafft Abhilfe (siehe Webseite).

Besuche unsere Internetseite <http://www.provinz.bz.it/landmaus/de> und klicke unter **Hilfe zu den Programmen und zu Hardware** auf das Outlook-Symbol, dann auf **Tipps und Tricks**, gib im Suchfeld den Begriff „gelesen“

ein und klicke dann auf *Suchen*, bzw. suche einfach den *Tipp Nr. 22*. Auch über die Startseite von Intranet und Klick in der Rubrik Landmaus kommst du auf unsere Seite.

Nütze auch das Forum auf der Landmausseite, um Tipps im Bereich der Office-Anwendungen mit anderen Landesbediensteten auszutauschen, um Denkanstöße zu geben und um Antworten auf Fragen zu erhalten.

Wir freuen uns auf deine Anregungen, Vorschläge und auch Kritik! Das Landmaus-Team

# 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 Fiorese - 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 Fiorese - Abt. 2.3 - Ökonomat - Landhaus 1 - Crispistraße 3 - Eventuelle Änderungen der/des Begünstigten bitte schriftlich an obgenannte Anschrift mitteilen!*

## INSEGNANTI DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE, DELLE SCUOLE PROFESSIONALI E MUSICALI: ACCORDO SUL NUOVO CONTRATTO

Dopo otto anni di contrattazioni sindacali sono stati regolamentati in modo nuovo alcuni aspetti dell'orario di lavoro



L'assessore Thomas Widmann già alcuni anni fa ha aveva gettato le basi in Giunta per questo contratto. Soddisfatto per la chiusura delle trattative, ringrazia i sindacati per aver contribuito alle complesse trattative in modo costruttivo e responsabile.

### Basi giuridiche

La base giuridica per questo contratto è stata creata con l'art. 65 del Contratto Collettivo di Intercomparto del 01.08.2002. In base a questo articolo per il personale docente ed equiparato possono essere individuate nel contratto di comparto apposite qualifiche funzionali e corrispondenti livelli retributivi e stipendi relativi al fine di poter tener conto delle specificità di tali settori e del previsto riordinamento. Il contratto riguarda il periodo 2005-2008 e non ricade pertanto nel divieto di contrattazioni per aumenti stipendiali relativo agli anni 2010-2013.

### Contrattazioni e obiettivi

Il contratto è frutto di otto anni di intensive contrattazioni. L'esito è però più che positivo per ambedue le parti. E' noto che l'orario di insegnamento è un tema molto sentito. Sono stati trattati temi delicati come l'articolazione delle unità didattiche, l'orario di lavoro delle attività funzionali all'insegnamento, la disciplina del congedo ordinario nonché la definizione del periodo di sospensione dell'attività didattica, l'attività di aggiornamento, l'attività d'esame, l'anno sabbatico, l'inquadramento e la retribuzione, l'obbligo del bilinguismo, la mobilità verticale ecc..

### Per l'amministrazione era importante

disciplinare in modo organico l'intera tematica dell'orario di lavoro del personale docente delle scuole professionali, della formazione professionale agricola, forestale e di economia domestica, nonché delle scuole di musica. Sino ad ora l'ordinamento personale di queste categorie era disciplinato da più leggi provinciali, poi unite in un testo unico con D.P.G.P. del 23.12.1998, n° 37. Questo testo conteneva 101 articoli, abrogati ora con il nuovo contratto, che, sebbene regolamenti ulteriori aspetti, contiene solo 46 articoli.



#### Per le organizzazioni sindacali era particolarmente importante

disciplinare finalmente con un contratto collettivo settori sinora regolamentati con legge, al fine di essere pienamente coinvolti in sede di elaborazione di una nuova disciplina. Nel corso delle trattative si è reso così possibile da parte dell'amministrazione poter gestire l'orario d'insegnamento in modo più flessibile e da parte sindacale considerare adeguatamente gli interessi del personale.

#### Nuova disciplina dell'orario di lavoro e sua articolazione

Già prima della sottoscrizione del contratto, la Giunta Provinciale aveva abrogato la norma del 1994, secondo la quale le unità didattiche di regola avevano una durata di 50 minuti. Con decreto del Presidente del 26.07.2012 è stata inserita la seguente nuova disciplina:

1. Nella determinazione della durata delle unità didattiche si tiene prioritariamente conto delle esigenze organizzative e pedagogico didattiche.
2. Sulla base delle esigenze di cui al comma 1 e delle ore di insegnamento disponibili le unità didattiche possono avere diversa durata, anche superiore o inferiore all'ora."

Queste disposizioni si basano sul principio generale della riforma del pubblico impiego secondo la quale gli aspetti organizzativi ri-

entrano nella competenza del personale dirigente. Al fine di limitare un maggiore carico di lavoro a causa di un aumento delle unità di insegnamento è stato stabilito nel contratto collettivo che il numero delle unità di insegnamento non possa superare il numero delle ore di insegnamento

Una serie di altre disposizioni prevede a tutela del personale che la programmazione dell'attività di insegnamento, inclusa la sorveglianza ed altre attività rientranti nell'orario di insegnamento, debba possibilmente avvenire all'inizio dell'anno formativo (o comunque nel rispetto di un congruo preavviso).

Il contratto tiene conto in materia di orario di lavoro dei cambiamenti intervenuti. Ciò vale soprattutto per il personale insegnante delle materie tecnico professionali e di insegnamento musicale. Le pretese nei confronti di tali categorie sono cambiate e ciò sia per quanto concerne il contenuto delle materie di insegnamento sia per quanto concerne i requisiti di accesso.

Una novità è costituita in particolare dall'orario annuo. Esso comprende per il personale docente di materie accademiche 680 ore di insegnamento anno (in media 20 alla settimana), per il personale docente di materie tecnico professionale 748 ore di insegnamento annuo (in media 22 ore alla settimana) e per il personale docente di musica 816 ore di insegnamento annuo (in media 24 ore alla settimana).

L'orario di insegnamento annuo consente al personale dirigente da una parte di program-

mare ed articolare in modo flessibile l'attività di insegnamento, tenendo conto di particolari esigenze, ed evita dall'altra parte che aumenti l'orario di insegnamento annuo in caso di ulteriori settimane di insegnamento.

#### Obbligatorie attività funzionali all'insegnamento

- Per attività parascolastiche: fino a 12 mezza giornate
- 180 ore per la partecipazione ad organi collegiali, programmazione collegiale in gruppi di disciplina ed altre attività funzionali all'insegnamento, come contatti con gli studenti, le famiglie, enti...
- preparazione delle lezioni
- documentazione dei processi formativi, correzione e valutazione
- attività di esame: fino a 38 ore all'anno. Le ore eccedenti vengono retribuite
- ed altre attività funzionali all'insegnamento.

