

*Autonome Provinz  
Bozen - Südtirol*



*Provincia Autonoma di  
Bolzano - Alto Adige*

LANDESGESETZ vom 19. Mai 2015, Nr. 6

**Personalordnung des Landes**

Der Südtiroler Landtag  
hat folgendes Gesetz genehmigt,

der Landeshauptmann  
beurkundet es

**Art. 1**

*Gegenstand und Anwendungsbereich*

1. Soweit mit Landesgesetz oder auf dessen Grundlage nicht anders bestimmt, gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes für das Personal des Landes und der öffentlichen Körperschaften, die von ihm abhängig sind oder deren Ordnung unter seine oder die ihm übertragene Gesetzgebungsbefugnis fällt.

**1. ABSCHNITT  
RECHTSQUELLEN**

**Art. 2**

*Dem Gesetz vorbehaltene Rechtsquellen*

1. Mit Gesetz oder mit Rechtsvorschriften oder Verwaltungsmaßnahmen, die auf der Grundlage von Gesetzen oder im Rahmen der vom Gesetz vorgegebenen Grundsätze erlassen werden, werden folgende Sachbereiche geregelt:

- a) die rechtliche Verantwortung,
- b) die Organe, die Ämter und die Übertragung der entsprechenden Leitung,
- c) die wesentlichen Grundsätze der Ämterordnung, inbegriffen die Regelung der Dienstzeiten,
- d) die Aufnahme in den Dienst und die Verfahren zur Förderung des Einstiegs in die Arbeitswelt,
- e) die Stellenpläne und das Plansoll,
- f) die Gewährleistung der Unterrichtsfreiheit und die berufliche Autonomie in der jeweiligen Berufsausübung,
- g) die Regelung der Unvereinbarkeit zwischen öffentlichem Dienst und anderen Tätigkeiten sowie

LEGGE PROVINCIALE 19 maggio 2015, n. 6

**Ordinamento del personale della Provincia**

Il Consiglio provinciale  
ha approvato

il Presidente della Provincia  
promulga

la seguente legge:

**Art. 1**

*Oggetto e ambito di applicazione*

1. Salvo quanto diversamente disposto con legge provinciale o sulla base della stessa, le disposizioni della presente legge trovano applicazione per il personale della Provincia e degli enti pubblici da essa dipendenti o il cui ordinamento rientra nella competenza legislativa propria o delegata della Provincia.

**CAPO I  
FONTI NORMATIVE**

**Art. 2**

*Fonti normative riservate alla legge*

1. Sono regolate con legge ovvero sulla base della legge o nell'ambito dei principi posti dalla stessa, con atti normativi o amministrativi, le seguenti materie:

- a) le responsabilità giuridiche;
- b) gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;
- c) i principi fondamentali di organizzazione degli uffici, compresa la determinazione degli orari di servizio;
- d) l'accesso al servizio e le procedure a sostegno dell'ingresso nel mondo del lavoro;
- e) i ruoli e la dotazione organica;
- f) la garanzia della libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento della relativa attività professionale;
- g) la disciplina delle incompatibilità tra l'impiego pubblico ed altre attività ed i casi di divieto di cu-

das Verbot der Häufung von Arbeitsverhältnissen und öffentlichen Aufträgen,  
h) die Gewerkschaftsrechte.

mulo di impieghi e incarichi pubblici;

h) i diritti sindacali.

### Art. 3

#### *Regelung des Dienstverhältnisses*

1. Die Arbeitsverhältnisse des Personals des Landes und der öffentlichen Körperschaften, die von ihm abhängig sind oder deren Ordnung unter seine oder die ihm übertragene Gesetzgebungsbefugnis fällt, werden durch die Bestimmungen des V. Buches, II. Titel I. Abschnitt des Zivilgesetzbuches und durch die Gesetze über das Arbeitsrecht für Unternehmen geregelt, vorbehaltlich der anders lautenden Bestimmungen dieses Gesetzes oder der in diesem vorgesehenen Rechtsquellen. Gesetze oder Verordnungen, die die Arbeitsverhältnisse des genannten Personals oder eines Teils davon regeln, können von nachfolgenden Kollektivverträgen nur für jene Bereiche außer Kraft gesetzt werden, die den Kollektivvertragsverhandlungen vorbehalten sind, außer ein Landesgesetz sieht eine gegenteilige Regelung vor.

2. Die im Absatz 1 vorgesehenen Arbeitsverhältnisse werden vertraglich geregelt. Die Kollektivverträge werden nach den Kriterien und den Modalitäten abgeschlossen, wie sie in den Artikeln 4, 5, 6 und 7 dieses Gesetzes vorgesehen sind. Die individuellen Arbeitsverträge gewährleisten die vertragliche Gleichstellung und auf jeden Fall eine Behandlung, die nicht unter jener liegt, die in den entsprechenden Kollektivverträgen vorgesehen ist.

3. In Abweichung zu Artikel 2103 des Zivilgesetzbuches wird im Falle der vorübergehenden Ausübung von höheren Aufgaben nicht das Recht auf die endgültige Übertragung derselben erworben. Die Übertragung von nur einem Teil der Aufgaben kommt nicht der Übertragung von höheren Aufgaben im obigen Sinne gleich.

4. Die im Artikel 2112 des Zivilgesetzbuches enthaltene Regelung über die Betriebsübertragung gilt auch für den Übergang des Personals der in Artikel 1 genannten Körperschaften an private Gesellschaften oder Körperschaften aufgrund von Gesetzes-, Verwaltungs- oder Vertragsbestimmungen, mit denen die von diesem Personal ausgeführten Aufgaben ganz oder teilweise von der eigenen Körperschaft auf die private Gesellschaft oder Körperschaft übertragen werden. In diesen Fällen werden die re-

### Art. 3

#### *Disciplina del rapporto di lavoro*

1. I rapporti di lavoro del personale della Provincia di Bolzano e degli enti pubblici da essa dipendenti o il cui ordinamento rientra nella competenza legislativa propria o delegata della Provincia sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni previste dalla presente legge o derivanti dalle fonti normative previste dalla stessa. Eventuali disposizioni di legge o regolamento che introducano discipline nei rapporti di lavoro del personale sopra indicato o di una parte di esso possono essere derogate da successivi contratti collettivi limitatamente alle materie riservate alla contrattazione collettiva e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, salvo che una legge provinciale disponga espressamente in senso contrario.

2. I rapporti di lavoro di cui al comma 1 sono disciplinati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste dagli articoli 4, 5, 6 e 7 della presente legge. I contratti individuali garantiscono parità di trattamento contrattuale e comunque trattamenti non inferiori a quelli previsti dai rispettivi contratti collettivi.

3. In deroga all'articolo 2103 del codice civile, l'esercizio temporaneo di mansioni superiori non attribuisce il diritto all'assegnazione definitiva delle stesse. Non costituisce assegnazione di mansioni superiori l'attribuzione di alcuni soltanto dei compiti propri delle mansioni stesse.

4. La disciplina del trasferimento di azienda di cui all'articolo 2112 del codice civile si applica anche nel caso di passaggio di personale degli enti di cui all'articolo 1 a società o enti privati, per effetto di norme di legge, di regolamento o norme contrattuali, che attribuiscono agli stessi le funzioni o parte delle funzioni esercitate dagli enti di appartenenza. In tali casi vengono sentite le organizzazioni sindacali rappresentative a livello di comparto.

präsentativen Gewerkschaftsorganisationen auf Bereichsebene angehört.

5. Die Maßnahmen zur internen Organisation der Ämter und zur Personalführung werden von den dafür zuständigen Organen entsprechend den Befugnissen der privaten Arbeitgeber getroffen, und zwar unter Berücksichtigung der geltenden Bestimmungen über die Führungskräfte und die Führungsstruktur.

Art. 4  
*Kollektivverträge*

1. Die Kollektivvertragsverhandlungen umfassen alle Bereiche des Arbeitsverhältnisses, die nicht gemäß Artikel 2 mit Gesetz, mit anderen Rechtsvorschriften und mit Verwaltungsmaßnahmen geregelt werden.

2. Der bereichsübergreifende Kollektivvertrag gilt als Rahmenvertrag für das Personal der Körperschaften laut Artikel 1, mit Ausnahme des Lehr-, Direktions- und Inspektionspersonals der Grund-, Mittel- und Oberschulen des Landes.

3. Die Kollektivvertragsverhandlungen auf Bereichsebene zielen auf einen Ausgleich zwischen den organisatorischen Erfordernissen, dem Schutz des Personals und den Interessen der Nutzer ab. Im bereichsübergreifenden Kollektivvertrag werden die Sachgebiete und der Rahmen für diese Verhandlungen bestimmt.

4. Um einen Ausgleich zwischen den organisatorischen Erfordernissen, dem Schutz und der Führung des Personals sowie den Interessen der Nutzer zu gewährleisten, können die Kollektivverträge für bestimmte Sachgebiete dezentrale Kollektivvertragsverhandlungen vorsehen, wobei die jeweiligen Verhandlungspunkte und Verhandlungspartner zu bestimmen sind.

5. Im bereichsübergreifenden Kollektivvertrag wird einheitlich für alle Kollektivverträge auf Bereichsebene deren Dauer bestimmt.

6. Bei der Erneuerung der Verträge und der Festlegung der Entlohnung werden folgende grundsätzliche Aspekte berücksichtigt:

a) der Schutz der Kaufkraft der Gehälter, unter Berücksichtigung der allgemeinen Entwicklung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes sowie der grundlegenden Bestimmungen der wirtschaftlich-

5. Le determinazioni per l'organizzazione interna degli uffici e la gestione del personale sono assunte dagli organi preposti alla gestione del personale con le capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, tenuto conto della vigente normativa sulla dirigenza e sulla struttura dirigenziale.

Art. 4  
*Contratti collettivi*

1. La contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro, con esclusione di quelle riservate alla legge e agli altri atti normativi e amministrativi secondo il disposto dell'articolo 2.

2. Il contratto collettivo intercompartimentale costituisce il contratto quadro per il personale degli enti di cui all'articolo 1, ad eccezione del personale insegnante, dirigente e ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado della Provincia.

3. La contrattazione collettiva di comparto è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e l'interesse degli utenti. Essa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dal contratto collettivo intercompartimentale.

4. Ai fini del contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela e la gestione del personale nonché l'interesse degli utenti, i contratti collettivi possono prevedere in determinate materie una contrattazione collettiva decentrata, indicandone gli ambiti ed i soggetti di contrattazione.

5. Nel contratto intercompartimentale è disciplinata, in modo uniforme per tutti i comparti, la durata dei contratti collettivi.

6. In sede di rinnovo dei contratti e di determinazione del trattamento economico costituiscono punti salienti della contrattazione:

a) la salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, tenendo conto delle tendenze generali dell'economia e del mercato del lavoro nonché delle norme fondamentali delle riforme economi-

- sozialen Reformen,
- b) die Arbeitszeit,
  - c) das Erfordernis der Zweisprachigkeit oder Dreisprachigkeit,
  - d) die stärkere und transparent gestaltete Koppelung der Entlohnung an die individuelle Leistung und an jene in der Gruppe,
  - e) die Gewährleistung einer einheitlichen Entlohnung des Personals der in Artikel 1 genannten Körperschaften in dem vom bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vorgesehenen Rahmen.

7. Die Verhandlungsbereiche werden mit Beschluss der Landesregierung aufgrund von Abkommen zwischen der öffentlichen Verhandlungsdelegation und den Gewerkschaftsorganisationen bestimmt, die zur Teilnahme an den bereichsübergreifenden Vertragsverhandlungen berechtigt sind.

8. Es werden eigene Verhandlungsrunden für die Führungskräfte im Allgemeinen sowie im Besonderen für die Schulführungskräfte und für die ärztlichen und tierärztlichen Führungskräfte vorgesehen.

#### Art. 5

##### *Kollektivvertragsverhandlungen - Verfahren*

1. Die Kollektivvertragsverhandlungen auf bereichsübergreifender, auf Bereichs- und auf dezentraler Ebene für das Personal der Körperschaften laut Artikel 1 werden von der Generaldirektorin/vom Generaldirektor des Landes oder von einer von ihr/ ihm für die jeweilige Verhandlung beauftragten, geeigneten sachverständigen Person geführt. Diese Person kann auch die anderen Körperschaften, die an den bereichsübergreifenden Kollektivvertragsverhandlungen teilnehmen, auf deren Antrag vertreten.

2. Die öffentliche Verhandlungsdelegation wird von den zuständigen Mitgliedern der Landesregierung für das jeweilige Personal ernannt. Ihr gehört bei den bereichsübergreifenden Kollektivvertragsverhandlungen jeweils wenigstens eine Vertreterin/ein Vertreter jedes einzelnen Verhandlungsbereichs an. Sie hält sich an die Richtlinien, die von der Landesregierung nach Anhören der repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen erteilt werden, wobei im Besonderen die Vorgaben über die zur Verfügung stehenden Mittel zu berücksichtigen sind.

3. Die Repräsentativität der Gewerkschaften und die Zusammensetzung der Gewerkschaftsdelegation werden mit bereichsübergreifendem Kollektiv-

- co-sociali;
- b) l'orario di lavoro;
  - c) il requisito del bilinguismo o del trilinguismo;
  - d) un maggiore e più trasparente collegamento del trattamento economico alla produttività individuale e di gruppo;
  - e) la garanzia di un trattamento economico uniforme del personale degli enti di cui all'articolo 1, nei limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva intercompartimentale.

7. I comparti di contrattazione sono determinati con deliberazione della Giunta provinciale sulla base di accordi stipulati tra la parte negoziale pubblica e le organizzazioni sindacali aventi titolo per la partecipazione alla contrattazione intercompartimentale.

8. Vengono previste apposite aree di contrattazione per il personale dirigenziale in generale, nonché specificamente per la dirigenza scolastica e per la dirigenza medica e veterinaria.

#### Art. 5

##### *Contrattazione collettiva - procedimento*

1. La contrattazione collettiva intercompartimentale, di comparto e decentrata per il personale degli enti di cui all'articolo 1 è gestita dal Direttore generale/dalla Direttrice generale della Provincia o da una persona idonea ed esperta dallo stesso/dalla stessa appositamente delegata alla rispettiva contrattazione. Tale persona può rappresentare, su richiesta degli stessi, anche gli altri enti che partecipano alla contrattazione collettiva intercompartimentale.

2. La parte negoziale pubblica viene nominata dai componenti di Giunta competenti per il rispettivo personale. Nella contrattazione collettiva intercompartimentale essa si compone di almeno un/una rappresentante per ciascuno dei comparti di contrattazione. La parte negoziale pubblica si attiene alle direttive impartite dalla Giunta provinciale dopo aver sentito le organizzazioni sindacali rappresentative, rispettando, in particolare, le indicazioni sui fondi all'uopo previsti.

3. La rappresentatività sindacale e la composizione della delegazione sindacale sono stabilite con contratto collettivo intercompartimentale.

vertrag bestimmt.

4. Die Kollektivverträge sind verbindlich, wenn sie von den Gewerkschaftsorganisationen unterzeichnet werden, die für die jeweilige Verhandlungsebene insgesamt mindestens 50 Prozent und ein Mitglied der eingeschriebenen Gewerkschaftsmitglieder gemäß der mit bereichsübergreifendem Kollektivvertrag bestimmten Regelung über die gewerkschaftliche Repräsentativität vertreten.

5. Der ausgehandelte Vertragsentwurf wird innerhalb von 20 Tagen nach Unterzeichnung mit dem Bericht über die Ausgaben und die Wirtschaftlichkeit des Vertrages der Landesregierung übermittelt. Dem Bericht liegen entsprechende Übersichten über das betroffene Personal, die Kosten und die Sozialabgaben bei, wobei die Gesamtausgabe sowohl für das laufende Jahr als auch für die Folgejahre zu quantifizieren ist.