#### Congedo ordinario e periodo di riposo

Oltre ai 30 giorni di congedo ordinario, il personale ha diritto a 20 giorni di riposo da usufruire nei periodi di sospensione dell'attività didattica. I 20 giorni di riposo corrispondono sostanzialmente ai giorni con sospensione di attività didattica nel corso dell'anno formativo, tra cui le festività natalizie, semestrali e pasquali ed altri. Negli altri giorni di sospensione dell'attività didattica, il personale viene impiegato in attività funzionali all'insegnamento.

## SEMINARIO INTERNAZIONALE DACH SU ETICA, COACHING E MOTIVAZIONI

Dal 15 al 17 maggio 2013 si è svolto a Bolzano il 32° seminario DACH, dal titolo "Temi attuali dello sviluppo personale". Di seguito riportiamo un breve riassunto dei punti trattati.

#### Etica, in particolare nel servizio pubblico

La relazione è stata tenuta dal prof. Walter Lorenz, rettore della Libera Università di Bolzano, che ha ribadito come sia importante preoccuparsi del ruolo del pubblico e, come istituzione pubblica, di quali accenti porre. Il pubblico richiede, in misura crescente, comportamenti etici. Il rapporto con posizioni differenti dovrebbe, tuttavia, portare ad un accordo secondo un codice etico vincolante.

Le persone interessate possono scaricare la relazione completa dalla pagina internet dell'Ufficio Sviluppo personale al punto pubblicazioni sotto [www.provincia.bz.it/sviluppopersonale](http://www.provincia.bz.it/sviluppopersonale).

#### Sviluppo dell'organizzazione e del personale sulla base di interviste dei collaboratori

Günter Sölva, del settore controlling dell'Ufficio Organizzazione, ed Hansjörg Auer, collaboratore dell'Ufficio Sviluppo personale, hanno relazionato sulle interviste da loro condotte negli ultimi anni presso le ripartizioni della Provincia sul tema della soddisfazione del personale, della clientela e del feedback dei/le dirigenti. I relativi risultati sono un importante punto di partenza per lo sviluppo dell'organizzazione e del personale. Sono state rilevate la soddisfazione sul posto

#### 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.



di lavoro e dei propri compiti, le possibilità di sviluppo, la collaborazione interna e con il/la dirigente, le informazioni, la comunicazione e la soddisfazione in generale. Le interviste al personale e alla clientela sono state condotte esclusivamente con risorse personali interne e le ripartizioni e gli uffici hanno partecipato attivamente ad ogni fase, dalla stesura dei questionari e delle valutazioni fino alla gestione dei colloqui, workshops ed applicazione delle disposizioni. Il personale viene al contempo formato per avviare autonomamente ulteriori processi di miglioramento. Günter Sölva ed Hansjörg Auer sono a disposizione delle ripartizioni che desiderino avviare o meglio attuare processi di sviluppo dell'organizzazione e del personale attraverso interviste al personale e alla clientela.

#### Inserimento di coaches interni nell'Amministrazione provinciale dell'Alto Adige

Hanspeter Staffler, direttore della Ripartizione Protezione Antincendi e Civile, uno di coloro che ha partecipato ad uno dei percorsi di formazione sul coaching in collaborazione con la Libera Università di Berlino, ha illustrato brevemente il concetto di coaching-pool.

Anzitutto questa formazione dovrebbe permettere ai/le partecipanti di intervenire come coaches di colleghi/e e collaboratori/trici all'interno dell'Amministrazione provinciale, ma non nella ripartizione di appartenenza. In secondo luogo viene considerato anche l'effetto secondario positivo di sensibilizzazione dei/le dirigenti, nei confronti del proprio stile dirigenziale, che permette loro di applicare diversi strumenti del coaching (ascolto attivo, pensiero sistemico, cambio di paradigma ecc.).

**Informazioni sul coaching-pool si trovano in un articolo dedicato di questa edizione.**

#### Motivazione personale

Heiner Oberrauch, proprietario e presidente della ditta Oberalp/Salewa ha esordito nella sua relazione con l'affermazione "Oggi il mio compito come imprenditore è quello di creare un ambiente nel quale le persone abbiano successo; bisogna dare alle persone valori e obiettivi individuali." Nell'azienda ci sono poche regole, però chiare e vincolanti, ed invece di direttive sugli obiettivi si parla di accordo sugli obiettivi.

Tra le particolarità della sua ditta riscontriamo una tutela della maternità superiore



a quella del contratto collettivo, una gita aziendale ogni cinque anni, un aiuto per la costruzione dell'abitazione, case vacanze sul Gargano e a Tires, proposte per il tempo libero del personale e molte altre attenzioni e cordialità.

“Se non provassi più gioia nel ringraziare ogni giorno di cuore il personale, così conclude il signor Oberrauch, dovrei appendere al chiodo il mio lavoro o perlomeno cambiare urgentemente qualcosa”.

#### Una buona conciliabilità tra famiglia e carriera

Su questo tema ha relazionato Paula Bacher, attuale Assessora per il personale, sociale, volontariato, associazioni per il tempo libero, sport e cimiteri, presso il comune di Bressanone. In maniera spigliata e divertente ha descritto come ha saputo conciliare la propria movimentata vita lavorativa, ultimamente da insegnante e sostituita dirigente scolasti-

co, con il volontariato (di cui rappresentante sindacale) ed i compiti familiari, come è diventata dirigente di sezione del calcio maschile presso il SSV Bressanone, come si è presentata alle elezioni comunali. Fiducia nella riuscita, un approccio positivo, un avvicinamento ed un interesse reale alle persone così come un agire energico sono stati la guida fidata della sua vita, sinora ricca di eventi, durante la quale ha saputo tracciare al meglio un filo conduttore tra i diversi ambiti.

#### Scambio di esperienze tra i paesi

Dai contributi dei diversi rappresentanti si possono rilevare alcune tendenze comuni.

#### a) Ulteriore sviluppo dei/le dirigenti

Maggiore offerta di coaching per dirigenti. Inoltre viene sperimentato un format, con circoli e laboratori dei/le dirigenti assieme ad una consulenza collegiale, durante i quali

avvengono confronti relativamente al proprio stile dirigenziale.

#### b) Mobilità

Questo tema acquista sempre più importanza, sia perché, in seguito alle riorganizzazioni che portano alla riduzione di posti, il personale coinvolto viene assegnato altrove, sia perché è previsto in futuro una mobilità per i/le dirigenti.

#### c) Formazione

In misura crescente viene ridotta la formazione relativa alle nozioni (teoria e/o pratica) a favore della formazione mirata alle competenze (autonomia e responsabilità). Ciò permette anche una comparazione tra le diverse formazioni in base ai riferimenti qualitativi europei.

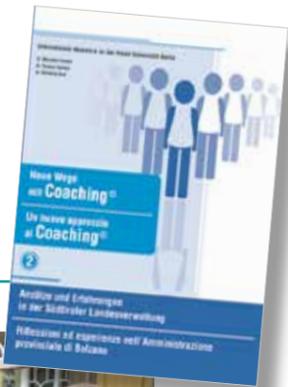
Oltre all'apprendimento nei seminari, si affermano sempre più altre modalità formative (laboratori negli uffici, inhouse-training, e-learning ecc.).

#### d) Sviluppo demografico

Sfide alla formazione si pongono anche riguardo al mantenimento della salute e del benessere psichico oltre che alla necessità della formazione continua. Per persone abituate allo studio è importante prevedere ulteriori percorsi di studio.

## DIRIGENTI PROVINCIALI ABILITATI AL COACHING: PROGETTO INNOVATIVO, ECCO IL MANUALE

Un progetto assolutamente innovativo per valorizzare il capitale umano interno: a conclusione del percorso biennale condotto in collaborazione con l'Università di Berlino, la Provincia può contare su 31 funzionari pronti per l'attività di coaching nell'Amministrazione provinciale.



### Cosa è il coaching?

Il coaching è un sostegno mirato ad una singola persona (soprattutto dirigenti) ed a gruppi, con l'obiettivo di fornire loro un sostegno, affinché siano in grado di padroneggiare le sfide professionali con le proprie forze, utilizzando risorse personali e possibilità, al fine di elaborare e trovare proprie soluzioni. È un percorso di studio e di sviluppo per delineare nuovi modi di agire e per rafforzare la consapevolezza di sé e la fiducia nelle proprie capacità.



**Esperienza e contenuti del progetto sono raccontati in un manuale presentato il 21 marzo a Bolzano ai dirigenti provinciali.**

Coaching significa guidare, condurre, allenare. Il coaching è un processo di training personalizzato: aiuta a migliorare la qualità della propria vita, delle relazioni e del rapporto con se stessi e il mondo, e fornisce all'interessato/a nuove strategie di pensiero e azione. Il progetto coaching dell'Amministrazione provinciale è illustrato nel manuale presentato il 21 marzo a Bolzano ai dirigenti provinciali a Palazzo Widmann. Il libro racconta in modo pratico, attraverso una serie di interventi dei partecipanti, il percorso di rafforzamento delle competenze sociali sostenuto tra il 2010 e il 2011 da 31 dirigenti provinciali (con tanto di esame finale), ora abilitati ad espletare attività di coaching nell'azienda Provincia. Si tratta di un progetto assolutamente innovativo curato dall'Ufficio Sviluppo personale in collaborazione con la Freie Universität di Berlino. “Un progetto che vuole valorizzare il capitale umano interno e che ha ricadute positive a lungo termine: questi dirigenti sono disponibili a trasferire nell'Amministrazione quanto appreso e a fornire supporto dove necessario”,

sottolinea l'assessore Thomas Widmann, competente per il personale. Il primo risultato, infatti, è la creazione del “coaching pool” interno, una sorta di task force di cui fanno parte una ventina di dirigenti e alla quale i dipendenti provinciali possono rivolgersi per una preziosa consulenza.

Con questo programma la Provincia inserisce il coaching come parte integrante del corso di aggiornamento dei propri dirigenti. “Accanto alle capacità manageriali, oggi sono infatti richieste anche caratteristiche nuove come il dinamismo, la capacità di apprendimento e di apertura alle novità”, aggiunge Widmann. Il volume (bilingue) “Un nuovo approccio al coaching” è un manuale metodologico di lettura e consultazione che raccoglie le esperienze dei partecipanti al progetto: direttori di dipartimento, di ripartizione e di ufficio che, partendo dall'esperienza personale, individuano le strade per adattarsi rapidamente ai cambiamenti e per rispondere con flessibilità alle nuove esigenze. Il manuale illustra tra l'altro modelli e strumenti da usare in materia di leadership, gestione del personale, sviluppo del personale docente, processi del cambiamento, ruolo di genere nella gerarchia lavorativa, conciliazione e mediazione per risolvere le controversie, fino ai contatti con i committenti e nei sopralluoghi. Il volume sul

nuovo approccio al coaching nell'ente pubblico è sostenuto dalla Fondazione Cassa di risparmio ed è stato distribuito ai funzionari e nelle strutture della Provincia.

#### Per ulteriori informazioni e richieste relative al coaching

potete rivolgerVi all'Ufficio Sviluppo personale, sig.ra Raffaella Spanu – tel. 0471 41 22 75 – raffaella.spanu@provincia.bz.it

#### Elenco dei Coaches interni

Aigner Beatrix	Parigger Johann
Auer Hansjörg	Paulmichl Manuela
Bauer Wolfgang	Pierotti Manuela
Beikircher Stephan	Plasinger Johanna
Broll Mario	Ploner Edith
Critelli Luca	Rauter Wilfried
Dalla Torre Karin	Schrott Laura
Dietl Maria	Sölva Günter
Grüner Wolfgang	Staffler Hanspeter
Huber Helga	Stifter Hans Peter
Klinge Uta	Tschugguel Rolanda
Loddi Luigi	Waldner Brigitte
Mair Paul	Weis Barbara
Messner Christa	Wieser Marisa
Oggiano Adriano	



### 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:  
Manuela Pierotti e Evi Christoforetti Geier

**Sede della redazione:**  
39100 Bolzano – Ufficio Sviluppo personale  
Via Renon 13 – 1° piano  
Tel. 0039 0471 41 21 53, fax 0039 0471 41 21 59  
e-mail: Eva.Christoforetti@provincia.bz.it

**Direttore responsabile:**  
Paolo Ferrari – Servizio Comunicazione

**Fotoservizi:**  
Ufficio Sviluppo personale, Ufficio Stampa,  
Ripartizione Personale, Jung & C

**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 XVI – n° 1 – luglio 2013

## 70 DIRIGENTI AL 9° FORUM CAFÉ INCENTRATO SUL TEMA “IMPARARE LA FELICITÀ”



“Le persone felici sono più empatiche, vedono piuttosto il lato positivo negli altri, sono più socievoli, risolvono i problemi più velocemente e meglio, sono più creative, hanno meno infarti, diabete e infezioni, hanno il cervello più ricco di connessioni”.