6. Die Landesregierung behandelt den Vertragsentwurf innerhalb der darauf folgenden 30 Tage und ermächtigt nach Überprüfung der finanziellen Deckung durch den Jahres- und Mehrjahreshaushalt gemäß den geltenden Landesbestimmungen die öffentliche Verhandlungsdelegation zur Unterzeichnung des endgültigen Vertrags oder erteilt neue Richtlinien für die Fortführung der Verhandlungen.

7. Die Kollektivverträge werden mit dem Tag der Veröffentlichung im Amtsblatt der Region rechtswirksam.

8. Die in den Kollektivverträgen enthaltene Regelung bleibt provisorisch bis zum Inkrafttreten neuer Vertragsbestimmungen rechtswirksam, sofern der Vertrag nicht eine andere Regelung vorsieht.

9. Außenstehenden Personen, denen die Abwicklung der Kollektivvertragsverhandlungen gemäß Absatz 1 übertragen wird, steht eine Entlohnung zu, die den übernommenen Auftrag und den damit zusammenhängenden finanziellen und zeitlichen Aufwand berücksichtigt.

10. Die Verhandlungen auf dezentraler Ebene können von der Landesregierung an die einzelnen Körperschaften laut Artikel 1 übertragen werden.

4. I contratti collettivi sono vincolanti se sono sottoscritti dalle organizzazioni sindacali rappresentative, tra quelle rappresentative per il rispettivo livello di contrattazione, complessivamente almeno il 50 per cento più uno degli iscritti sindacali, ai sensi della disciplina sulla rappresentatività sindacale stabilita nel contratto collettivo intercompartmentale.

5. Una volta sottoscritta, l'ipotesi di accordo viene trasmessa entro 20 giorni alla Giunta provinciale, unitamente a una relazione sui costi e sulla compatibilità economica del contratto. La relazione è corredata di appositi prospetti relativi al personale interessato, ai costi e agli oneri riflessi, con la quantificazione della spesa complessiva, sia per l'anno in corso sia per gli anni successivi.

6. Entro i 30 giorni successivi la Giunta provinciale si pronuncia sull'ipotesi di contratto, autorizzando la definitiva sottoscrizione da parte della parte negoziale pubblica, previa verifica della copertura finanziaria annuale e pluriennale, ai sensi della vigente normativa provinciale, o impartendo nuove direttive per la continuazione della contrattazione.

7. I contratti collettivi diventano efficaci a partire dal giorno della loro pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione.

8. La disciplina contenuta nei contratti collettivi conserva provvisoriamente efficacia fino all'entrata in vigore dei nuovi accordi, salva diversa previsione contrattuale.

9. Alle persone esterne delegate a svolgere la contrattazione collettiva ai sensi del comma 1 spetta un trattamento economico che tiene conto dell'incarico assunto e delle risorse finanziarie e di tempo connesse.

10. La contrattazione collettiva decentrata può essere delegata dalla Giunta provinciale ai singoli enti di cui all'articolo 1.

## Art. 6

*Authentische Auslegung der Kollektivverträge*

1. Falls sich bei der Auslegung der Kollektivverträge Meinungsverschiedenheiten ergeben, legen die Vertragspartner, die diese Verträge unterzeichnet haben, die Auslegung der strittigen Vertragsklauseln einvernehmlich fest. Das mit den vorgesehenen Verhandlungsverfahren erzielte Einvernehmen ersetzt die fragliche Vertragsbestimmung mit Wirkung ab Inkrafttreten des Vertrages und gilt auch für die individuellen Streitfälle über Vertragsbestimmungen, die durch die erzielte Einigung neu geregelt werden.

## Art. 7

*Kollektivvertragsverhandlungen und Finanzbestimmungen*

1. Der Höchstbetrag der mit den Kollektivverträgen verbundenen Ausgaben ist für jedes Jahr mit eigener Bestimmung im Finanzgesetz festzulegen. Bei den Vertragsverhandlungen dürfen keine Ausgabenverpflichtungen eingegangen werden, die die für jedes einzelne Jahr festgelegten Grenzen überschreiten.

2. Die zu Lasten des ersten Haushaltjahres genehmigte Ausgabe wird, im Rahmen der gemäß Absatz 1 festgelegten Höchstgrenze, auf einen eigenen Fonds des jährlichen Haushaltsvoranschlages eingetragen; die Ausgabe zu Lasten der nachfolgenden Haushaltsjahre wird, getrennt für jedes Jahr, unter den Bereitstellungen nach geltender Gesetzgebung des mehrjährigen Haushaltes angeführt.

3. Mit dem Ermächtigungsbeschluss zum Abschluss der Kollektivverträge behebt die Landesregierung aus dem Fonds laut Absatz 2 die notwendigen Beträge zugunsten jener Ausgabenkapitel, zu deren Lasten die Mehrausgaben gehen, die die jeweiligen Kollektivverträge mit sich bringen.

4. Der nicht verwendete Betrag des Fonds laut Absatz 2 wird auf den entsprechenden Fonds des nachfolgenden Haushaltes übertragen und bleibt dort bis zur Unterzeichnung der entsprechenden Kollektivverträge; dadurch soll, im Rahmen der Bestimmungen über die Dauer der Kollektivverträge, gewährleistet werden, dass die Finanzierung der Vertragsausgaben für den Zeitraum aufrecht bleibt, in dem sie nicht genutzt wurden.

## Art. 6

*Interpretazione autentica dei contratti collettivi*

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo, stipulato con le previste procedure di contrattazione, sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto ed ha effetto anche sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate nell'accordo medesimo.

## Art. 7

*Contrattazione collettiva e disposizioni finanziarie*

1. La spesa destinata alla contrattazione collettiva è da indicare annualmente con apposita norma nella legge finanziaria. Nella contrattazione collettiva non è consentito assumere impegni di spesa superiori a quelli stabiliti per ogni singolo anno.

2. La spesa autorizzata a carico del primo esercizio è iscritta, nell'ambito del limite stabilito ai sensi del comma 1, su apposito fondo del bilancio annuale di previsione; quella a carico degli esercizi successivi è indicata, distintamente per ciascun anno, tra gli stanziamenti a legislazione vigente del bilancio pluriennale.

3. Con la deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione dei contratti collettivi la Giunta provinciale preleva dal fondo di cui al comma 2 le somme necessarie a favore dei capitoli di spesa cui fanno carico le maggiori spese connesse con i rispettivi contratti collettivi.

4. L'importo non utilizzato sul fondo di cui al comma 2, è portato in aumento del corrispondente fondo iscritto nel bilancio dell'esercizio successivo, fino ad avvenuta sottoscrizione dei relativi contratti collettivi, al fine di garantire, nei limiti consentiti dalla normativa sul periodo di riferimento dei contratti collettivi, il finanziamento dei costi contrattuali riferiti agli anni di mancato utilizzo dei fondi preventivati.

2. ABSCHNITT  
STELLENKONTINGENTE UND AUFNAHME  
IN DEN DIENST

Art. 8  
*Stellenkontingente*

1. Das Gesamtkontingent der Stellen des Personals des Landes wird mit Gesetz festgelegt. Das Gesamtkontingent der Stellen des Personals der übrigen Körperschaften laut Artikel 1 und der Landesbetriebe wird auf deren Vorschlag mit Beschluss der Landesregierung festgelegt.

2. Für die Aufnahme von Personal gelten folgende Bedingungen:

- a) Sie muss im Stellenkontingent vorgesehen sein oder,
- b) es ist, falls die Aufnahme außerhalb des Stellenkontingents erfolgt, die finanzielle Deckung zu gewährleisten; dies kann auch durch Verrechnung mit den für das Saisonpersonal vorgesehenen Mitteln erfolgen.

3. Im Zuge der Genehmigung des Haushaltsvoranschlags bestimmen die einzelnen Körperschaften die Anzahl der Personen, die eventuell außerhalb des Stellenkontingentes im Rahmen der im Haushalt bereitgestellten Finanzmittel aufgenommen werden können.

4. Mit Beschluss der Landesregierung werden, nach Anhören der Gewerkschaften, die Stellenkontingente der Bereiche des Landespersonals errichtet, und zwar im Rahmen des Gesamtkontingents der Stellen, für das im Haushaltsvoranschlag die entsprechende finanzielle Deckung gewährleistet ist.

5. Die Artikel 15 und 15-bis des Landesgesetzes vom 29. Juni 2000, Nr. 12, in geltender Fassung, bleiben aufrecht.

Art. 9  
*Aufnahme in den Dienst*

1. Die Aufnahme in den Dienst erfolgt:

- a) durch öffentlichen Wettbewerb mit Prüfungen, nach Bescheinigungen und Prüfungen, nach einem Ausbildungslehrgang oder mit Auswahlverfahren aufgrund von Eignungsprüfungen zur Feststellung der erforderlichen beruflichen Kenntnisse oder aufgrund von Eignungstests,
- b) von der ersten bis zur fünften Funktionsebene

CAPO II  
DOTAZIONE DI POSTI  
E ACCESSO ALL'IMPIEGO

Art. 8  
*Dotazione di posti*

1. La dotazione complessiva dei posti del personale della Provincia è definita con legge. La dotazione complessiva dei posti del personale degli altri enti di cui all'articolo 1 e delle aziende provinciali viene definita con deliberazione della Giunta provinciale, su proposta degli stessi.

2. Condizioni per poter effettuare l'assunzione di personale sono:

- a) la previsione della dotazione di posti o,
- b) se l'assunzione è effettuata al di fuori della dotazione dei posti, la relativa copertura finanziaria, anche con compensazione delle risorse programmate per il personale stagionale.

3. In sede di approvazione del bilancio di previsione i singoli enti determinano la consistenza dell'eventuale personale non previsto dalla dotazione dei posti che può essere assunto sulla base dei mezzi finanziari stanziati nel bilancio di previsione.

4. Con deliberazione della Giunta provinciale, sentite le organizzazioni sindacali, vengono istituiti le dotazioni di posti per settore del personale della Provincia, nel rispetto della dotazione complessiva dei posti, per cui è garantita la copertura finanziaria nel bilancio di previsione.

5. Gli articoli 15 e 15-bis della legge provinciale 29 giugno 2000, n. 12, e successive modifiche, rimangono in vigore.

Art. 9  
*Accesso all'impiego*

1. L'accesso all'impiego avviene:

- a) per concorso pubblico per esami, per titoli ed esami, per corso-concorso o per selezione mediante svolgimento di prove volte all'accertamento della professionalità richiesta o per test attitudinali;
- b) dalla prima alla quinta qualifica funzionale anche

auch durch Eignungsprüfungen, bei denen eine eigene Rangordnung befolgt wird, die aufgrund der Bewertung von Bescheinigungen erstellt und periodisch überarbeitet wird; bei der Bewertung der Bescheinigungen können auch soziale Aspekte berücksichtigt werden,

- c) für das Lehrpersonal und für das diesem gleichgestellte Personal durch Bewertungsverfahren auf der Grundlage von Rangordnungen,
- d) auf Grund der Bestimmungen zu Gunsten der geschützten Kategorien,
- e) durch eine Lehre.

2. Bei der Festlegung der Zahl der auszuscheidenden Stellen können, zusätzlich zu den zum Zeitpunkt der Ausschreibung verfügbaren Stellen, auch jene berücksichtigt werden, die innerhalb eines Jahres ab der Ausschreibung frei werden können. Die Besetzung der Stellen, die zum Zeitpunkt der Ausschreibung nicht verfügbar sind, erfolgt bei Freiwerden der jeweiligen Stellen oder auch bis zu drei Monate vorher, falls die Notwendigkeit besteht, die Kontinuität des Dienstes zu gewährleisten.

3. Mit Durchführungsverordnung werden geregelt:

- a) die Anzahl, die Art und der Ablauf der Prüfungen,
- b) die Möglichkeit, eine zu beurteilende Arbeitsperiode zwischen der Zulassungsprüfung und der Abschlussprüfung des Wettbewerbes vorzusehen,
- c) die allgemeinen Kriterien für die Bewertung der Bescheinigungen,
- d) die Zusammensetzung und die Arbeitsweise der Prüfungskommissionen unter Berücksichtigung der Präsenz beider Geschlechter, des Sprachgruppenproporz, der Vertretung der ladinischen Sprachgruppe bei Wettbewerben für Stellen, die nur für die ladinische Sprachgruppe ausgeschrieben werden, sowie der Möglichkeit für diese Sprachgruppe, in den übrigen Fällen in den Kommissionen anstelle eines Mitgliedes der Sprachgruppe vertreten zu sein, die im Wirkungsbereich der jeweiligen Körperschaft die Mehrheit bildet,
- e) die Aufnahme von Personen der geschützten Kategorien unter Berücksichtigung der in den staatlichen Rechtsvorschriften enthaltenen Grundsätze,
- f) die Modalitäten der Aufnahme in den Dienst von Bewerbern und Bewerberinnen mit einem Bildungsabschluss oder einer Berufsausbildung, die mit den für die einzelnen Berufsbilder vorgesehenen Zugangsvoraussetzungen vergleichbar sind und die in einem Mitgliedsstaat der Europäischen

sulla base di prove selettive, seguendo un'apposita graduatoria aggiornata periodicamente e formata sulla base di una valutazione di soli titoli, che possono tenere conto anche di criteri di carattere sociale;

- c) per il personale insegnante ed equiparato con procedura di valutazione sulla base di una graduatoria;
- d) sulla base delle disposizioni relative alle categorie protette;
- e) mediante apprendistato.

2. Nella determinazione del numero dei posti da mettere a concorso si può tenere conto, oltre che dei posti disponibili alla data del bando, anche di quelli che possono rendersi vacanti entro l'anno successivo alla data del bando medesimo. Le nomine per la copertura di posti eccedenti quelli disponibili alla data del bando sono conferite al verificarsi delle singole vacanze o anche con un anticipo fino a tre mesi, qualora vi sia l'esigenza di garantire la regolare continuità del servizio.

3. Con regolamento di esecuzione sono disciplinati:

- a) il numero, il tipo e le modalità di svolgimento degli esami;
- b) la previsione di un periodo lavorativo soggetto a valutazione tra l'esame di ammissione e la prova finale del concorso;
- c) i criteri generali per la valutazione dei titoli;
- d) la composizione ed il funzionamento delle commissioni esaminatrici, fatti salvi la presenza di entrambi i generi, il rispetto della rappresentanza proporzionale dei gruppi linguistici, la presenza di commissari e commissarie del gruppo linguistico ladino, in caso di posti messi a concorso per il solo gruppo linguistico ladino, e la possibilità per tale gruppo di essere rappresentato nelle relative commissioni negli altri casi; in questi ultimi casi il gruppo linguistico maggioritario nell'ambito territoriale dell'ente cede un posto in commissione a favore del gruppo linguistico ladino;
- e) l'assunzione di persone appartenenti alle categorie protette nel rispetto dei principi stabiliti dalla normativa statale;
- f) le modalità di accesso all'impiego per gli aspiranti in possesso di titoli di studio o di formazione professionale conseguiti in uno Stato membro dell'Unione Europea o ad esso equiparato o anche in uno Stato non appartenente all'Unione Europea, ed equiparabili ai corrispondenti titoli di ac-



Union oder in einem diesem gleichgestellten Staat oder aber in einem Staat, der nicht der Europäischen Union angehört, erworben wurden,

- g) die Modalitäten und Kriterien für die Wiederaufnahme in den Dienst,
- h) die Aufnahme von befristetem Personal und die entsprechenden Einschränkungen unter Berücksichtigung der allgemeinen Grundsätze der Rechtsordnung,
- i) die Modalitäten für die Zulassung zu einer Lehre, einer Ausbildungsperiode oder einem Praktikum und für die jeweilige Durchführung.

4. In den Schulen, in den Sozialdiensten sowie im Südtiroler Sanitätsbetrieb sind die befristeten Arbeitsverträge über die von der Rechtsordnung vorgesehene Dauer hinaus vorübergehend zulässig, jedoch ausschließlich, um die Abdeckung der Dienste zu gewährleisten.