Queste le importanti affermazioni di Roger Pycha, primario del servizio psichiatrico del Comprensorio Sanitario di Brunico, relatore in occasione della nona edizione del Forum Café organizzato dall'Ufficio Sviluppo personale, e destinato a dirigenti dell'Amministrazione provinciale e della scuola.

Roger Pycha ha saputo catalizzare l'ascolto delle persone presenti con argomenti avvincenti ed un eloquio brillante, dando concrete indicazioni per

“imparare ad essere felici – allenarsi ad essere soddisfatti” sul lavoro, ma non solo.

Oltre al regolare movimento giornaliero di 30 minuti che aumenta la serotonina e le endorfine (soprattutto nelle donne), anche la varietà conta come aiuto alla felicità. È l'attività intensa, senza la percezione dello scorrere del tempo, che dà soddisfazione, come espresso efficacemente nella citazione. “La persona si dà da fare per cercare la felicità, ma la sua felicità consiste nel fatto che si dà da fare”. (Alain).

E ancora, non solo un inaspettato avvenimento piacevole, ma ogni tanto anche un avvenimento spiacevole può accrescere la percezione della felicità, così come la modificazione delle nostre aspettative. Altri suggerimenti e interessanti suggestioni per “imparare la felicità” hanno reso molto vivace questo incontro, tenutosi il 7 marzo all'Hotel Laurin. All'incontro, presentato come di consueto dal direttore della Ripartizione Personale, Engelbert Schaller, e dalla direttrice dell'Ufficio Sviluppo personale, Manuela Pierotti, hanno partecipato più di 70 dirigenti.

## DIMISSIONI ILLUSTRI

Il 28.2.2013, curiosamente in concomitanza con la chiusura del pontificato di Papa Benedetto XIV, ha lasciato il servizio la nostra collega M. Rosaria Zanderigo, direttrice dell'Ufficio Pensioni e collaboratrice con la più alta anzianità di servizio dell'amministrazione provinciale.

Dal 1977 è stata direttrice dell'Ufficio Pensioni dell'amministrazione provinciale, a

cui è approdata dalla Regione, dove svolgeva incarico presso l'Ufficio Legale. Giurista inappuntabile “di vecchio stampo”, con l'esigenza continua di riferirsi alle fonti normative originarie, combattiva nelle varie controversie con gli enti statali e non solo, con una dialettica abile ma ferma, difendeva strenuamente le posizioni giuridiche della Provincia.

Lavoratrice indefessa ed instancabile, ha

sempre sostenuto ed accompagnato con cuore e professionalità il proprio personale.

Le auguriamo di godersi appieno le sue montagne dell'alto Cadore e di trovare il tempo da dedicare al suo amore per la musica lirica...



## FESTEGGIATI I NEO-PENSIONATI DELL'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE

Il 23 maggio 2013 presso la Scuola alberghiera “Cesare Ritz” a Merano e il 29 maggio 2013 presso la Scuola per l'agricoltura e economia domestica Salern a Varna, la Giunta provinciale nell'ambito di due piccole feste collettive ha voluto salutare il personale collocato a riposo durante l'anno 2012.



Complessivamente sono stati oltre 180 i dipendenti dell'Amministrazione provinciale ad andare in pensione nel 2012. Fra di loro Luigi Minach, direttore per anni dell'Agenzia provinciale per l'ambiente, Maurizio Patat, direttore della Ripartizione Edizia e Servizio tecnico, Othmar Parteli, direttore della Ripartizione Musei, ed anche Siegfried de

Rachewiltz, a lungo direttore di Castel Tirolo. Il più giovane fra i pensionati del 2012 ha 54 anni di età, la più anziana, 72. Il massimo di anni prestati è di 46.

Nel corso di due cerimonie organizzate dalla Ripartizione Personale, dopo un aperitivo con accompagnamento musicale ed un breve discorso ai neo-pensionati sono stati conse-

gnati diplomi di riconoscimento ed un premio per la fedeltà di servizio. Le cerimonie si sono concluse con una cena.

Giovedì, 23 maggio 2013 presso la Scuola alberghiera “Cesare Ritz” a Merano era presente il vicepresidente della Provincia Christian Tommasini. Come ha detto “Ringrazio tutti i neo pensionati. Questa è una generazione che ha contribuito alla costruzione dell'Amministrazione pubblica connessa allo sviluppo dell'autonomia. Vi auguro il meglio per la nuova fase della vostra vita e vi chiedo di continuare a mettere a disposizione la vostra esperienza a favore della nostra comunità”.

Mercoledì, 29 maggio 2013 presso la Scuola per l'Agricoltura e Economia domestica Salern a Varna, era presente l'assessore provinciale Florian Mussner che ha detto che “Se l'Amministrazione provinciale funziona ed i cittadini sono contenti delle prestazioni, ciò va ascritto all'impegno dei dipendenti nell'assolvere i propri compiti.”



*Crazie!*

## FORUM CAFÈ: CONSIGLI AI DIRIGENTI PER MIGLIORARE L'USO DELLA VOCE



Presso la Conference Hall dell'Accademia Europea a Bolzano, il 13 maggio 2013, si è tenuto il 10° Forum Café organizzato dall'Ufficio Sviluppo personale per i dirigenti dell'Amministrazione provinciale e della scuola. Relatore il noto attore teatrale Andrea Castelli, che ha trattato il tema "La voce, utilizziamola al meglio".



La voce è uno strumento prezioso per catalizzare l'attenzione del pubblico e dei propri collaboratori.

Il presupposto principale è la giusta respirazione, quindi il giusto movimento della bocca per pronunciare in modo chiaro le lettere e le finali di parola. Un altro aiuto giunge al relatore dal tono della voce che deve essere variato in sonorità e velocità. Altrettanto importanti sono le pause.

Questo quanto ha detto Andrea Castelli, attore teatrale (recita e collabora da anni con il Teatro Stabile di Bolzano), relatore in occasione della decima edizione del Forum Café. Andrea Castelli ha saputo catalizzare l'ascolto delle persone presenti con argomenti avvincenti ed un eloquio brillante, dando consigli concreti per migliorare rendere più pregnante l'uso della voce l'uso della voce nei vari con-

testi. Così ha suggerito, tra il resto, ai presenti di provare ad ascoltarsi registrando la propria voce ed anche di imparare a memoria dei testi per migliorare la capacità di ricordare discorsi. Andrea Castelli ha quindi dato risposta ai quesiti dei dirigenti partecipanti al 10° Forum Café, che è stato moderato come di consueto dal direttore della Ripartizione personale Engelbert Schaller e dalla direttrice dell'Ufficio sviluppo del personale Manuela Pierotti.

L'Ufficio Sviluppo personale a suo tempo ha ritenuto opportuno organizzare una serie di incontri informali denominati "Forum Café", per favorire un dialogo di confronto destinato al personale dirigente sia dell'Amministrazione provinciale che della realtà scolastica. Si tratta di un'occasione dedicata ai dirigenti per scambiarsi esperienze, riflessioni, dubbi o perplessità riguardanti temi di attualità nel management pubblico.

### IMPORTANTE!



#### Formazione interna del personale provinciale

Il nuovo calendario corsi per il secondo semestre 2013 sarà consultabile dalla fine di luglio 2013 a questi indirizzi:

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

Per ulteriori richieste ed informazioni è possibile rivolgersi alle collaboratrici ed ai collaboratori dell'Ufficio Sviluppo personale:  
0471 41 21 51, fax 0471 41 21 59,  
e-mail: [sviluppopersonale@provincia.bz.it](mailto:sviluppopersonale@provincia.bz.it)

## LAVORO A TEMPO PARZIALE

Qualora l'aumento delle ore di lavoro per un impiego a tempo parziale non sia possibile, si può essere autorizzati a svolgere attività extraservizio.

Decreto del Presidente della Giunta provinciale del 4.12.2009, n. 6, art. 6 e Circolare del Direttore Generale n. 5 del 1.09.2009

Nel caso di un rapporto di lavoro a tempo parziale va considerato, per quanto riguarda l'attività extraservizio:

1. se il rapporto di lavoro a tempo parziale è su richiesta del personale,
2. se il personale rifiuta per motivi personali un'offerta adeguata da parte dell'Amministrazione di un posto di lavoro a tempo pieno,
3. se l'Amministrazione offre al personale interessato soltanto un posto di lavoro a tempo parziale,
4. se il personale non ottenga il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno.

**1. In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale su richiesta del personale** può essere autorizzata esclusivamente un'attività extraservizio nella misura del 30 per cento del relativo stipendio annuo

lordo a tempo pieno ovvero del 20 per cento dell'orario di lavoro settimanale a tempo pieno presso l'Amministrazione provinciale. Ciò significa, per esempio, che in presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale nella misura del 50 per cento o la dipendente può raggiungere, compresa l'attività extraservizio, complessivamente al massimo l'80 per cento dello stipendio annuo lordo a tempo pieno ovvero il 70 per cento dell'orario di lavoro settimanale a tempo pieno presso l'Amministrazione provinciale.

2. Questa disciplina vale anche per il personale che rifiuta per motivi personali un'offerta adeguata da parte dell'Amministrazione di un posto di lavoro a tempo pieno.

3. **Se l'Amministrazione offre al personale interessato soltanto un posto di lavoro a tempo parziale**, lo stesso può essere autorizzato, su richiesta, ad instaurare in modo continuativo un secondo rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi ovvero a svolgere un'attività lucrativa extraservizio.

Inoltre può essere autorizzata un'attività extraservizio nella misura di cui al punto 1. Ciò significa che sommando tutte le attività, il o la dipendente interessato/interessata può raggiungere al massimo redditi nella misura del 130 per cento dello stipendio annuo lordo a tempo pieno presso l'Amministrazione provinciale e la somma degli orari di lavoro dei rapporti di lavoro non può superare il 120 per cento dell'orario di lavoro settimanale a tempo pieno presso l'Amministrazione provinciale.

4. La disciplina di cui al punto 3, si applica anche al personale che in seguito al passaggio ad un rapporto di lavoro a tempo parziale **non ottenga il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno**.

## SCelta DEL POSTO

Per agevolare l'accesso alle informazioni riguardanti la scelta del posto per il personale dei seguenti servizi:

- Scuole professionali provinciali in lingua italiana
- Area istruzione e formazione musicale in lingua italiana
- Scuole dell'infanzia in lingua italiana
- Profilo professionale collaboratori/collaboratrici all'integrazione

si può accedere alla pagina [www.provincia.bz.it/personale](http://www.provincia.bz.it/personale) al link "Scelta del posto" in fondo alla prima colonna a sinistra.

## APERTA LA NUOVA MENSA

Come forse a molti di voi è già noto, il 21 maggio scorso la mensa dei dipendenti provinciali che dal 1983 era ubicata in via Raiffeisen a Bolzano ha aperto i battenti nei nuovi locali messi a disposizione dall'Amministrazione provinciale nella vecchia sede della Camera di Commercio con ingresso da via Perathoner 8/b.

La nuova sede è molto più ampia e può contare su quasi 300 posti a sedere rispetto ai circa 120 che aveva precedentemente.

Tra le novità che si sono introdotte la più rilevante è senz'altro il nuovo sistema di distribuzione del cibo, prevedendo due linee di distribuzione del primo piatto e una postazione centrale riservata ai secondi piatti.

Questo sistema è stato pensato per chi mangia solo il primo piatto oppure solo la verdura (buono verde) che, in questo caso, potrà usufruire di una "corsia preferenziale" evitando di aspettare il proprio turno insieme ai soci che invece mangiano il menu completo (buono blu). "Sono consapevole che la nuova organizzazione creerà inizialmente qualche disagio e qualche confusione ma sono altrettanto certo che con il passare del tempo ci si



adatterà a questa nuova disposizione. Infine voglio ricordare che è sempre possibile comunicare con la cooperativa utilizzando la casella di posta elettronica dove sono sempre ben accetti eventuali suggerimenti o segnalazioni."

L'indirizzo è: [landesmensa@gmail.com](mailto:landesmensa@gmail.com)

**Per la cooperativa Mensa provinciale**

**Il Presidente**

**Alessandro Melchiori**

## PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Nell'anno 2012 sono stati avviati 26 procedimenti disciplinari (nel 2011 erano 35).

 Nel procedimento è stato sempre coinvolto anche il Dirigente preposto. In alcuni casi i comportamenti contestati risultano essere causati da alcolismo o problemi psichici.

Al personale coinvolto nei procedimenti disciplinari è stato sempre garantito un procedimento giusto e trasparente. Un collaboratore è stato licenziato per aver esercitato un'attività privata non autorizzata e per non

aver versato all'Amministrazione gli importi ad essa spettanti per effetto di tale attività.