5. Das Arbeitsverhältnis mit einer Arbeitszeit, die unter der Vollzeitarbeit liegt, gilt für alle Wirkungen als Teilzeitarbeit.

6. Die Aufnahme der Führungskräfte wird mit getrennter gesetzlicher Maßnahme geregelt.

#### Art. 10

##### *Aufnahme von Bürgern und Bürgerinnen der EU-Mitgliedsstaaten und von Nicht-EU-Staaten*

1. Die Bürger und Bürgerinnen der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union und der Staaten, die diesen gleichgestellt sind, können unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung beim Land und bei den Körperschaften laut Artikel 1 zur Besetzung von Stellen aufgenommen werden, bei denen sie weder direkt noch indirekt hoheitliche Amtsgewalt innehaben.

2. In den Dienst des Landes und der Körperschaften laut Artikel 1 können unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung auch Bürger und Bürgerinnen von Staaten aufgenommen werden, die nicht der Europäischen Union angehören.

#### Art. 11

##### *Aufnahme von Personen mit Beeinträchtigung*

1. Um die gezielte Besetzung von Arbeitsplätzen der Landesverwaltung mit Personen mit Beeinträchtigung sowie mit anderen Personen mit dem Recht auf Pflichteinstellung zu fördern, wird ein eige-

cesso previsti per i singoli profili professionali;

- g) le modalità e i criteri della riammissione in servizio;
- h) l'assunzione di personale a tempo determinato e i relativi limiti, nel rispetto dei principi generali dell'ordinamento giuridico;
- i) le modalità di accesso e svolgimento dell'apprendistato o di un periodo di formazione o di pratica professionale.

4. Nell'ambito delle scuole, dei servizi sociali e dell'Azienda sanitaria dell'Alto Adige la proroga di contratti di lavoro a tempo determinato oltre i limiti previsti dall'ordinamento giuridico, è consentita transitoriamente al solo fine di garantire la copertura dei servizi.

5. Il rapporto di lavoro con orario inferiore a quello a tempo pieno è considerato rapporto di lavoro a tempo parziale a tutti gli effetti.

6. L'assunzione del personale dirigenziale è disciplinata con separato provvedimento di legge.

#### Art. 10

##### *Accesso all'impiego di cittadini comunitari e non comunitari*

1. I cittadini e le cittadine degli Stati membri dell'Unione Europea e degli Stati ad essi equiparati possono accedere, presso la Provincia e gli enti di cui all'articolo 1, a posti di lavoro che non implicino esercizio diretto o indiretto di pubblici poteri, nel rispetto dei criteri stabiliti dall'ordinamento giuridico.

2. Possono accedere a posti di lavoro presso la Provincia e gli enti di cui all'articolo 1 anche i cittadini e le cittadine di Stati non appartenenti all'Unione Europea, secondo il vigente ordinamento giuridico.

#### Art. 11

##### *Inserimento di persone con disabilità*

1. Al fine di favorire l'inserimento mirato in posti di lavoro dell'Amministrazione provinciale di persone con disabilità nonché di altri soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio, viene istituito un apposito

nes getrenntes Kontingent von 40 Stellen vorgesehen. Werden solche Stellen durch Aufnahmen besetzt, so wird das Kontingent bis zur Erfüllung der gesetzlich festgelegten Pflichtquote zu Gunsten der geschützten Kategorien wieder aufgefüllt.

2. Zu diesem Zwecke ist die Aufnahme in den Dienst auch in Abweichung von den für die einzelnen Berufsbilder vorgesehenen Zugangsvoraussetzungen zulässig. Die rechtliche und wirtschaftliche Behandlung berücksichtigt die erworbene berufliche Qualifikation und wird aufgrund von Kriterien bestimmt, die mit Beschluss der Landesregierung im Einvernehmen mit den auf Bereichsebene repräsentativen Gewerkschaften festgelegt werden.

3. Die Körperschaften laut Artikel 1 setzen die Bestimmungen dieses Artikels mit einem eigenen Kontingent um, das von der Landesregierung bestimmt wird.

### 3. ABSCHNITT MOBILITÄT UND UNVEREINBARKEITEN

#### Art. 12

#### *Mobilität, Abordnung, Versetzungen und Umschulung des Personals*

1. Mit Durchführungsverordnung werden, vorbehaltlich der Bestimmungen von Artikel 16, die Mobilität, die Abordnung und die Umschulung des Personals sowie die Versetzungen zwischen Dienststellen, auch wenn diese in verschiedenen Gemeinden liegen, geregelt.

2. Für diese Regelung gelten folgende Grundsätze und Kriterien:

- a) verpflichtende Mobilität zwischen den Organisations- und Führungsstrukturen der eigenen Verwaltung sowie zwischen den Körperschaften laut Artikel 1 aus dienstlichen Erfordernissen oder wegen Reduzierung des Personalüberschusses im Falle von Aufgabenübertragung, Rationalisierung oder Abbau von Diensten oder aus anderen besonderen Gründen, die die ordnungsgemäße Abwicklung des Dienstes beeinflussen, oder wegen unüberwindbaren Schwierigkeiten im zwischenmenschlichen Bereich,
- b) Transparenz und Gleichbehandlung in den entsprechenden Verfahren mit dem Vorbehalt, dass dem überschüssigen Personal Vorrang eingeräumt wird,
- c) Berücksichtigung der Mobilitäts-, Versetzungs-

contingente distinto di 40 posti. La riserva di posti è ricostituita a seguito delle avvenute assunzioni, fino al completamento della quota riservata per legge alle categorie protette.

2. A tal fine l'accesso all'impiego è consentito anche in deroga ai requisiti professionali previsti dai singoli profili professionali. Il trattamento giuridico ed economico tiene conto della qualificazione professionale acquisita ed è determinato sulla base di criteri da stabilirsi con deliberazione della Giunta provinciale, previa intesa con le organizzazioni sindacali rappresentative a livello di comparto.

3. Gli enti di cui all'articolo 1 provvedono all'attuazione del presente articolo mediante apposito contingente, da stabilirsi dalla Giunta provinciale.

### CAPO III MOBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ

#### Art. 12

#### *Mobilità, comandi, trasferimenti e riqualificazione del personale*

1. Con regolamento di esecuzione vengono disciplinati, salvo il rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 16, la mobilità, i comandi e la riqualificazione del personale, nonché i trasferimenti tra i servizi, anche se situati in comuni diversi.

2. La relativa disciplina tiene conto dei seguenti principi e criteri:

- a) mobilità obbligatoria tra le strutture organizzative e dirigenziali dell'ente di appartenenza, nonché tra gli enti di cui all'articolo 1, per esigenze di servizio o per riduzione delle eccedenze di personale in caso di trasferimento di funzioni e di razionalizzazione, o per riduzione di servizi o per altri particolari motivi che influiscono sul regolare svolgimento del servizio o per incompatibilità ambientale non superabile;
- b) trasparenza e parità di trattamento nelle relative procedure, fatto salvo il diritto di precedenza del personale in esubero;
- c) rispetto, nei limiti consentiti dalle esigenze di ser-

oder Abordnungswünsche des Personals, soweit die Dienstfordernisse es zulassen,

- d) Abordnung des Landespersonals zu anderen Körperschaften oder von deren Personal zum Land gegen Rückvergütung der Kosten,
- e) Abstellung zum Zwecke der Aus- und Weiterbildung des Personals der Körperschaften laut Artikel 1 zu öffentlichen oder privaten Körperschaften und Unternehmen oder von deren Personal zu den Körperschaften laut Artikel 1,
- f) Abstellung des Personals, welches die in den einschlägigen Landesgesetzen festgelegten Voraussetzungen aufweist, zu öffentlichen oder privaten Körperschaften, um dort freiwilligen Sozialdienst zu leisten sowie im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit tätig zu werden, einschließlich der Regelung der jeweiligen Arbeitsverhältnisse und Arbeitsverträge,
- g) Versetzung von Amts wegen in den vorgesehenen Fällen,
- h) Zumutbarkeit der Versetzung, auch unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden öffentlichen Verkehrsmittel; besteht kein Einvernehmen zur Versetzung, so gelten Entfernungen vom Dienstsitz bis zu 50 Kilometer als zumutbar, wobei bereits bestehende Pendlerentfernungen zwischen Wohn- und Dienstsitz von über 50 Kilometer nur im Einvernehmen überschritten werden dürfen. Weitere Kriterien können mit Bereichsvertrag vorgesehen werden.

3. Für das Personal mit Kindern unter 3 Jahren und mit Anrecht auf Elternzeit und für das Personal, das die Begünstigungen laut Artikel 33 Absatz 3 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104, in geltender Fassung, in Anspruch nimmt, erfolgt die Versetzung an einen anderen Dienstsitz mit seinem Einverständnis, außer es handelt sich um eine Versetzung wegen unüberwindbaren Schwierigkeiten im zwischenmenschlichen Bereich.

4. Das zu anderen Körperschaften abgeordnete Landespersonal wird für die Dauer der Abordnung außerhalb des Stellenplans geführt. Nach Beendigung der Abordnung wird das Personal so lange über die Zahl der Planstellen hinaus geführt, bis sich freie Stellen in den entsprechenden Funktionsebenen oder Berufsbildern ergeben.

5. Frei werdende Stellen innerhalb der Landesverwaltung und der in Artikel 1 genannten Körperschaften müssen über Intranet oder andere Medien dem Personal bekannt gemacht werden.

vizio, delle richieste di mobilità, trasferimento o comando del personale;

- d) comando di personale presso altri enti o da questi ultimi presso la Provincia, dietro rimborso dei relativi oneri;
- e) distacco, ai fini di formazione e di aggiornamento, di personale degli enti di cui all'articolo 1 presso enti o imprese pubbliche o private o distacco di personale di enti o imprese pubbliche o private presso gli enti di cui all'articolo 1;
- f) distacco del personale avente i requisiti fissati dalle leggi provinciali di settore presso enti pubblici o privati per prestare servizio sociale volontario e per svolgere attività nell'ambito della cooperazione allo sviluppo, compresa la disciplina dei rispettivi rapporti e contratti di lavoro;
- g) trasferimento d'ufficio nei casi previsti.
- h) accettabilità del trasferimento, anche in considerazione della disponibilità di mezzi pubblici; in caso di mancato assenso al trasferimento sono considerate accettabili le distanze non superiori a 50 chilometri dalla sede di servizio, fermo restando che eventuali distanze di pendolarismo già esistenti tra il luogo di residenza e la sede di servizio, superiori a 50 chilometri, possono essere superate solo con il consenso delle parti. Ulteriori criteri possono essere previsti con contratto collettivo di comparto.

3. Il trasferimento ad altra sede di servizio del personale con figli di età inferiore a tre anni, con diritto al congedo parentale, e del personale che fruisce delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modifiche, avviene con il suo preventivo consenso, fatta eccezione per il trasferimento per insuperabile incompatibilità ambientale.

4. Il personale provinciale comandato ad altri enti viene collocato fuori ruolo per la durata del comando. Al termine del comando tale personale viene collocato in soprannumero nella dotazione organica, fino a quando si liberano posti nella rispettiva qualifica funzionale o nel rispettivo profilo professionale.

5. I posti che si rendono vacanti nell'amministrazione provinciale e negli enti di cui all'articolo 1 devono essere resi noti al personale tramite intranet o altri mezzi di comunicazione.

## Art. 13

*Unvereinbarkeit und Verbot  
der Ämter- und Auftragshäufung*

1. Mit Durchführungsverordnung werden die Bestimmungen über die Unvereinbarkeit und über das Verbot der Häufung von Ämtern und von Beauftragungen erlassen, wobei folgende Grundsätze und Kriterien zu berücksichtigen sind:

- a) nicht zulässig ist die Ausübung einer Handels-, gewerblichen oder freiberuflichen Tätigkeit oder der Eintritt in ein privates oder öffentliches Arbeits- oder Dienstverhältnis. Was die Ausübung der freiberuflichen Tätigkeit anbelangt, kommen die besonderen geltenden Bestimmungen für die sanitären Leiter des Landesgesundheitsdienstes zur Anwendung,
- b) nicht zulässig ist es, Mandate in Gesellschaften, die Gewinnabsichten verfolgen, zu übernehmen, es sei denn, es handelt sich um ehrenamtliche Mandate in Genossenschaften oder um Mandate in Gesellschaften oder Körperschaften, bei denen die Ernennung oder die Namhaftmachung dem Land oder anderen öffentlichen Körperschaften vorbehalten ist; die Ausübung der letztgenannten Mandate gehört zu den Dienstpflichten,
- c) zulässig ist es, abweichend von den Kriterien laut den Buchstaben a) und b), aufgrund einer Ermächtigung und ohne die Einrichtungen und Mittel der eigenen Verwaltung zu verwenden, außerhalb der Arbeitszeit gelegentlich gewinnbringende Tätigkeiten auszuüben, mit denen Bruttoeinkünfte, die für die Einkommenssteuer der natürlichen Personen zählen, erzielt werden, die auf keinen Fall mehr als 30 Prozent des zustehenden jährlichen Bruttoeinkommens laut Gehaltsstufe bei Vollzeitarbeit, inbegriffen die Sonderergänzungszulage, ausmachen; zulässig sind auf jeden Fall, Ermächtigung vorausgesetzt, Bruttoeinkünfte bis zu einem Jahresbetrag von 7.000,00 Euro,
- d) zulässig ist es, ohne Ermächtigung Mandate in Vereinen, Komitees und Körperschaften ohne Gewinnabsichten zu übernehmen,
- e) für Nebentätigkeiten in geringem Ausmaß, mit Ausnahme der Tätigkeiten gemäß den Buchstaben a) und b), gilt die Ermächtigung als erteilt, sofern die entsprechende Vergütung 1.000,00 Euro brutto pro Kalenderjahr nicht überschreitet und sofern kein Interessenkonflikt oder Nachteil für den Dienst vorliegt. In diesem Fall genügt eine schriftliche Mitteilung an die vorgesetzte Führungskraft, die die entsprechende Überprüfung vornimmt,
- f) zulässig sind nur jene Nebentätigkeiten, die zu keinem Interessenskonflikt führen und deren zeitlicher

## Art. 13

*Incompatibilità e divieto di cumulo  
di impieghi e di incarichi*

1. Con regolamento di esecuzione vengono emanate le norme sull'incompatibilità e sul divieto di cumulo di impieghi e di incarichi, tenendo conto dei seguenti principi e criteri:

- a) non è consentito l'esercizio del commercio, dell'industria e della libera professione o l'instaurazione di un rapporto di lavoro o di impiego alle dipendenze di privati o di enti pubblici. Per quanto riguarda l'esercizio dell'attività libero professionale trovano applicazione le particolari disposizioni vigenti per la dirigenza sanitaria del Servizio sanitario provinciale;
- b) non è consentito accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche non remunerate in società cooperative o di cariche in società o enti per le quali la nomina o la designazione è riservata alla Provincia o ad altri enti pubblici; questi ultimi incarichi fanno parte degli obblighi di servizio;
- c) è consentito, in deroga ai criteri di cui alle lettere a) e b), previa autorizzazione ed escluso l'uso delle strutture e dei mezzi dell'ente di appartenenza, esercitare saltuariamente e comunque al di fuori dell'orario di lavoro, attività lucrative i cui proventi lordi ai fini dell'imposta dei redditi delle persone fisiche non superano in ogni caso il 30 per cento dello stipendio lordo di livello annuo spettante a tempo pieno, compresa l'indennità integrativa speciale; in ogni caso sono consentiti, previa autorizzazione, proventi lordi fino all'importo annuo di 7.000,00 euro;
- d) è consentito, senza alcuna autorizzazione, assumere cariche in associazioni, comitati ed enti senza scopo di lucro;
- e) per attività extraservizio di modica entità, con esclusione delle attività di cui alle lettere a) e b), l'autorizzazione si ritiene concessa fino alla concorrenza dell'importo di 1.000,00 euro lordi per anno solare e a condizione che non sussista un conflitto d'interesse o pregiudizio per il servizio. In tal caso è sufficiente una comunicazione scritta all/superiore preposto/preposta, che effettua le relative verifiche;
- f) sono consentite solo attività extraservizio che non comportano un conflitto d'interesse ed il cui im-