Procedimenti disciplinari	2010	2011	2012
1. Procedimenti pendenti (all'inizio dell'anno)	25	21	28
2. Procedimenti avviati (nell'anno)	36	35	26
3. Procedimenti conclusi, di cui	40	28	25
<i>archiviati</i>	15	8	5
- <i>censure</i>	2	1	3
- <i>riduzioni di stipendio</i>	18	17	14
- <i>sospensione dal servizio</i>	0	0	0
- <i>licenziamento</i>	5	2	3
4. Procedimenti pendenti (alla fine dell'anno)	21	28	29

### Verifiche sulle attività extraservizio

Il rispetto delle disposizioni in materia di attività extraservizio (articolo 14 della legge provinciale 10 agosto 1995, n. 16, decreto del Presidente della Provincia 4 febbraio 2009, n. 6, e Circolare del Direttore generale n. 5 del 01.09.2009) viene regolarmente verificato tramite appositi controlli. Inoltre, a tal proposito, è stato anche registrato un aumento delle segnalazioni da parte dei cittadini. In seguito a tali controlli e segnalazioni, nell'anno 2012 sono stati portati a termine quattro procedimenti disciplinari mentre nell'anno corrente, fino ad oggi, ne sono stati avviati altri due. Ai sensi dell'articolo 61 del contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008, l'esercizio di un'attività extraservizio lucrativa senza autorizzazione o in violazione delle rispettive disposizioni comporta, di regola, la sanzione disciplinare della riduzione dello stipendio. In caso di recidivo svolgimento di attività extraservizio lucrativa senza autorizzazione è, invece, prevista la sanzione disciplinare del licenziamento, ai sensi dell'articolo 63 del predetto contratto collettivo. Inoltre all'Amministrazione spetta il 30 per cento del corrispettivo lordo percepito per l'attività extraservizio lucrativa non autorizzata o illegittima. In caso di superamento del limite massimo dei proventi ammissibili per

l'attività extraservizio, all'Amministrazione spetta il 30 per cento del corrispettivo lordo superiore al limite. Il mancato versamento di tali proventi comporta l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento. La circolare del Direttore generale n. 5 del 01.09.2009 in materia di attività extraservizio può essere visionata presso ogni singola direzione ed, inoltre, sul sito internet [http://www.provinz.bz.it/personal/service/rundschreiben.asp?somepubl\\_page=3](http://www.provinz.bz.it/personal/service/rundschreiben.asp?somepubl_page=3)

### Situazione critica del mercato del lavoro e attività extraservizio

A causa dell'attuale situazione critica del mercato del lavoro, del crescente numero di persone disoccupate e della generale diminuzione degli incarichi, soprattutto per il settore delle aziende artigiane, l'esercizio di attività extraservizio potrà essere autorizzato soltanto se effettivamente di tipo occasionale.

### Controlli sull'utilizzo dei buoni pasto

In seguito a rinnovati controlli a campione, nel triennio 2008 – 2010 era stata rilevata una serie di utilizzi abusivi dei buoni pasto,

rendendo necessario l'avvio di 18 procedimenti disciplinari.

Dopo nuove verifiche, anche nell'anno corrente sono stati svolti tre procedimenti disciplinari per utilizzo abusivo dei buoni pasto, con irrogazione di una sanzione disciplinare. Nella maggioranza dei casi l'utilizzo abusivo dei buoni pasto ha come conseguenza, oltre al blocco della smartcard, l'irrogazione della sanzione disciplinare di riduzione dello stipendio, in diversa misura, e contestuale risarcimento del danno causato.

La comunicazione del 14 ottobre 2010 in materia di utilizzo dei buoni pasto può essere visionata presso ogni singola direzione ed, inoltre, sul sito internet <http://www.provinz.bz.it/personal/themen/2053.asp>



## L'UFFICIO STIPENDI INFORMA

Aggiornamento e comunicazioni utili per i dipendenti

### Acconto sul trattamento di fine rapporto

I dipendenti provinciali che abbiano maturato otto anni di servizio possono presentare la domanda d'acconto sul trattamento di fine rapporto **esclusivamente dall'1 luglio al 31 ottobre** all'Ufficio Stipendi – ufficio 4.6. Verranno accettate solo le **domande debitamente compilate**. Il pagamento verrà effettuato in primavera. Per le condizioni e i documenti necessari si consulti: [www.provincia.bz.it/stipendio](http://www.provincia.bz.it/stipendio) > Moduli > Trattamento di fine rapporto - Acconto sul trattamento di fine rapporto

### Denuncia infortunio sul lavoro

Nel caso d'infortunio sul lavoro oppure durante il tragitto da casa al lavoro e viceversa, il/la dipendente è obbligato/a a comunicarlo subito al diretto superiore/alla diretta superiore.

Anche in caso d'infortunio o malattia dei dipendenti **durante o fuori orario di servizio**, causate da terzi o da colpa propria comportanti l'assenza dal servizio del relativo personale, il/la dipendente è obbligato/a a comunicarlo subito al diretto superiore/alla diretta superiore.

Il/la superiore trasmette **immediatamente** per Fax (0471 41 20 85) il certificato INAIL e il modello PI 5-6/2013, compilato dettagliatamente dall'infortunato, alla Ripartizione Personale - Ufficio Stipendi 4.6. La documentazione in originale deve essere poi spedita per posta (Provincia Autonoma Bolzano - Ufficio Stipendi 4. 6. - Via Renon 13 - 39100 Bolzano).

**Si informa che una tardiva o incompleta comunicazione può comportare una sanzione amministrativa fino a Euro 7.745,00..** La circolare n. 18/2004 e ulteriori informazioni: [www.provincia.bz.it/stipendio](http://www.provincia.bz.it/stipendio).

### Anagrafica del dipendente

Le variazioni del domicilio fiscale o del recapito, dello stato civile, delle coordinate bancarie ecc, possono essere comunicate ai com-

petenti uffici amministrativi tramite modulo apposto disponibile sul nostro sito internet: [www.provincia.bz.it/personale](http://www.provincia.bz.it/personale) > Moduli > Dati per l'anagrafica del dipendente

### Detrazioni d'imposta per carichi di famiglia 2013

Le "detrazioni d'imposta per carichi di famiglia 2013" verranno prolungate automaticamente in base all'ultima dichiarazione valida del 2012.

I dipendenti che nel 2013 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/](http://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 reddito 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.