Aufwand die dienstliche Tätigkeit in keiner Weise beeinträchtigt; im Falle eines Interessenskonflikts oder bei negativen Auswirkungen auf den Dienst wird die Ermächtigung unmittelbar widerrufen,

- g) die Führungskräfte können nur zur Ausübung von gelegentlichen zeitweiligen Nebentätigkeiten ermächtigt werden, die einen minimalen Arbeitsaufwand bezogen auf die zugeteilten Aufgaben mit sich bringen; es gelten auf jeden Fall auch die Einschränkungen laut den Buchstaben c) und f),
- h) falls Tätigkeiten ohne die vorgeschriebene Ermächtigung ausgeübt werden oder falls das jeweils zulässige Ausmaß überschritten wird, wird eine Disziplinarstrafe verhängt, die im vorliegenden Gesetz bestimmt wird,
- i) nicht zulässig ist es außerdem, den bereits in den Ruhestand versetzten Bediensteten des privaten und öffentlichen Rechts bezahlte Aufträge jeglicher Natur zu erteilen, mit Ausnahme der Aufträge für die Gesundheitsleistungen, welche gemäß den geltenden Bestimmungen im Landesgesundheitsdienst möglich sind. Es ist außerdem untersagt, diesen Personen Führungsaufträge oder Mandate in den höchsten Verwaltungsgremien der Körperschaften laut Artikel 1 und der von diesen kontrollierten Körperschaften und Gesellschaften zu übertragen. Davon ausgenommen sind die Mitglieder der Ausschüsse der Gebietskörperschaften und die Inhaberinnen und Inhaber von Mandaten in gewählten Organen. Zulässig sind unentgeltliche Aufträge und Mitarbeit bei öffentlichen Verwaltungen für jeweils eine Dauer von höchstens einem Jahr, wobei jegliche Verlängerung und Erneuerung ausgeschlossen ist,
- j) zulässig ist es, Personal im Ruhestand als Mitglieder von Wettbewerbs- und Prüfungskommissionen, Kommissionen für Ausschreibungen sowie beratende Kollegialorgane zu beauftragen.

2. Mit Durchführungsverordnung werden Bestimmungen über die unzulässigen Aufträge und Tätigkeiten des Personals erlassen.

3. Das Personal ist gemäß den geltenden Bestimmungen zu den Dienstpflichten und Verhaltensregeln verpflichtet, die vorgesetzte Führungskraft schriftlich über finanzielle oder nicht finanzielle Interessen zu informieren, die einen Interessenskonflikt mit der ausgeübten Tätigkeit bewirken können. Das Personal liefert auf Anfrage dazu weitere Informationen über die eigene Vermögens- und Steuersituation.

pegno temporale non pregiudica in alcun modo l'attività di servizio; in caso di conflitto d'interesse o di conseguenze negative sul servizio, l'autorizzazione è immediatamente revocata ;

- g) il personale dirigente può essere autorizzato soltanto allo svolgimento di attività extraservizio occasionali e temporanee, che comportino un impegno non significativo ai fini dell'assolvimento delle funzioni loro assegnate; rimangono comunque salvi i limiti di cui alle lettere c) e f);
- h) in caso di svolgimento di attività senza l'autorizzazione prescritta o in violazione dei relativi limiti, è inflitta una sanzione disciplinare da stabilirsi con la presente legge;
- i) non è consentito, inoltre, attribuire incarichi retribuiti di qualsiasi natura a soggetti, già lavoratori privati e pubblici, collocati in quiescenza, ad eccezione degli incarichi per prestazioni sanitarie, che sono possibili secondo le disposizioni vigenti nel Servizio sanitario provinciale. È altresì fatto divieto di conferire ai medesimi soggetti incarichi dirigenziali o incarichi in organi di governo degli enti di cui all'articolo 1 e degli enti e società da essi controllati. Fanno eccezione i componenti delle giunte degli enti territoriali e i componenti o titolari di organi elettivi. Sono consentiti incarichi e collaborazioni a titolo gratuito presso amministrazioni pubbliche, per la durata massima di un anno, non prorogabile né rinnovabile;
- j) è consentito conferire a personale già in pensione incarichi in commissioni di concorso e di esami, commissioni di gara, nonché in organi collegiali consultivi.

2. Con regolamento di esecuzione sono emanate disposizioni in ordine agli incarichi e alle attività non consentite al personale.

3. Il personale è tenuto ai sensi delle vigenti disposizioni sugli obblighi di servizi e di comportamento ad informare per iscritto il diretto/la diretta superiore sugli interessi finanziari o non finanziari che possano comportare un conflitto di interessi con l'attività svolta. Su richiesta il personale fornisce a tale riguardo ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

4. Um einen vollständigen Überblick über die zusätzlichen Tätigkeiten zu haben, sind die öffentlichen und die privaten Rechtssubjekte verpflichtet, der jeweiligen Körperschaft zu melden, wenn sie einer/einem Bediensteten derselben einen Auftrag erteilen. Mitzuteilen sind in diesem Zusammenhang außerdem die pro Jahr vereinbarten Entgelte und bezahlten Beträge sowie die nachfolgend eingetretenen Änderungen.

5. Das Personal in Teilzeit kann zur Ausübung von Tätigkeiten ermächtigt werden, die die Dienstfordernisse nicht beeinträchtigen und zu den institutionellen Aufgaben der Verwaltung nicht in Widerspruch stehen, jedoch vorausgesetzt, dass die eigene Verwaltung nicht innerhalb einer angemessenen Frist eine Vollzeitbeschäftigung anbietet.

6. Die Bestimmungen über die Unvereinbarkeit gelten nicht für das Personal, das für die Besetzung von Stellen im Bereich Bildung und Forschung mit befristeten Teilzeitvertrag auf Stellen aufgenommen wird, die von vorneherein externen Fachleuten vorbehalten sind.

#### 4. ABSCHNITT

#### GLEICHBEHANDLUNG UND WOHLBEFINDEN AM ARBEITSPLATZ

##### Art. 14

##### *Gleichbehandlung am Arbeitsplatz*

1. Die Landesverwaltung und die im Artikel 1 genannten Körperschaften treffen unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Autonomiestatutes Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinien der Europäischen Union im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit, um zu gewährleisten, dass bei der Aufnahme in den Dienst, bei der Berufsbildung, beim beruflichen Aufstieg und bei der Arbeitssicherheit direkte oder indirekte Diskriminierungshandlungen jeglicher Art bezüglich des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der Beeinträchtigung, der Religion oder der Sprache unterbleiben.

2. Weiters ermöglichen sie ein Arbeitsklima, das durch eine entsprechende Organisation das Wohlbefinden fördert, und verpflichten sich, jegliche Form von moralischer oder psychischer Gewalt zu erfassen, ihr entgegen zu wirken und sie zu unterbinden.

3. Die Körperschaften bestimmen die zuständi-

4. Ai fini della compiuta attuazione dell'anagrafe delle prestazioni, i soggetti pubblici o privati che conferiscono un incarico ad una persona dipendente da un ente pubblico sono tenuti a darne immediata comunicazione all'ente di appartenenza. Essi comunicano inoltre, in relazione a tali incarichi e al relativo espletamento, sia gli emolumenti conferiti e corrisposti annualmente, sia i successivi aggiornamenti.

5. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale può essere autorizzato all'esercizio di prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali della stessa amministrazione, sempreché entro un congruo termine l'ente non offra un adeguato impiego a tempo pieno.

6. Le disposizioni sull'incompatibilità non trovano applicazione nei confronti del personale assunto nell'ambito dell'istruzione o nella ricerca scientifica con contratto di lavoro a tempo parziale, per la copertura di posti riservati preventivamente e per un periodo determinato ad esperti esterni.

#### CAPO IV

#### PARI OPPORTUNITÀ E BENESSERE SUL POSTO DI LAVORO

##### Art. 14

##### *Pari opportunità sul posto di lavoro*

1. L'Amministrazione provinciale e gli enti di cui all'articolo 1 adottano, in osservanza delle disposizioni dello Statuto di autonomia, misure per attuare le direttive dell'Unione Europea in materia di parità di trattamento e pari opportunità per garantire, nell'accesso all'impiego, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, al colore della pelle, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua.

2. Essi garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

3. Gli enti individuano l'unità organizzativa com-

ge Organisationseinheit für die Ausarbeitung und Förderung der Initiativen, mit denen die Bestimmungen des Landes, des Staates und der Europäischen Union umgesetzt werden; dazu werden die auf Bereichsebene repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen einbezogen.

4. Die Aufgaben laut Absatz 3 werden einem einzigen Beirat zur Gewährleistung der Gleichbehandlung, mit paritätischer Vertretung beider Geschlechter, übertragen. Die Zusammensetzung, die Aufgaben und die Arbeitsweise des Beirates werden mit Kollektivvertrag auf Bereichsebene oder, aufgrund desselben, auf dezentraler Ebene geregelt.

#### Art. 15

##### *Dienstplichten und Verhaltensregeln sowie Veröffentlichung*

1. Die Landesverwaltung und die in Artikel 1 genannten Körperschaften legen, nach Anhören der Gewerkschaften, die Dienstplichten und Verhaltensregeln für das Personal fest und sammeln sie in einem Verhaltenshandbuch.

2. Das Verhaltenshandbuch ist in angemessener Weise mittels Aushang an einer für alle Bediensteten der eigenen Körperschaft zugänglichen Stelle zu veröffentlichen. Für das Personal, das Zugang zur offiziellen Webseite der eigenen Verwaltung hat, gilt die Veröffentlichung auf dieser Seite als ausreichende Kundmachung.

### 5. ABSCHNITT GEWERKSCHAFTSRECHTE

#### Art. 16

##### *Gewerkschaftliche Mitbestimmung*

1. Die in Artikel 1 genannten Körperschaften informieren die repräsentativen Gewerkschaften über die Maßnahmen allgemeiner Natur, die die Arbeitsverhältnisse betreffen. Die entsprechenden Modalitäten werden mit Kollektivvertrag geregelt.

#### Art. 17

##### *Rechte und Vertretungsanspruch der Gewerkschaften*

1. Dem Personal ist das Recht gewährleistet, Gewerkschaftsorganisationen zu bilden, sich solchen

petente per la predisposizione e promozione delle iniziative volte a dare attuazione alle disposizioni provinciali, statali e dell'Unione Europea; a tal fine essi coinvolgono le organizzazioni sindacali rappresentative a livello di comparto.

4. I compiti di cui al comma 3 sono affidati ad un comitato unico di garanzia per le pari opportunità, con presenza paritaria di entrambi i generi. La composizione del comitato, i compiti e le modalità di funzionamento sono disciplinati con contratto collettivo a livello di comparto o, sulla base dello stesso, a livello decentrato.

#### Art. 15

##### *Obblighi di servizio e di comportamento e pubblicazione*

1. L'Amministrazione provinciale e gli enti di cui all'articolo 1, sentite le organizzazioni sindacali, definiscono gli obblighi di servizio e di comportamento del personale e li raccolgono in un codice di comportamento.

2. Al codice di comportamento del personale va data adeguata pubblicità mediante affissione in luogo accessibile a tutti i dipendenti dell'ente di appartenenza. Per il personale con accesso al sito istituzionale dell'amministrazione di appartenenza la pubblicazione sul sito costituisce adeguata pubblicità.

### CAPO V DIRITTI SINDACALI

#### Art. 16

##### *Partecipazione sindacale*

1. Gli enti di cui all'articolo 1 informano le organizzazioni sindacali rappresentative sulle misure di carattere generale inerenti ai rapporti di lavoro. Le relative modalità sono disciplinate con contratto collettivo.

#### Art. 17

##### *Diritti e rappresentatività sindacali*

1. È garantito al personale il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attivi-

anzuschließen und am Arbeitsplatz gewerkschaftlich tätig zu sein.

2. Die Verwaltung bespricht regelmäßig mit den auf Bereichsebene repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen Themen zum Arbeitsverhältnis und zu den Arbeitsbedingungen des Personals.

3. Eine effiziente Verwaltung im Dienste der Bevölkerung ist gemeinsames Ziel der Körperschaften laut Artikel 1 und der Gewerkschaftsorganisationen und folglich Gegenstand gemeinsamer Besprechungen.

#### Art. 18

##### *Gewerkschaftsversammlungen*

1. Das Personal ist berechtigt, während der Arbeitszeit pro Kopf bis zu 10 bezahlte Stunden im Jahr an Gewerkschaftsversammlungen teilzunehmen. Mit Kollektivvertrag auf Bereichsebene können günstigere Bedingungen vorgesehen werden. Die Teilnahme an den Versammlungen kann auch außerhalb der Arbeitszeit erfolgen, wobei dafür keine Entlohnung zusteht. Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber können die Versammlungen aus organisatorischen Gründen und um die bezahlte Teilnahme des Personals an der Versammlung zu ermöglichen, auch außerhalb der Arbeitszeit einberufen werden. Die Verwaltung stellt Räumlichkeiten zur Verfügung, in denen die Versammlungen stattfinden können.

2. Die Versammlungen werden von den auf Bereichsebene repräsentativen Gewerkschaften einzeln oder gemeinsam mit einer Tagesordnung einberufen, die gewerkschafts- und arbeitsmäßige Anliegen betrifft; werden die Versammlungen einzeln einberufen, so finden sie in der Reihenfolge statt, in der die entsprechenden Mitteilungen bei der Verwaltung eingegangen sind. Die Versammlungen können auch von der einheitlichen Gewerkschaftsvertretung (EGV) als solche einberufen werden.

3. Die Versammlungen sind der Verwaltung im Falle des Lehrpersonals und des diesem gleichgestellten Personals wenigstens sechs Tage vorher und für das restliche Personal wenigstens drei Arbeitstage vorher schriftlich mitzuteilen. Die Verwaltung teilt eventuelle außerordentliche Hinderungsgründe, die eine Verschiebung der Versammlung unabdingbar machen, mindestens 48 Stunden vorher schriftlich mit. Das Lehrpersonal und das diesem gleichgestellte Personal teilt die Teilnahme an der

tà sindacale all'interno dei luoghi di lavoro.

2. L'amministrazione si confronta periodicamente con le organizzazioni sindacali rappresentative a livello di comparto su questioni attinenti al rapporto di lavoro e alle condizioni di lavoro del personale.

3. L'efficienza dell'amministrazione, che è al servizio della cittadinanza, è obiettivo comune degli enti di cui all'articolo 1 e delle organizzazioni sindacali, e costituisce oggetto di confronto tra le parti.

#### Art. 18

##### *Assemblee sindacali*

1. Il personale ha diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per un massimo di 10 ore annue retribuite pro capite, salvo migliori condizioni previste dalla contrattazione collettiva di comparto. La partecipazione alle assemblee può avvenire, esclusa ogni retribuzione, anche al di fuori dell'orario di lavoro. Previo consenso del datore di lavoro, le assemblee possono essere indette, per ragioni organizzative e per consentire la partecipazione retribuita del personale, anche fuori dell'orario di lavoro. L'amministrazione mette a disposizione i locali in cui tenere le assemblee.

2. Le assemblee sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle organizzazioni sindacali rappresentative del comparto, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni comunicate all'amministrazione. Le assemblee possono essere indette anche dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU) come tale.

3. L'indizione di un'assemblea è comunicata per iscritto all'amministrazione almeno sei giorni prima, se l'assemblea riguarda il personale docente ed equiparato, e almeno tre giorni lavorativi prima, se riguarda il restante personale. L'amministrazione comunica per iscritto con almeno 48 ore di anticipo eventuali ed eccezionali fatti ostativi che impongano lo spostamento di data dell'assemblea. Il personale docente ed equiparato comunica almeno due giorni prima al/alla dirigente preposto/preposta la sua par-



Versammlung wenigstens zwei Tage vorher und das übrige Personal wenigstens einen Tag vorher der vorgesetzten Führungskraft mit.

4. An den Schulen finden die Versammlungen in der Regel erst ab 13.00 Uhr statt, vorbehaltlich einer anders lautenden Regelung auf Bereichsebene. Während der Bewertungs- und Prüfungstätigkeiten dürfen keine Gewerkschaftsversammlungen durchgeführt werden. An den Kindergärten sind die Versammlungen so angesetzt, dass der Dienst auf jeden Fall bis 12.30 Uhr gewährleistet ist. Die Teilnahme an einer Versammlung während der Arbeitszeit des Personals der Kindergärten, dessen Dienst vor der Versammlung endet, fällt unter die bezahlten Arbeitsstunden laut Absatz 1.

5. Mit Kollektivverträgen werden die Modalitäten der Ausübung des Rechtes auf Teilnahme an den Versammlungen geregelt, wobei bei der Einberufung zu berücksichtigen ist, dass die von der Verfassung geschützten Grundrechte zu gewährleisten sind, insbesondere das Recht auf Gesundheit, Sicherheit und Bildung.

#### Art. 19

##### *Leitende Gewerkschaftsfunktionäre und Gewerkschaftsfunktionärinnen, Sonderurlaube und Freistellungen aus Gewerkschaftsgründen*

1. Leitende Gewerkschaftsfunktionäre und Gewerkschaftsfunktionärinnen sind alle Bediensteten, die Mitglieder der leitenden und statutarischen Gremien der Gewerkschaftsorganisationen sind.

2. Zwecks freier Ausübung ihres Mandates

- a) sind sie während der Gewerkschaftstätigkeit keiner hierarchischen Abhängigkeit innerhalb der Verwaltung unterworfen,
- b) behalten sie die wirtschaftliche und rechtliche Behandlung bei, mit Ausnahme der mit spezifischen Aufgaben verbundenen Zusatzentlohnung,
- c) können sie nicht ohne ihr Einverständnis an eine andere Dienststelle versetzt oder an eine andere Körperschaft abgeordnet werden.

3. Der Sonderurlaub, die Freistellungen und die Wartestände aus Gewerkschaftsgründen werden mit bereichsübergreifendem Kollektivvertrag geregelt, wobei dem Grundsatz der Eindämmung der Personalkosten sowie den mit Kollektivvertragsverhandlungen zu regelnden Sachbereichen Rechnung getragen wird.

tecipazione all'assemblea e il restante personale almeno il giorno prima.

4. Salva diversa disciplina stabilita a livello di comparto, nelle scuole le assemblee si svolgono di regola a partire dalle ore 13.00. Durante le attività di valutazione e di esami non possono essere svolte assemblee sindacali. Nelle scuole dell'infanzia le assemblee sono indette in modo che sia comunque garantito il servizio fino alle ore 12.30. La partecipazione ad un'assemblea in orario di servizio da parte del personale delle scuole dell'infanzia il cui servizio termina prima dell'assemblea stessa rientra tra le ore retribuite di cui al comma 1.

5. I contratti collettivi disciplinano le modalità di esercizio del diritto di assemblea, con riguardo, in sede di indizione della stessa, alle esigenze di tutela dei diritti costituzionalmente garantiti, in particolar modo quelli alla salute, alla sicurezza e all'istruzione.

#### Art. 19

##### *Dirigenti sindacali, congedi e permessi sindacali*

1. Sono dirigenti sindacali i dipendenti componenti degli organi direttivi e statutari delle organizzazioni sindacali.

2. Per il libero esercizio del loro mandato essi:

- a) non sono soggetti, quando svolgono attività sindacale, ad alcuna gerarchia nell'ambito dell'Amministrazione;
- b) conservano il trattamento giuridico ed economico in godimento, escluso il trattamento accessorio connesso con lo svolgimento di compiti specifici;
- c) non possono essere trasferiti ad altra sede di servizio o comandati ad altri enti senza il loro consenso.

3. I congedi, i permessi e le aspettative sindacali sono disciplinati dalla contrattazione collettiva a livello intercompartimentale, tenendo conto dei principi di contenimento delle spese sul personale, nonché delle materie attribuite alla contrattazione collettiva.

## Art. 20

*Räume für die Gewerkschaften und Anschlagtafeln*

1. Die Körperschaften laut Artikel 1 stellen den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen mit wenigstens 500 eingeschriebenen Mitgliedern auf Bereichsebene einen geeigneten Raum an einem zu vereinbarenden Ort zur Verfügung. Zur Ausübung der Gewerkschaftsarbeit in größeren Strukturen in der Peripherie kann den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen außerdem dort ein geeigneter Platz eingeräumt werden.

2. An den Dienstsitzen wird den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen die unentgeltliche Nutzung eines eigenen, geeigneten und für das Personal sichtbaren Bereiches zur Verfügung gestellt, auf dem Nachrichtenblätter, Rundschreiben sowie andere Schriften oder Drucksachen angeschlagen werden können. Zum selben Zweck kann, falls vorhanden, auch ein Bereich im internen elektronischen Portal zur Verfügung gestellt werden. Die Veröffentlichungen müssen den allgemeinen Pressebestimmungen entsprechen und Informationen gewerkschaftlicher Natur und über Arbeitsthemen enthalten.

3. Außerhalb der Anschlagtafel laut Absatz 2 herrscht Anschlagverbot.

## Art. 21

*Ausübung des Streikrechtes bei den unerlässlichen öffentlichen Diensten*

1. Um die Ausübung des Streikrechtes mit den verfassungsrechtlich geschützten Personenrechten und den von der Rechtsordnung bestimmten unerlässlichen öffentlichen Diensten in Einklang zu bringen, werden für die Körperschaften laut Artikel 1 mit Bereichsvertrag die Modalitäten der Arbeitsniederlegung und die unerlässlichen Mindestleistungen festgelegt.

2. Zwecks Vermeidung von Streikaktionen werden mit Kollektivvertrag Verfahren zur Umgehung von Arbeitskonflikten, zur Mediation und zur Schlichtung vorgesehen.

3. Durch die Festlegung der Modalitäten der Ausübung des Streikrechtes sollen in Bezug auf die vorgesehene Dauer der Arbeitsniederlegung unverhältnismäßige Auswirkungen auf die Dienstleistungen vermieden werden.

## Art. 20

*Locali delle organizzazioni sindacali e affissioni*

1. Gli enti di cui all'articolo 1 mettono a disposizione delle organizzazioni sindacali rappresentative, con almeno 500 iscritti a livello di comparto, un idoneo locale in un luogo da concordarsi con le medesime. Per lo svolgimento dell'attività sindacale nelle strutture periferiche di grandi dimensioni possono essere inoltre messi a disposizione delle organizzazioni sindacali rappresentative adeguati spazi.

2. Nelle sedi di servizio è messo a disposizione delle organizzazioni sindacali rappresentative l'uso gratuito di un apposito spazio, in luogo idoneo, visibile e accessibile al personale, per l'affissione di notiziari, circolari ed altri scritti o stampati conformi alle disposizioni generali sulla stampa e contenenti notizie di interesse sindacale e del lavoro. A tal fine può essere messo a disposizione, se disponibile, anche uno spazio sul portale elettronico interno.

3. L'affissione di comunicazioni al di fuori degli spazi di cui al comma 2 è vietata.

## Art. 21

*L'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali*

1. Allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona costituzionalmente garantiti nei servizi pubblici essenziali individuati dall'ordinamento giuridico, vengono disciplinate con contratto collettivo di comparto le relative specifiche modalità di astensione dal lavoro e le prestazioni minime indispensabili presso gli enti di cui all'articolo 1.

2. Al fine di prevenire azioni di sciopero vengono previste, con contratto collettivo, procedure di raffreddamento dei conflitti di lavoro, di mediazione e di conciliazione.

3. Le modalità di esercizio del diritto di sciopero tendono, in riferimento al previsto periodo di astensione dal lavoro, ad evitare effetti sproporzionati sulle prestazioni di servizio.

6. ABSCHNITT  
VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

Art. 22

*Ausbildung und Weiterentwicklung des Personals*

1. Die Landesverwaltung sorgt für die Ausbildung, Weiterbildung, Schulung und Umschulung des Landespersonals. Diese Aus- und Weiterbildungsinitiativen unterstützen die Karriereentwicklung des Personals und gewährleisten eine ständige Angleichung der Kompetenzen an die neuen strategischen und operativen Ziele der Verwaltung.

2. Die Modalitäten der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsinitiativen, die von der Landesverwaltung oder von externen Einrichtungen veranstaltet werden, werden mit Beschluss der Landesregierung geregelt. In den Bereichsverträgen können diesbezüglich generelle Kriterien vorgesehen werden.

3. An den Aus- und Weiterbildungsinitiativen, die von der Landesverwaltung und von den anderen Körperschaften, für die der bereichsübergreifende Vertrag gilt, organisiert werden, können, soweit die Verfügbarkeit gegeben ist, auch die Bediensteten der jeweils anderen Körperschaften teilnehmen.

Art. 23

*Schlichtungsversuch bei individuellen  
Arbeitsstreitfällen*

1. In jedem Verhandlungsbereich kann eine eigene Schlichtungskommission für die individuellen Arbeitsstreitfälle, die in die Zuständigkeit des ordentlichen Gerichtes fallen, eingerichtet werden, um den von der Rechtsordnung vorgesehenen Schlichtungsversuch durchzuführen. Aufrecht bleibt für das Personal die Möglichkeit, das Schlichtungsverfahren vor der bei der Abteilung Arbeit des Landes errichteten Schlichtungskommission abzuwickeln.

2. Im Bereichsvertrag kann die Einrichtung einer Schlichtungskommission für jede Körperschaft oder für mehrere Körperschaften gemeinsam vorgesehen werden. Die einzelnen Körperschaften können sich auch der Schlichtungskommission der Körperschaft eines anderen Bereiches bedienen, und zwar im Einvernehmen mit der jeweiligen Körperschaft und den Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch im Bereich, dem das eigene Personal angehört.

3. Die Schlichtungskommission setzt sich aus

CAPO VI  
DISPOSIZIONI VARIE

Art. 22

*Formazione e qualificazione del personale*

1. L'Amministrazione provinciale provvede alla formazione, all'aggiornamento, alla qualificazione e alla riqualificazione del personale provinciale. Tali iniziative di formazione e aggiornamento supportano i percorsi di carriera del personale e assicurano il costante adeguamento delle competenze ai nuovi obiettivi strategici e gestionali dell'amministrazione.

2. Le modalità di partecipazione alle iniziative di formazione e aggiornamento organizzate dall'Amministrazione provinciale o da enti esterni alla stessa sono disciplinate con deliberazione della Giunta provinciale. Nella contrattazione di comparto possono essere previsti criteri generali in materia.

3. Il personale dipendente di uno degli enti aderenti all'accordo intercompartimentale può, previa disponibilità, partecipare alle iniziative di formazione e aggiornamento organizzate dall'Amministrazione provinciale e dagli altri enti.

Art. 23

*Tentativo di conciliazione nelle  
controversie individuali di lavoro*

1. In ogni comparto può essere istituito un apposito collegio di conciliazione per il tentativo di conciliazione, previsto dall'ordinamento giuridico per le controversie individuali di lavoro, di competenza del giudice ordinario. Resta ferma la facoltà del personale di avvalersi delle procedure di conciliazione davanti al collegio di conciliazione istituito presso la Ripartizione Lavoro della Provincia.

2. Nel contratto di comparto può essere prevista l'istituzione di un collegio di conciliazione per ogni singolo ente o per gruppi di enti. I singoli enti possono avvalersi del collegio di conciliazione di un ente appartenente anche ad un altro comparto, previo consenso dell'ente medesimo e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del personale del comparto di appartenenza del proprio personale.

3. Il collegio di conciliazione è composto da tre

drei Mitgliedern zusammen, wovon eines von der Verwaltung in der schriftlichen Stellungnahme laut Absatz 7 und eines in Vertretung des Personals im Antrag laut Absatz 6 namhaft gemacht wird. Den Vorsitz der Kommission führt ein unabhängiges, verwaltungsexternes Mitglied mit nachweislicher Erfahrung. Falls sich Verwaltung und Gewerkschaften nicht über die Person einigen, die den Vorsitz führen oder diese vertreten soll, werden diese Personen auf Anfrage der Verwaltung oder einer der repräsentativen Gewerkschaften vom Präsidenten/von der Präsidentin des Landesgerichtes Bozen ernannt.

4. Die Körperschaften des jeweiligen Bereiches bestimmen den Sitz der Schlichtungskommission.

5. Der Antrag auf den Schlichtungsversuch ist vom Personal zu unterzeichnen und am Sitz der Schlichtungskommission abzugeben oder mit eingeschriebenem Brief mit Rückschein aufzugeben. Eine Kopie des Antrages ist vom Personal oder durch die von diesem beauftragte Gewerkschaft der eigenen Verwaltung auszuhändigen oder an diese zu schicken.

6. Im Antrag laut Absatz 5 sind anzugeben:

- a) die eigene Verwaltung und der Dienstsitz des Personals,
- b) die Zustelladresse, an die die Mitteilungen im Zuge des Verfahrens zu schicken sind,
- c) eine zusammenfassende Beschreibung der Sachverhalte und der Begründung, die der Forderung zugrunde liegen,
- d) die Ernennung der eigenen Vertreterin/des eigenen Vertreters in der Schlichtungskommission oder der Auftrag an eine Gewerkschaft, die Ernennung vorzunehmen.

7. Innerhalb von 30 Tagen ab Erhalt der Kopie des Antrages hinterlegt die Verwaltung, falls sie die Forderung des Personals nicht annimmt, am Sitz der Schlichtungskommission eine schriftliche Stellungnahme. In derselben ernennt sie die eigene Vertreterin/den eigenen Vertreter in der Schlichtungskommission. Innerhalb von zehn Tagen ab Hinterlegung lädt die/der Vorsitzende die Parteien für den Schlichtungsversuch vor. Vor der Schlichtungskommission kann sich das Personal durch eine Organisation, der es angehört oder der es den Auftrag erteilt, vertreten oder beistehen lassen. Für die Verwaltung muss eine Vertreterin/ein Vertreter mit der Vollmacht zur Schlichtung erscheinen.

componenti, di cui un/una rappresentante nominato/nominata dall'amministrazione nelle osservazioni scritte di cui al comma 7 e un/una rappresentante del personale da nominare nella richiesta di cui al comma 6. Il collegio è presieduto da un/una presidente esterno/esterna all'amministrazione, di provata esperienza ed indipendenza. In mancanza di accordo tra l'amministrazione e le organizzazioni sindacali, il/la presidente del collegio di conciliazione e il sostituto/la sostituta sono nominati, su istanza dell'amministrazione o di una delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, dal/dalla Presidente del Tribunale di Bolzano.

4. Gli enti del rispettivo comparto stabiliscono la sede del collegio di conciliazione.

5. La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dal/dalla dipendente, è consegnata alla sede del collegio di conciliazione o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta deve essere consegnata o spedita all'amministrazione di appartenenza a cura del/della dipendente o dell'organizzazione sindacale cui ha conferito apposito mandato.

6. La richiesta di cui al comma 5 deve precisare:

- a) l'amministrazione di appartenenza e la sede di servizio del/della dipendente;
- b) il recapito al quale devono essere inviate le comunicazioni inerenti alla procedura;
- c) l'esposizione sommaria dei fatti e delle ragioni a sostegno della pretesa;
- d) la nomina del proprio/della propria rappresentante nel collegio di conciliazione o la delega per la nomina medesima ad un'organizzazione sindacale.