### Modulo sul sito Internet

Il modulo può essere scaricato dal sito internet dell'Ufficio Stipendi 4.6 alla pagina: [www.provincia.bz.it/stipendio/](http://www.provincia.bz.it/stipendio/) - Moduli

### Comunicazione dei contributi



I contributi Laborfonds che non sono stati dedotti dal reddito complessivo 2012 per superamento del tetto massimo di deducibilità, devono essere comunicati dall'aderente al fondo pensione entro il 30 settembre 2013 con modulo apposto.

La comunicazione è stata spedita ai dipendenti interessati tramite posta nel mese di marzo 2013. I contributi indicati sul modello corrispondono al campo 121 del mod. CUD 2013/redditi 2012.

Gli importi non dedotti devono essere comunicati al fondo pensione per evitare una doppia tassazione delle erogazioni delle prestazioni da parte del Fondo.

**Attenzione: L'importo indicato nel campo 121 potrà subire variazione nel caso che si presenti la dichiarazione dei redditi (mod. 730 o UNICO)!**

**Per questo è consigliabile far controllare l'importo dal CAF o commercialista, prima di trasmettere la comunicazione al fondo pensione!**

### INPS – prestiti e cessioni del quinto – nuova procedura

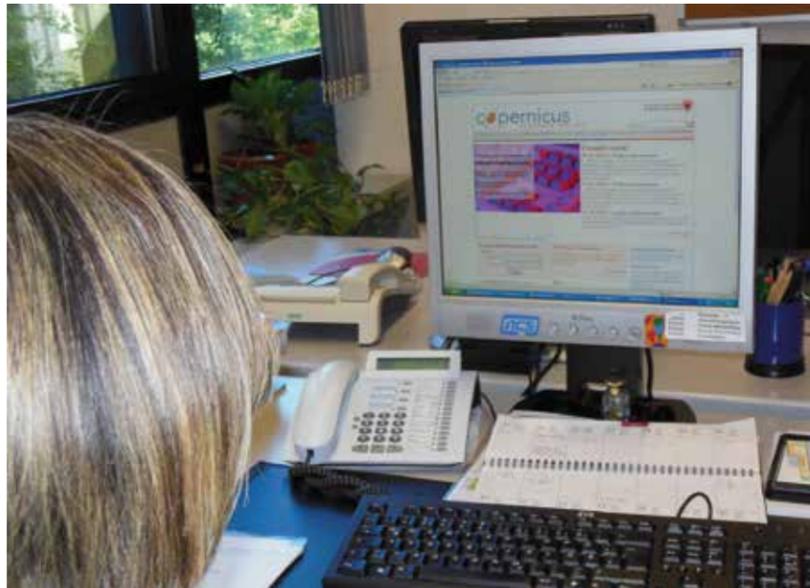
L'INPS (ex INPDAP) offre finanziamenti a tassi agevolati per i lavoratori, i pensionati e le loro famiglie. Questi sono erogati direttamente dall'Istituto oppure da banche e società finanziarie in convenzione.

Da **aprile 2013** il datore di lavoro deve inserire le domande online e inviare all'INPS. Non verranno più accettati cartacei.

In seguito le domande devono essere confermate entro 30 giorni online dal dipendente e/o pensionato, tramite carta servizi oppure "PIN Dispositivo" (da richiedere presso gli uffici INPS). Per ulteriori informazioni: [www.provincia.bz.it/stipendio](http://www.provincia.bz.it/stipendio)

## SICUREZZA SUL LAVORO ED E-LEARNING CRESCONO INSIEME

Un progetto formativo del Servizio Prevenzione e protezione centrale



**Datori di lavoro pubblici e privati hanno l'obbligo di formare i rispettivi collaboratori e collaboratrici in materia di sicurezza sul lavoro.**

La normativa in materia e nel particolare alcuni Accordi della Conferenza Stato Regioni e Province Autonome definiscono la durata, i contenuti minimi e le modalità d'effettuazione dei corsi di formazione.

Da una parte i datori di lavoro devono essere promotori per assicurare un'adeguata formazione del personale, in materia di sicurezza sul lavoro e dall'altra i lavoratori e le lavoratrici devono partecipare ai corsi organizzati dai datori di lavoro. I corsi di base obbligatori per tutto il personale, hanno una durata minima variabile dalle otto alle sedici ore, secondo l'attività lavorativa. Quattro ore costituiscono la formazione generale, che riguarda i concetti base in materia di sicurezza sul lavoro. Le restanti ore costituiscono la formazione specifica, correlata ai rischi effettivamente presenti sul luogo di lavoro. La formazione generale costituisce un credito permanente, mentre per la formazione specifica è previsto un aggiornamento periodico della durata mi-

nima di sei ore nell'arco del quinquennio. I preposti devono inoltre frequentare un corso di base della durata minima di 8 ore; anche per questa formazione è previsto un aggiornamento periodico della durata minima di sei ore nell'arco del quinquennio.

L'evoluzione delle nuove tecnologie, i cambiamenti dei ritmi di vita e la stessa concezione della formazione, hanno reso possibile l'affermazione di una modalità di formazione a distanza, indicata con il termine e-Learning. Il Servizio di Prevenzione e Protezione centrale ha già sperimentato con successo questa moderna modalità formativa con i due corsi di formazione "Lavorare al videoterminale" e "Il rischio chimico", fruiti da migliaia di collaboratrici e collaboratori.

Con la Deliberazione della Giunta Provinciale 28 gennaio 2013, n. 134, il Servizio di prevenzione e protezione centrale è stato autorizzato ad effettuare in modalità e-Learning i corsi di formazione, utilizzando la piattaforma didattica provinciale "Copernicus". Nell'ambito di questo progetto, il Servizio di prevenzione e protezione centrale coordina due gruppi di lavoro, con l'obiettivo di svi-

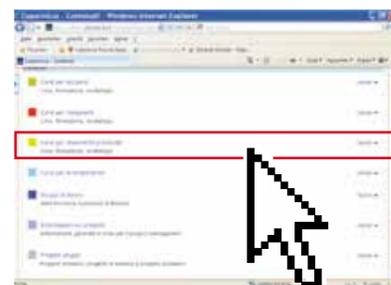
luppare corsi e-learning da mettere a disposizione gratuitamente alle aziende del settore pubblico e privato in Provincia di Bolzano.

Ai gruppi di lavoro partecipa personale di diversi settori dell'Amministrazione provinciale, delle Aziende Sanitarie, delle Comunità comprensoriali, dell'Associazione delle Residenze per Anziani e del "Südtiroler Wirtschaftsring".