7. Entro 30 giorni dal ricevimento della copia della richiesta, l'amministrazione, qualora non accolga la pretesa del/della dipendente, deposita osservazioni scritte presso la sede del collegio di conciliazione. Nello stesso atto l'amministrazione nomina il proprio/la propria rappresentante in seno al collegio di conciliazione. Entro i dieci giorni successivi al deposito il/la presidente del collegio fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione. Dinanzi al collegio di conciliazione, il/la dipendente può farsi rappresentare o assistere anche da un'organizzazione a cui aderisce o ha conferito mandato. Per l'amministrazione deve comparire un soggetto munito del potere di conciliare.

8. Falls die Schlichtung gelingt, und zwar auch wenn nur beschränkt auf einen Teil der vom Personal gestellten Forderung, wird ein getrenntes Protokoll verfasst, das von den Parteien und den Mitgliedern der Schlichtungskommission unterzeichnet wird. Das Protokoll gilt als Vollstreckungstitel gemäß den entsprechenden staatlichen Bestimmungen.

9. Falls zwischen den Parteien keine Einigung erzielt wird, muss die Schlichtungskommission einen Vorschlag für die gütliche Beilegung des Streitfalles vorlegen. Wenn der Vorschlag nicht angenommen wird, werden die wesentlichen Punkte desselben im Protokoll zusammen mit der Stellungnahme der Parteien wiedergegeben.

10. Der/Dem Vorsitzenden und der Stellvertreterin/dem Stellvertreter steht eine angemessene Vergütung zu, die von der Landesregierung nach Besprechung mit den auf Bereichsebene repräsentativen Gewerkschaften festgelegt wird.

#### Art. 24

##### *Schiedsgericht für Arbeitsstreitfälle*

1. Falls der Schlichtungsversuch nicht gelingt oder falls die von der Zivilprozessordnung dafür vorgesehene Frist verstrichen ist, können die Parteien vereinbaren, mit der Entscheidung des Streitfalles die Schlichtungskommission laut Artikel 23 in ihrer Eigenschaft als Schiedsgericht zu befassen, und zwar auch über die Gewerkschaft, der das Personal angehört oder den Auftrag erteilt hat.

2. Der entsprechende Antrag kann im Zuge des Schlichtungsverfahrens eingebracht werden und wird im Protokoll festgehalten; er kann auch nachträglich am Sitz des Schiedsgerichtes hinterlegt werden.

3. Der Antrag laut Absatz 2 muss die genaue Forderung sowie alle übrigen Angaben laut Artikel 23 Absatz 6 enthalten.

4. Das Schiedsgericht kann einen Termin für die Vorlage von Unterlagen oder Beweismitteln durch die Parteien festlegen und der Verwaltung die Hinterlegung der für den Schiedsspruch für erforderlich erachteten Unterlagen anordnen.

5. Das Schiedsgericht erlässt den Schiedsspruch innerhalb von zwei Monaten nach Abschluss des Ermittlungsverfahrens. Falls der Schiedsspruch

8. Se la conciliazione riesce, anche limitatamente ad una parte della pretesa avanzata dal/dalla dipendente, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti del collegio di conciliazione. Il verbale costituisce titolo esecutivo ai sensi della relativa normativa statale.

9. Se non si raggiunge un accordo fra le parti, il collegio di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini della stessa sono riassunti nel verbale, con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti.

10. Al/alla presidente del collegio di conciliazione e al suo sostituto/alla sua sostituta spetta un adeguato compenso da stabilirsi dalla Giunta provinciale, previo confronto con le organizzazioni sindacali rappresentative a livello di comparto.

#### Art. 24

##### *Arbitrato per le controversie di lavoro*

1. Se il tentativo di conciliazione non riesce o comunque è decorso il termine previsto dal codice di procedura civile, le parti possono concordare di deferire la risoluzione della controversia al collegio di conciliazione di cui all'articolo 23, in funzione di collegio arbitrale, anche tramite l'organizzazione sindacale alla quale il personale aderisce o abbia conferito mandato.

2. La relativa richiesta può essere presentata nel corso del tentativo di conciliazione ed è inserita nel verbale; essa può essere inoltre presentata mediante successiva richiesta da depositare presso la sede del collegio arbitrale.

3. La richiesta di cui al comma 2 deve contenere la precisa pretesa, nonché le altre indicazioni previste al comma 6 dell'articolo 23.

4. Il collegio arbitrale può determinare un termine per la presentazione di documenti o mezzi istruttori da parte dei contendenti ed ordinare all'amministrazione il deposito della documentazione ritenuta necessaria ai fini della pronuncia del lodo arbitrale.

5. Il collegio emette il lodo arbitrale entro due mesi dalla chiusura dell'istruttoria. Se il lodo non è emesso entro sei mesi dal deposito della richiesta di

innerhalb von sechs Monaten nach Hinterlegung des Antrages laut Absatz 2 nicht gefällt wird, kann das ordentliche Gericht mit dem Streitfall befasst werden.

6. Der/Dem Vorsitzenden und der Stellvertreterin/dem Stellvertreter steht eine angemessene Vergütung zu, die von der Landesregierung nach Besprechung mit den auf Bereichsebene repräsentativen Gewerkschaften festgelegt wird.

#### Art. 25

##### *Umsetzung des Generationenpaktes im öffentlichen Dienst*

1. Das Land und die öffentlichen Körperschaften, die von ihm abhängig sind oder deren Ordnung unter seine Gesetzgebungsbefugnis fällt oder ihm übertragen ist, setzen sich zum Ziel, die Arbeitslosigkeit zu verringern, indem sie junge Arbeitslose bis zu einem Alter von 35 Jahren und andere Kategorien in den Dienst aufnehmen, die aufgrund der allgemeinen Vorgaben des Mehrjahresplanes für die Beschäftigungspolitik des Landes ausfindig gemacht werden.

2. Die Aufnahme gemäß Absatz 1 ist an die Reduzierung der Arbeitszeit jenes Personals gebunden, das vor der Versetzung in den Ruhestand steht. Die entsprechenden Voraussetzungen und Modalitäten werden mittels Kollektivvertragsverhandlungen bestimmt.

3. Die Abdeckung der Kosten, die der jeweiligen Körperschaft durch die Aufnahme des Personals gemäß Absatz 1 und die Übernahme der Beitragskosten für Fürsorge und Ruhegehalt des Personals laut Absatz 2 für den Zeitraum, in dem es mit gekürztem Stundenplan arbeitet, entstehen, erfolgt in der Größenordnung der insgesamt durch die Maßnahmen laut Absatz 2 erzielten Kosteneinsparungen.

#### Art. 26

##### *Ergänzungsvorsorge und Abfertigung*

1. Für das Personal der Körperschaften laut Artikel 1 gilt im Bereich der Ergänzungsvorsorge und der Abfertigung weiterhin die in den Landeskollektivverträgen vorgesehene Regelung.

2. Für das Personal des Landes sowie der vom Land abhängigen Körperschaften und jener, deren

cui al comma 2, può essere adita l'autorità giudiziaria.

6. Al/Alla presidente del collegio arbitrale e al suo sostituto/alla sua sostituta spetta un adeguato compenso da stabilirsi dalla Giunta provinciale, previo confronto con le organizzazioni sindacali rappresentative a livello di comparto.

#### Art. 25

##### *Attuazione del patto generazionale nel pubblico impiego*

1. La Provincia e gli enti pubblici da essa dipendenti o il cui ordinamento rientra nella competenza legislativa propria o delegata della Provincia adottano opportune misure per ridurre la disoccupazione attraverso l'assunzione di giovani disoccupati fino a 35 anni di età, nonché di altre categorie da individuarsi sulla base degli indirizzi generali stabiliti dal piano pluriennale per l'occupazione della Provincia.

2. L'assunzione di cui al comma 1 è subordinata alla riduzione dell'orario di lavoro del personale in procinto di essere collocato a riposo secondo i requisiti e le modalità stabiliti dalla contrattazione collettiva.

3. Le spese per l'assunzione del personale di cui al comma 1 e per l'assunzione per intero, da parte dell'ente di appartenenza dei contributi di previdenza e di quiescenza corrispondenti al periodo di riduzione dell'orario di lavoro del personale di cui al comma 2, sono effettuate nei limiti dei risparmi di spesa derivanti complessivamente dalle misure di cui al comma 2.

#### Art. 26

##### *Previdenza complementare e trattamento di fine rapporto*

1. Nei confronti del personale degli enti di cui all'articolo 1 continua ad applicarsi la disciplina stabilita dai contratti collettivi provinciali in materia di previdenza complementare e di trattamento di fine rapporto.

2. Al personale della Provincia e degli enti da essa dipendenti o il cui ordinamento rientra nella

Rechtsordnung in die Gesetzgebungsbefugnis des Landes fällt, kann die wie auch immer benannte Abfertigung in dem gemäß den geltenden Bestimmungen des Landes zustehenden Ausmaß vorgestreckt werden. Dieser Vorschuss kann, falls das betroffene Personal eine unwiderrufliche Inkassovollmacht ausstellt, zur Gänze oder zum Teil auch den Anteil der Abfertigung beinhalten, der zu Lasten des Nationalen Institutes für soziale Fürsorge geht.

Art. 27

*Übernahme der Verwaltung des Personals der vom Land abhängigen Körperschaften durch das Land*

1. Um die Kosten einzuschränken und eine möglichst einheitliche Entlohnung zu gewährleisten, kann das Personal der vom Land abhängigen Körperschaften, vorbehaltlich der Bestimmungen laut Artikel 16, an die Landesverwaltung überstellt werden, wobei es jedoch funktional weiterhin der jeweiligen Körperschaft, der es zur Verfügung gestellt wird, unterstellt ist.

Art. 28

*Verlängerung des Arbeitsvertrages bis zum Ende des Kindergartenjahres*

1. Bis zur Neuregelung mit Kollektivvertrag wird die Dienstzeit des Integrations- und Kindergartenpersonals mit befristetem Arbeitsvertrag zur Eindämmung der Personalspesen bis zum Ende des Kindergartenjahres unter folgenden Bedingungen verlängert:

- a) effektiv geleisteter Dienst für wenigstens 210 Tage im Laufe des Kindergartenjahres, und
- b) Bereitschaft des Personals zur Dienstleistung im Sommerkindergarten oder in sonstigen Formen der Betreuung von Minderjährigen mit Beeinträchtigung, um die zur Abdeckung des gesamten Kindergartenjahres fehlenden Arbeitstage einzubringen.

Art. 29

*Versetzung in den Ruhestand von Amts wegen*

1. Zwecks Förderung des Generationenwechsels und Eindämmung der Personalkosten bei den Körperschaften laut Artikel 1 bestimmt die Landesregierung die Versetzung von Amts wegen in den Ruhestand und die gleichzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Personals mit Anrecht auf die Pension unter Berücksichtigung folgender Kriterien:

competenza legislativa propria della Provincia può essere anticipato il trattamento di fine rapporto o di fine servizio comunque denominato, nei limiti della misura spettante ai sensi della vigente normativa provinciale. Tale anticipazione può includere, previo rilascio di regolare procura irrevocabile di incasso da parte del personale interessato, anche la quota, o parte di essa, di spettanza dell'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale.

Art. 27

*Assunzione dell'amministrazione del personale degli enti dipendenti dalla Provincia*

1. Ai fini del contenimento delle spese e per garantire un trattamento economico possibilmente uniforme, il personale degli enti dipendenti dalla Provincia può essere trasferito, salvo il rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 16, all'Amministrazione provinciale, ferma rimanendo la sua dipendenza funzionale dal rispettivo ente, al quale è messo a disposizione.

Art. 28

*Proroga del contratto di lavoro fino alla fine dell'anno formativo*

1. In attesa di una nuova disciplina con contratto collettivo ed al fine di contenere le spese di personale, l'orario di lavoro del personale dell'integrazione e delle scuole dell'infanzia con contratto di lavoro a tempo determinato viene prorogato fino alla fine dell'anno formativo alle seguenti condizioni:

- a) prestazione di servizio effettivo nell'arco dell'anno formativo per non meno di 210 giorni e
- b) disponibilità del personale a prestare servizio nella scuola dell'infanzia estiva o in altre forme di assistenza di minori con disabilità per recuperare i giorni di lavoro mancanti ai fini della copertura dell'intero anno formativo.

Art. 29

*Collocamento a riposo d'ufficio*

1. Al fine di favorire il ricambio generazionale e il contenimento delle spese di personale degli enti di cui all'articolo 1, la Giunta provinciale stabilisce il collocamento a riposo d'ufficio e la contestuale risoluzione del rapporto di lavoro del personale con diritto a pensione tenendo conto dei seguenti criteri:

- a) ein Lebensalter nicht unter 63 Jahren und nicht über dem für die Alterspension geltenden Alter,
- b) graduelle Reduzierung des Lebensalters, das für die Versetzung in den Ruhestand von Amts wegen erforderlich ist, wobei auf jeden Fall gewährleistet wird, dass das Personal bis zu dem Lebensalter im Dienst bleiben kann, ab dem eine Reduzierung der Pension ausgeschlossen ist,
- c) Verbleib im Dienst über den Termin laut Buchstabe a) hinaus, um das Recht auf die Pension zu erwerben, maximal bis zu jenem Alter, das laut geltenden Bestimmungen für öffentliche Bedienstete vorgesehen ist.

2. Abweichend von Absatz 1 kommen die besonderen staatlichen Bestimmungen für die ärztlichen und sanitären Leiter zur Anwendung.

#### Art. 30

##### *Freistellung vom Dienst für die Ausübung des lokalen politischen Mandates*

1. Das in einen Gemeinderat gewählte Personal hat Anrecht auf die Freistellung vom Dienst, um an den Ratssitzungen teilzunehmen, einschließlich der notwendigen Zeit, um den Sitzungsort zu erreichen. Die Vorsitzenden der Gemeinderatsfraktionen in Gemeinden mit mehr als 15.000 Einwohnern haben Anrecht auf die Freistellung vom Dienst für maximal 24 Arbeitsstunden im Monat und die Gemeinderäte aller Gemeinden für maximal zwei Stunden für jede Gemeinderatssitzung.

#### Art. 31

##### *Abwesenheit wegen Krankheit – ärztliche Bescheinigung*

1. Im Krankheitsfalle hat das Personal die Verwaltung unmittelbar davon in Kenntnis zu setzen, wobei die eventuelle Änderung der Zustelladresse anzugeben ist. Die ärztliche Bescheinigung ist ab dem zweiten Krankheitstag, der auf einen Arbeitstag fällt, auszustellen. Im Falle wiederholter Abwesenheiten aus Krankheitsgründen an einzelnen Tagen kann die Verwaltung die ärztliche Bescheinigung auch für jede einzelne Abwesenheit verlangen.

- a) un'età anagrafica non inferiore a 63 anni e non superiore all'età prevista per la pensione di vecchiaia;
- b) graduale riduzione dell'età anagrafica per il collocamento a riposo d'ufficio, garantendo comunque la permanenza in servizio fino all'età anagrafica necessaria per escludere la riduzione della pensione;
- c) previsione del trattamento in servizio oltre il termine di cui alla lettera a) al fine di maturare il diritto alla pensione, e comunque non oltre l'età prevista dalla normativa vigente per i dipendenti pubblici.

2. In deroga al comma 1 trovano applicazione le specifiche disposizioni statali vigenti per la dirigenza medica e sanitaria.

#### Art. 30

##### *Permessi per mandato politico locale*

1. Il personale eletto in un consiglio comunale ha diritto di assentarsi dal servizio per poter partecipare alle sedute del consiglio, compreso il tempo necessario per raggiungere il luogo ove si svolgono le sedute. I presidenti dei gruppi consiliari dei comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti hanno diritto di assentarsi dai rispettivi posti di lavoro per un massimo di 24 ore lavorative al mese; i consiglieri comunali di tutti i comuni per un massimo di due ore per ogni seduta di consiglio.

#### Art. 31

##### *Assenza per malattia – certificato medico*

1. In caso di malattia il personale deve darne immediata comunicazione all'amministrazione, indicando l'eventuale variazione di recapito. Il certificato medico deve essere richiesto a partire dal secondo giorno lavorativo di malattia. In caso di ripetute assenze giornaliere per malattia è facoltà dell'amministrazione richiedere il certificato medico anche per ogni singola assenza.



7. ABSCHNITT  
DISZIPLINARORDNUNG

Art. 32

*Allgemeine Grundsätze und Zuständigkeiten*

1. Auf das Personal der in Artikel 1 genannten Körperschaften kommen Artikel 2106 des Zivilgesetzbuches und Artikel 7 Absätze 1, 2, 3, 5 und 8 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300, zur Anwendung.

2. In den Kollektivverträgen können die verschiedenen Arten der Übertretungen und der Disziplinarstrafen, inbegriffen die vorbeugende Dienstenthebung, genauer festgelegt werden; unbeschadet bleiben die Bestimmungen des Landes über die Verantwortung der Führungskräfte und über die Unvereinbarkeit und die Ämterhäufung.

3. Die in Artikel 1 genannten Körperschaften bestimmen die Organisationseinheit und das Organ, die für die Disziplinarverfahren, inbegriffen die vorbeugende Dienstenthebung, zuständig sind; diese halten aufgrund einer Meldung der Direktorin/des Direktors der jeweiligen Organisationseinheit, in der die/der Bedienstete arbeitet, oder aufgrund eigener Informationen der/dem Bediensteten die Übertretung vor, wickeln das Disziplinarverfahren ab und verhängen im Falle erwiesener Schuld die Strafe. Für das Personal des Landes bestimmt die Landesregierung die für die Disziplinarverfahren zuständige Organisationseinheit und das Organ.

4. Die Disziplinarstrafe kann von der/dem Bediensteten vor der Schlichtungskommission angefochten werden, die auf Vereinbarung der Parteien auch als Schiedsgericht fungieren kann.

Art. 33

*Arten der Disziplinarstrafen  
und Anwendungskriterien*

1. Die Verletzung der Dienstpflichten und Verhaltensregeln sowie die Verletzung von strafrechtlichen Bestimmungen durch das Personal haben, vorbehaltlich eines Disziplinarverfahrens, je nach Schwere der Übertretung die Anwendung folgender Disziplinarstrafen zur Folge:

- a) Verweis,
- b) Gehaltskürzung,
- c) zeitweilige Enthebung vom Dienst,
- d) Entlassung mit Kündigungsfrist,

CAPO VII  
ORDINAMENTO DISCIPLINARE

Art. 32

*Principi generali e competenze*

1. Al personale degli enti di cui all'articolo 1 si applicano l'articolo 2106 del codice civile e l'articolo 7, commi 1, 2, 3, 5 e 8, della legge 20 maggio 1970, n. 300.

2. Salvo quanto previsto dalla normativa provinciale sulla responsabilità dirigenziale, sull'incompatibilità e sul cumulo di impieghi, la tipologia delle infrazioni e delle relative sanzioni disciplinari, compresa la sospensione cautelare dal servizio, possono essere definiti più dettagliatamente dai contratti collettivi.

3. Gli enti di cui all'articolo 1 individuano l'unità organizzativa e l'organo competenti per i procedimenti disciplinari, compresa la sospensione cautelare; questi ultimi provvedono, su segnalazione del direttore/della direttrice dell'unità organizzativa in cui il/la dipendente lavora o sulla base delle informazioni in loro possesso, alla contestazione dell'addebito al/alla dipendente medesimo/medesima, istruiscono il procedimento disciplinare e, in caso di comprovata colpa, applicano la sanzione. Per il personale della Provincia, l'individuazione dell'unità organizzativa e dell'organo competente per i procedimenti disciplinari spetta alla Giunta provinciale.

4. La sanzione disciplinare può essere impugnata dal/dalla dipendente innanzi alla commissione di conciliazione, che su accordo delle parti può fungere anche da organo arbitrale.

Art. 33

*Tipologia delle sanzioni disciplinari  
e criteri applicativi*

1. La violazione degli obblighi di servizio e di comportamento nonché l'infrazione alle norme penali da parte del personale danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari, previo procedimento disciplinare:

- a) censura;
- b) riduzione dello stipendio;
- c) sospensione dal servizio;
- d) licenziamento con preavviso;

e) fristlose Entlassung.

2. Bei der Verhängung der Disziplinarstrafen werden folgende allgemeine Kriterien berücksichtigt:

- a) Vorsätzlichkeit im Handeln sowie Grad der gezeigten Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit oder Unerfahrenheit, wobei auch die Vorhersehbarkeit des Ereignisses zu bewerten ist,
- b) Schwere der Verletzung,
- c) die mit der jeweiligen Arbeitstätigkeit der/des Bediensteten verbundene Verantwortung,
- d) Höhe des der Verwaltung, den Bürgern und Bürgerinnen oder Dritten zugefügten Schadens oder Ausmaß der Gefahr, in welche diese gebracht wurden, oder der Grad der Beeinträchtigung des Dienstes,
- e) Vorliegen von Strafmilderungs- oder Strafschärfungsgründen, unter besonderer Berücksichtigung des Verhaltens des Personals, allfälliger früherer Disziplinarstrafen innerhalb der vom Gesetz vorgesehenen zwei Jahre und des Verhaltens gegenüber den Bürgern und Bürgerinnen,
- f) Mittäterschaft mehrerer Bediensteter nach Absprache,
- g) Höhe und Angemessenheit der Strafen in Bezug auf die Schwere der Übertretung.

3. Aufgrund der in Absatz 2 genannten Kriterien kann von den in Absatz 1 vorgesehenen Strafen auch die schwerere oder weniger schwere Strafe verhängt werden.

4. Die nicht ausdrücklich vorgesehenen Verfehlungen werden auf jeden Fall gemäß den in Absatz 2 angeführten Kriterien geahndet, wobei für die Bestimmung der zu ahndenden Fakten auf die Dienstpflichten und Verhaltensregeln laut Artikel 15 und bezüglich Art und Ausmaß der Strafen auf die von den Artikeln 35 bis 39 ableitbaren Grundsätze Bezug genommen wird.

5. Der Schaden, den das Personal der Verwaltung oder Dritten durch vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten im Dienst zufügt, ist auf jeden Fall gemäß einschlägigen Bestimmungen zu vergüten.

Art. 34  
*Verweis*

1. Der Verweis besteht in einem schriftlichen Tadel.

e) licenziamento senza preavviso.

2. In sede di irrogazione delle sanzioni disciplinari vengono rispettati i seguenti criteri generali:

- a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b) gravità della violazione;
- c) responsabilità connesse alla posizione rivestita dal/dalla dipendente;
- d) grado di danno o di pericolo causati all'amministrazione, agli utenti o a terzi ovvero disservizio determinatosi;
- e) sussistenza di circostanze attenuanti o aggravanti, con particolare riguardo al comportamento del personale, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge, al comportamento verso gli utenti;
- f) concorso dell'infrazione di più dipendenti in accordo tra di loro;
- g) gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità dell'infrazione.

3. Sulla base dei criteri di cui al comma 2 può essere irrogata anche la sanzione disciplinare più o meno grave tra quelle previste al comma 1.

4. Le mancanze non espressamente previste sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 2, facendo riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi di servizio e di comportamento di cui all'articolo 15 e quanto al tipo ed alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dagli articoli da 35 a 39.

5. Il danno causato all'amministrazione o a terzi per effetto del comportamento doloso o gravemente colposo tenuto dal personale in servizio comporta comunque l'obbligo del risarcimento del relativo danno ai sensi della vigente normativa.

Art. 34  
*Censura*

1. La censura consiste in un rimprovero scritto.

2. Der Verweis wird verhängt:

- a) bei geringfügigen Verletzungen der Dienstpflichten oder Verhaltensregeln, inbegriffen die Nichtbeachtung der Arbeitszeiteinteilung,
- b) bei unkorrektem Verhalten gegenüber Vorgesetzten oder anderem Personal oder gegenüber Nutzerinnen/Nutzern des Dienstes oder im Parteienverkehr,
- c) wegen Nachlässigkeit im Umgang mit den Räumlichkeiten, beweglichen Gütern oder Geräten, die dem Personal anvertraut sind oder die aufgrund seiner Verantwortung seiner Aufsicht unterliegen,
- d) bei Nichtbeachtung der Bestimmungen im Bereich der Unfallverhütung und der Sicherheit am Arbeitsplatz, falls dadurch ein Schaden verursacht oder der Dienst beeinträchtigt wurde,
- e) bei Verweigerung von Leibesvisiten zum Schutze des Vermögens der Verwaltung unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Artikels 6 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300,
- f) bei gelegentlich ungenügender Leistung,
- g) bei einer Verletzung von Verhaltensregeln, die nicht ausdrücklich unter obige Buchstaben fällt und durch die der Verwaltung kein großer Schaden oder keine große Gefahr entstanden ist.

Art. 35  
*Gehaltskürzung*

1. Die Gehaltskürzung kann nicht weniger als ein Zehntel und nicht mehr als ein Viertel des zustehenden Monatsgehaltes laut Besoldungsstufe betragen und darf für höchstens sechs Monate verfügt werden. Im Falle einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst oder bei Verlassen desselben wird, zusätzlich zur Disziplinarstrafe, die gesamte Besoldung im Verhältnis zur Zeit der Abwesenheit gekürzt. Die Sozialversicherungsabgaben werden im Falle der Gehaltskürzung auf den vollen Betrag des Gehaltes berechnet.

2. Die Gehaltskürzung wird verhängt:

- a) bei Rückfall in die Verfehlungen, die zur Verhängung des Verweises geführt haben, oder bei besonders schweren Verfehlungen dieser Art,
- b) bei unbegründeter Verspätung von nicht mehr als zehn Tagen bei der Übersiedlung in den von den Vorgesetzten zugewiesenen Dienstsitz,
- c) wenn im Kranken- oder Unfallstand Arbeitstätigkeiten ausgeführt werden,
- d) wenn außerhalb der Dienstzeit gewinnbringende Tätigkeiten ausgeführt werden, die von der eigenen Verwaltung nicht genehmigt wurden oder bei denen die Bedingungen missachtet wurden. In

2. La censura viene irrogata per:

- a) lievi inosservanze degli obblighi di servizio o di comportamento, compreso il mancato rispetto dell'articolazione dell'orario di lavoro;
- b) condotta non conforme ai principi di correttezza verso superiori o altro personale o nei confronti degli utenti o del pubblico;
- c) negligenza nella cura dei locali, di beni mobili o di strumenti affidati al personale o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, esso debba espletare azione di vigilanza;
- d) inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, se ne è derivato un danno o un disservizio;
- e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- f) saltuario insufficiente rendimento;
- g) violazione dei doveri di comportamento non ricompresi specificamente nelle lettere precedenti, da cui sia derivato un danno o un pericolo non grave all'amministrazione.

Art. 35  
*Riduzione dello stipendio*

1. La riduzione dello stipendio non può essere inferiore ad un decimo né superiore ad un quarto dello stipendio mensile del livello in godimento e non può avere durata superiore a sei mesi. In caso di ingiustificata assenza dal servizio o abbandono dello stesso, oltre alla sanzione disciplinare, il trattamento economico complessivo è ridotto in proporzione al periodo di assenza. In caso di riduzione dello stipendio gli oneri previdenziali e sociali sono computati sull'intera retribuzione.

2. La riduzione dello stipendio è inflitta per:

- a) recidiva nelle mancanze che abbiano comportato l'irrogazione della censura oppure in caso di mancanze di particolare gravità;
- b) ingiustificato ritardo, non superiore a dieci giorni, a trasferirsi nella sede assegnata dai superiori;
- c) svolgimento di attività lavorative durante lo stato di malattia o di infortunio;
- d) svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro senza autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza o in violazione dei relativi limiti. In tale caso il 30 per cento del corrispet-

diesem Fall stehen 30 Prozent des Bruttoentgeltes für die entsprechende Tätigkeit der eigenen Verwaltung zu. Von den genehmigten Tätigkeiten stehen der eigenen Verwaltung 30 Prozent der Bruttoeinkünfte zu, welche gemäß Artikel 13 Absatz 1 Buchstabe c) die 30 Prozent des bezogenen Gehaltes überschreiten. Die Nichtüberweisung dieser Einkünfte innerhalb einer bestimmten Frist an die eigene Verwaltung zieht zusätzlich die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung mit Kündigungsfrist unter Beachtung des Verfahrens laut Artikel 39 nach sich.

#### Art. 36

##### *Zeitweilige Enthebung vom Dienst*

1. Zeitweilige Enthebung vom Dienst bedeutet die Entfernung vom Dienst und die Streichung des Gehaltes bis zu 60 Tagen.

2. Die zeitweilige Enthebung vom Dienst wird verhängt:

- a) bei unbegründeter Abwesenheit vom Dienst bis zu zehn Tagen oder bei willkürlichem Verlassen desselben; in diesen Fällen wird das Ausmaß der Strafe im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit vom Dienst oder des Verlassens des Dienstes bestimmt sowie im Verhältnis zur dadurch entstandenen Beeinträchtigung des Dienstes, zur Schwere der Pflichtverletzung durch das Personal sowie zu den Schäden, die der Verwaltung, den Nutzerinnen/Nutzern oder Dritten verursacht wurden,
- b) bei Drohung, schwerer Beschimpfung, Beleidigung oder Verleumdung des Publikums oder anderen Personals sowie Streitigkeiten mit Tätlichkeiten am Arbeitsplatz, auch mit Nutzerinnen/Nutzern,
- c) bei beleidigenden Äußerungen der Verwaltung gegenüber, vorbehaltlich der freien Meinungsäußerung laut Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Mai 1970, Nr. 300,
- d) bei Handlungen, Verhaltensweisen oder Belästigungen, auch sexueller Art, welche die Würde der Person verletzen,
- e) bei jedwedem widerrechtlichen Verhalten, woraus der Verwaltung, den Nutzerinnen/Nutzern oder Dritten ein Schaden oder eine große Gefahr entstanden sind.

3. Das zeitweilig vom Dienst enthobene Personal kann bei der nächstfolgenden Fälligkeit für den Aufstieg in der Besoldung keine positive Bewertung erhalten. Der Zeitraum der zeitweiligen Enthebung vom Dienst wird im Hinblick auf die dienst- und be-

tivo lordo, percepito per la relativa attività, spetta all'amministrazione d'appartenenza. In caso d'attività autorizzata, il 30 per cento dei relativi proventi lordi che superano il 30 per cento dello stipendio in godimento di cui all'articolo 13, comma 1, lettera c), spettano all'amministrazione di appartenenza. Il mancato versamento di tali proventi all'amministrazione d'appartenenza entro il termine stabilito comporta, inoltre, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso, nel rispetto del procedimento di cui all'articolo 39.

#### Art. 36

##### *Sospensione dal servizio*

1. La sospensione dal servizio consiste nell'allontanamento dal servizio con la privazione della retribuzione fino a 60 giorni.

2. La sospensione dal servizio è inflitta per:

- a) assenza ingiustificata dal servizio fino a dieci giorni o arbitrario abbandono del servizio; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del personale, nonché agli eventuali danni causati all'amministrazione, agli utenti o a terzi;
- b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altro personale, nonché alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'amministrazione, nel rispetto della libertà di opinione di cui all'articolo 1 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- d) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, che siano lesivi della dignità della persona;
- e) qualsiasi comportamento illecito da cui sia derivato un danno o pericolo grave all'amministrazione, agli utenti o a terzi.

3. Il personale sospeso dal servizio, alla prima scadenza successiva, non può ottenere una valutazione positiva ai fini della progressione economica. Il periodo di sospensione è detratto a tutti gli effetti, giuridici, economici e previdenziali, dal computo

soldungsrechtliche Stellung sowie auf die Pension jedenfalls vom Dienstalter abgezogen. Während der zeitweiligen Enthebung vom Dienst ist dem Personal der Zugang zum Arbeitsplatz untersagt.