Il corso di formazione generale, che riguarda i concetti base in materia di sicurezza sul lavoro, è stato attivato il 6 maggio 2013 in fase sperimentale e coinvolge circa 250 lavoratori e lavoratrici di alcune Ripartizioni provinciali, delle Aziende sanitarie, della Camera di commercio, del Consiglio provinciale, della Libera Università di Bolzano, dell'Eurac, del Comune di Bolzano, dell'Associazioni di artigiani, dell'Assoimprenditori della Provincia di Bolzano, dell'Unione Commercio turismo servizi. Nella fase di test sono inoltre coinvolti oltre mille studenti degli istituti secondari di secondo grado e delle scuole professionali.

Terminata la sperimentazione e dopo aver apportato gli adattamenti che si renderanno necessari, il corso di formazione generale sarà reso disponibile gratuitamente a tutte le aziende pubbliche e private dell'Alto Adige. Contestualmente saranno elaborati i moduli della formazione specifica ed il personale sarà chiamato a seguire questi corsi specifici, suddivisi per settore e per rischi lavorativi.

Un grande ed importante progetto, che ha preso forma nell'interesse attuale e futuro di tutti i partecipanti!



## Parliamoci in tedesco

adesso anche per i dipendenti provinciali



**Su proposta ed in collaborazione con il Dipartimento Cultura Italiana e l'Ufficio Bilinguismo e Lingue straniere, l'Ufficio Sviluppo personale partecipa a partire dall'autunno 2012 al progetto Parliamoci in tedesco.**

Molti dipendenti provinciali hanno già aderito all'iniziativa, e così è stato possibile formare 16 coppie (una persona di madrelingua tedesca = volontaria e una persona in lingua italiana = apprendista) che dal mese di dicembre sono partite col progetto linguistico. Dato che si sono presentati più apprendisti che volontari, chiediamo la gentile collaborazione di altri volontari, disponibili a trasmettere la propria lingua ai colleghi e alle colleghe di lingua italiana. L'apposito modulo d'iscrizione ("Formular SG 1-2012 - Freiwillige Sprachgeberin/freiwilliger Sprachgeber") è disponibile sulla Homepage dell'Ufficio Sviluppo personale sotto la rubrica "Formulari". Si può inviare il modulo compilato tramite e-mail o via fax all'Ufficio Sviluppo personale (fax n° 0471 41 21 59).

Per ulteriori informazioni rivolgersi ad Angelika von Payr e Martha Spornberger (tel. 0471 41 24 98 e 0471 41 21 57 - Angelika.Payr@provincia.bz.it o Martha.spornberger@provincia.bz.it).



### Qualche cambio di esperienza

„Ich gebe mein Deutsch weiter“ è stata per me una piacevole e utile esperienza.

Di solito quando mi incontro con una persona di madrelingua tedesca si scivola quasi subito a parlare in italiano. Con Martha invece ho avuto la rara occasione di esprimermi in „Hochdeutsch“. Ho apprezzato che Martha abbia messo a disposizione del suo tempo per questa iniziativa che è stata anche un'occasione per conoscersi. (Renata)

„Ich gebe mein Deutsch weiter“, abgesehen von der Sprachweitergabe, eine gute Gelegenheit nette Menschen kennen zu lernen.

Renata und ich haben uns, zumindest am Anfang sehr regelmäßig, später auch mit Unterbrechungen immer am Dienstagabend in Meran getroffen und uns über die unterschiedlichsten Dinge unterhalten. Einmal waren wir auch im Kunsthaus, aber generell war der verbale Austausch im Café wesentlich anregender. Ich habe mich sehr gerne mit Renata getroffen und denke, dass wir uns auch weiterhin, wenn auch nicht mehr so regelmäßig, treffen werden. (Martha)

Ho aderito a questa iniziativa dell'Ufficio Sviluppo personale per rinfrescare il mio tedesco al di fuori di un contesto prettamente lavorativo e magari stringere una nuova amicizia. Uta e io siamo entrate

subito in sintonia, ci vediamo regolarmente una volta alla settimana dopo il lavoro e l'ora che trascorriamo insieme chiacchierando a ruota libera vola in un baleno. (Barbara)

Barbara und ich wurden vom Amt für Personalentwicklung zusammengebracht und wir haben uns auf Anhieb sehr gut verstanden.

Wir treffen uns - immer, wenn es geht - dienstags nach der Arbeit zu einem gemütlichen Plausch auf dem Waltherplatz im Freien oder in einer Bar zu einem Tee, je nach Wetterlage.

Manchmal besuchen wir eine Ausstellung und ein gemeinsamer Kinobesuch ist auch noch geplant. Das Prinzip ist dabei: immer nur auf Deutsch! (Uta)

## DIE LANDMAUS



### W Cancellare area di disegno con il tasto

Word crea automaticamente un'area di disegno nel documento quando vuoi usare un Autoforma. Con il tasto-**Esc** puoi eliminare l'area di disegno.

### X Testo a capo in una cella <Alt>+<Invio>

Con **<Alt>+<Invio>** puoi inserire manualmente un'interruzione di riga in un testo nel punto desiderato.

### Summary Sommario automatico

tutti i titoli usati nelle diapositive selezionate (vedi pagina web, trucco n.1).

### Messaggio già letto o da leggere?

L'impostazione standard di Outlook contrassegna una mail selezionata come già letta, anche se è stata aperta solo per pochi secondi nel riquadro di anteprima. Un'impostazione poco conosciuta trova un rimedio (vedi pagina web).

Visita la nostra pagina internet <http://www.provinz.bz.it/landmaus/de> e clicca sotto **Aiuti per i programmi sul simbolo di Outlook**, poi su Consigli e trucchi, digita nel campo di ricerca "da leggere" e clicca poi su Cerca, oppure cerca il **trucco n. 9**. Anche dalla pagina di

**Intranet** con un **click nella rubrica del Landmaus** arrivi sulla nostra pagina.

Utilizza anche il forum sulla pagina del Landmaus per scambiare consigli nell'ambito delle applicazioni di Office con altri dipendenti provinciali, per diffondere opinioni e per avere risposte alle tue domande.

Aspettiamo i tuoi suggerimenti, consigli e anche critica!

Il team del Landmaus

# FONDO DI SOLIDARIETÀ DEI DIPENDENTI PROVINCIALI

## Aiuto immediato per i familiari, ecco le modalità di adesione

 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 familiari 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 Fiorese - 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 Fiorese - Ripartizione 2.3 - Economato - Palazzo 1 - Bolzano - Via Crispi, 3 - in caso di cambio di beneficiario, prego informare per iscritto al suddetto indirizzo!*