#### Art. 37

##### *Entlassung mit Kündigungsfrist*

1. Die Disziplinarstrafe der Entlassung unter Einhaltung der geltenden Kündigungsfrist wird angewandt:

- a) bei mehrfachem Rückfall, mindestens drei Mal pro Jahr, in eine Verfehlung laut Artikel 35, auch verschiedener Natur, oder bei Rückfall in eine Verfehlung laut Artikel 36 innerhalb von zwei Jahren,
- b) bei Verschleierung von Tatsachen und Umständen über die widerrechtliche Verwendung, unbefugte Änderung, Veruntreuung oder Unterschlagung von Geldern oder Gütern, welche der Verwaltung zustehen, gehören oder anvertraut sind, durch eine Bedienstete, die aufgrund ihrer Stellung eine Aufsichts- und Kontrollpflicht haben,
- c) bei ausdrücklicher Ablehnung einer Versetzung, die aus begründeten Diensterfordernissen mit endgültiger Maßnahme verfügt wurde,
- d) bei willkürlicher und ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst für einen Zeitraum von mehr als zehn aufeinander folgenden Arbeitstagen,
- e) bei anhaltender ungenügender Leistung oder jedweder anderen schwerwiegenden Handlung, auf Grund derer die vollständige Unfähigkeit erwiesen ist, die Dienstplichten in angemessener Weise zu erfüllen,
- f) bei rechtskräftiger Verurteilung wegen eines außerhalb des Dienstes und nicht in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis begangenen Verbrechens, das aufgrund seiner besonderen Schwere den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht zulässt,
- g) bei wiederholter, gewinnbringender Tätigkeit außerhalb der Arbeitszeit und ohne die Ermächtigung der eigenen Verwaltung. In diesem Falle steht 30 Prozent des Bruttoentgeltes für diese Tätigkeit der eigenen Verwaltung zu. Im Fall von genehmigten Tätigkeiten stehen der eigenen Verwaltung jene Einkünfte zu, welche die 30 Prozent des bezogenen Gehaltes gemäß Artikel 13 Absatz 1 Buchstabe c) überschreiten.

dell'anzianità. Durante il periodo di sospensione il personale non può accedere al posto di lavoro.

#### Art. 37

##### *Licenziamento con preavviso*

1. La sanzione disciplinare del licenziamento, nel rispetto del vigente termine di preavviso, si applica per:

- a) recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, in una delle mancanze previste all'articolo 35, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una delle mancanze di cui all'articolo 36;
- b) occultamento di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di spettanza o di pertinenza dell'amministrazione o ad essa affidati, quando in relazione alla posizione rivestita il personale abbia un obbligo di vigilanza o controllo;
- c) rifiuto espresso del trasferimento, disposto con provvedimento divenuto definitivo, per motivate esigenze di servizio;
- d) assenza arbitraria ed ingiustificata dal servizio per un periodo superiore a dieci giorni lavorativi consecutivi;
- e) persistente insufficiente rendimento, ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;
- f) condanna passata in giudicato per un delitto che, commesso fuori dal servizio e non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità;
- g) svolgimento di attività lucrativa al di fuori dell'orario di lavoro senza autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza, se recidivo. In tale caso il 30 per cento del corrispettivo lordo percepito per la relativa attività spetta all'amministrazione di appartenenza. In caso di attività autorizzata i relativi proventi che superano il 30 per cento dello stipendio in godimento di cui all'articolo 13, comma 1, lettera c), spettano all'amministrazione di appartenenza.

Art. 38  
*Fristlose Entlassung*

1. Die Disziplinarstrafe der fristlosen Entlassung wird angewandt:

- a) wenn im Dienst schwerwiegende, ungesetzliche und strafrechtlich relevante Handlungen getätigt werden, wofür Anzeigepflicht besteht,
- b) bei Rückfall in Gewalttätigkeiten gegen anderes Personal oder Dritte am Arbeitsplatz, auch aus nicht dienstlichen Gründen,
- c) wenn festgestellt wird, dass die Aufnahme durch Vorlage gefälschter Unterlagen oder jedenfalls durch betrügerische Mittel erreicht wurde,
- d) wenn, ganz allgemein, mit Vorsatz so schwerwiegende Handlungen oder Taten, welche im Buchstaben a) nicht enthalten sind, auch gegenüber Dritten begangen wurden, die den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, auch provisorisch, nicht zulassen,
- e) bei rechtskräftiger Verurteilung, für welche der dauerhafte Ausschluss von öffentlichen Ämtern oder die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgesehen ist.

Art. 39  
*Disziplinarverfahren*

1. Das für das Disziplinarverfahren zuständige Organ leitet das Verfahren aufgrund der Meldung der/des direkten Vorgesetzten oder von Amts wegen ein und sorgt für die umgehende schriftliche Vorhaltung der Anschuldigung gegenüber dem betroffenen Personal.

2. Das Personal kann innerhalb von 20 Tagen nach der Vorhaltung seine Gegendarstellung vorbringen. Dem Personal oder seiner ausdrücklich bevollmächtigten Vertrauensperson oder der Vertreterin/dem Vertreter der Gewerkschaft, welcher es angehört oder die es beauftragt, ist es außerdem gestattet, Einsicht in alle Ermittlungsunterlagen zum eingeleiteten Verfahren zu nehmen. Obige Frist ist außerdem dem Personal immer dann zu gewähren, wenn eine Änderung oder Ergänzung der Vorhaltung erfolgt oder wenn neue Unterlagen ins Verfahren aufgenommen werden. Jede Änderung oder Ergänzung der Vorhaltung muss schriftlich erfolgen. Die Nichteinhaltung der Frist von 20 Tagen hat den Verfall des Disziplinarverfahrens zur Folge.

3. Das Personal wird unter Einhaltung der Frist laut Absatz 2 von dem für das Disziplinarverfahren

Art. 38  
*Licenziamento senza preavviso*

1. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per:

- a) commissione in servizio di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, per i quali sussiste l'obbligo di denuncia;
- b) recidiva, negli ambienti di lavoro, di vie di fatto contro altro personale o terzi, anche per motivi non attinenti al servizio;
- c) accertamento che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;
- d) commissione, in genere, di fatti o atti dolosi, non ricompresi nella lettera a), anche nei confronti di terzi, di gravità tale da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro;
- e) condanna penale definitiva per la quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione del rapporto di lavoro.

Art. 39  
*Procedimento disciplinare*

1. L'organo competente per il procedimento disciplinare, su segnalazione del diretto/della diretta superiore o d'ufficio, istruisce il procedimento disciplinare e procede alla tempestiva contestazione scritta dell'addebito al/alla dipendente.

2. Il/La dipendente può presentare le sue controdeduzioni entro i successivi 20 giorni dalla contestazione dell'addebito. Al/Alla dipendente o, su espressa delega, alla persona di fiducia o al/alla rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico. Il predetto termine deve essere inoltre concesso al/alla dipendente ogni volta avvenga una modifica o integrazione della contestazione o venga acquisita nuova documentazione. Ogni modifica o integrazione della contestazione deve avvenire in forma scritta. Il mancato rispetto del termine di 20 giorni comporta la decadenza dell'azione disciplinare.

3. Il/La dipendente è convocato/convocata dal/dalla responsabile del procedimento disciplinare,

zuständigen Organ vorgeladen, damit es sich rechtfertigen kann; es kann sich dabei von einer Person seines Vertrauens oder von einer Vertreterin/einem Vertreter der Gewerkschaft, der es angehört oder die es beauftragt, beistehen lassen.

4. Nach Abschluss des Anhörungsverfahrens durch das für das Disziplinarverfahren zuständige Organ verhängt dieses die Disziplinarstrafe oder verfügt die Archivierung und setzt die betroffene Person und deren unmittelbare Vorgesetzte/unmittelbaren Vorgesetzten davon in Kenntnis. Kann die/der Betroffene der Vorladung aus einem triftigen Grund nicht Folge leisten, so erfolgt eine weitere Vorladung. In diesem letzten Fall läuft die Frist laut Absatz 5 ab dem Datum der neuen Vorladung.

5. Das Disziplinarverfahren, inbegriffen die eventuelle vorbeugende Dienstenthebung, erlischt, falls es innerhalb von 120 Tagen ab dem Tag der Vorhaltung nicht abgeschlossen wird, außer es erfolgt die Aussetzung im Sinne der Artikel 40 und 41. Auf Antrag des Personals kann das Disziplinarverfahren außerdem, unter Angabe der entsprechenden Frist, ausgesetzt werden, um dem von einem psychophysischen Leiden betroffenen Personal die Möglichkeit zu geben, sich einer Therapie zu unterziehen, oder um festzustellen, ob die Voraussetzungen für eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Im Falle der Aussetzung des Disziplinarverfahrens läuft die obgenannte Frist ab dem Tag der Wiederaufnahme desselben. Das Disziplinarverfahren erlischt auf jeden Fall, falls mehr als 120 Tage vergehen, ohne dass irgendeine Verfahrensmaßnahme ergriffen wird.

6. Mit schriftlichem Einverständnis des Personals kann die anzuwendende Disziplinarstrafe reduziert werden; in diesem Falle kann die Strafe nicht mehr angefochten werden.

7. Das Disziplinarverfahren zur Verhängung des Verweises kann von den einzelnen Verwaltungen den vorgesetzten Führungskräften übertragen werden.

8. Im Falle der Einleitung eines Disziplinarverfahrens oder der Verhängung einer Disziplinarstrafe kann die Auszahlung des Grundbetrages der Leistungsprämie im jeweiligen Beurteilungszeitraum aufgeschoben oder verweigert oder reduziert werden. Zudem können in diesem Falle auch Zulagen, welche direkt mit der von der Vorhaltung betroffenen Tätigkeit in Zusammenhang stehen, zeitweilig ausgesetzt oder reduziert werden.

comunque nel rispetto del termine di cui al comma 2, per essere sentito/sentita a propria difesa, con l'eventuale assistenza di una persona di fiducia o di un/una rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

4. Concluso il contraddittorio innanzi al/alla responsabile del procedimento disciplinare, quest'ultimo/ultima irroga la sanzione disciplinare ovvero provvede all'archiviazione, dandone comunicazione all'interessato/interessata e al suo diretto/alla sua diretta superiore. In caso di mancata comparizione dell'interessato/interessata per giustificati motivi, si provvede a nuova convocazione. In tal caso il termine di cui al comma 5 decorre dalla data della nuova convocazione.

5. Il procedimento disciplinare, compresa l'eventuale sospensione cautelare dal servizio, si estingue entro 120 giorni dalla data della contestazione, salva la sospensione ai sensi degli articoli 40 e 41. Su richiesta del/della dipendente il procedimento può essere inoltre sospeso, con indicazione del relativo termine, per consentire all'interessato/interessata che versi in particolari condizioni psico-fisiche di sottoporsi a terapia o per verificare se sussistono le condizioni per la prosecuzione del rapporto di lavoro. Qualora il procedimento disciplinare sia stato sospeso, il termine di cui sopra decorre dalla data di riattivazione dello stesso procedimento. Il procedimento disciplinare si estingue comunque qualora decorrano più di 120 giorni senza che venga adottato alcun atto del procedimento.

6. Con il consenso scritto del/della dipendente la sanzione applicabile può essere ridotta, ma in tal caso non è più suscettibile di impugnazione.

7. Il procedimento disciplinare per l'irrogazione della censura può essere delegato dalle singole amministrazioni ai dirigenti preposti.

8. In caso di avvio di un procedimento disciplinare o di irrogazione di una sanzione disciplinare, il pagamento del premio base di produttività per il relativo periodo di valutazione può essere sospeso o negato o ridotto. Inoltre in tale caso possono essere anche temporaneamente sospese o ridotte le indennità direttamente connesse con l'attività oggetto della contestazione.

## Art. 40

*Vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst während des Disziplinarverfahrens*

1. Das Personal, dem Übertretungen vorgehalten worden sind, für welche die Entlassung vom Dienst vorgesehen ist, kann für den Zeitraum von nicht mehr als sechs Monaten, verlängerbar um weitere sechs Monate, vorbeugend vom Dienst enthoben werden, wobei auch die Entlohnung ausgesetzt wird; diese zeitweilige Enthebung vom Dienst kann nur dann erfolgen, wenn Indizien für die Schuld des Personals vorliegen.

2. Die vorbeugende zeitweilige Dienstenthebung kann für einen Zeitraum von nicht mehr als 30 Tagen auch vor der Vorhaltung der Anschuldigungen verfügt werden, falls:

- a) die Notwendigkeit weiterer Erhebungen besteht,
- b) es sich um Fakten handelt, wofür die zeitweilige oder die endgültige Enthebung vom Dienst zu verhängen ist und
- c) Indizien für die Schuld vorliegen.

3. Im Falle einer zeitweiligen Enthebung laut Absatz 2 muss die Verwaltung gleichzeitig mit der Maßnahme über die zeitweilige Enthebung auch den Gegenstand der Ermittlungen mitteilen.

4. Endet das Disziplinarverfahren nicht mit der Entlassung vom Dienst, so wird der Zeitraum der vorbeugenden Dienstenthebung bei der Wahl und der Bestimmung der Disziplinarstrafe berücksichtigt.

5. Der Zeitraum der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst zählt in Hinsicht auf das Dienstalder, sofern nicht eine endgültige zeitweilige Enthebung vom Dienst verfügt wurde. Der Zeitraum zählt im Falle der Entlassung auf jeden Fall nicht für die Abfertigung.

## Art. 41

*Vorbeugende zeitweilige Dienstenthebung im Falle eines Strafverfahrens*

1. Das Personal, dem gegenüber die Einschränkung seiner persönlichen Freiheit verfügt wurde, wird von Amts wegen zeitweilig vom Dienst enthoben, wobei es während der Haftzeit oder der Einschränkung der persönlichen Freiheit auch kein Gehalt bezieht.

2. Das Personal kann auch bei einem Strafver-

## Art. 40

*Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare*

1. Il personale al quale siano stati contestati fatti disciplinari punibili con la sanzione del licenziamento dal servizio e qualora sussistano indizi sulla sua colpevolezza può essere sospeso cautelativamente dal servizio, con privazione della retribuzione, per un periodo non superiore a sei mesi, prorogabile di altri sei mesi.

2. La sospensione cautelare dal servizio per un periodo non superiore a 30 giorni può essere disposta anche prima della contestazione degli addebiti qualora:

- a) vi sia la necessità di ulteriori accertamenti;
- b) si tratti di fatti punibili con la sanzione della sospensione o della destituzione dal servizio e
- c) sussistano indizi di colpevolezza.

3. In caso di sospensione ai sensi del comma 2, l'amministrazione deve comunicare contestualmente al provvedimento di sospensione l'oggetto degli accertamenti.

4. Quando il procedimento disciplinare non si conclude con il licenziamento dal servizio, nell'individuazione e determinazione della sanzione si tiene conto del periodo di sospensione cautelare.

5. Il periodo trascorso in stato di sospensione cautelare dal servizio, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio. Tale periodo non è in ogni caso valutato agli effetti del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento.

## Art. 41

*Sospensione cautelare in caso di procedimento penale*

1. Il personale che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio, con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il personale può essere sospeso dal servizio,



fahren, das nicht die Einschränkung der persönlichen Freiheit zur Folge hat, zeitweilig ohne Gehalt vom Dienst enthoben werden, falls das Hauptverfahren wegen Fakten eingeleitet wird, die direkt mit seinem Arbeitsverhältnis zusammenhängen oder die, falls erwiesen, jedenfalls die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung aus dem Dienst laut Artikel 37 und 38 zur Folge haben.

3. Die Verwaltung kann, sobald die Einschränkung der persönlichen Freiheit laut Absatz 1 endet, die zeitweilige Enthebung des Personals vom Dienst bis zum endgültigen Urteil verlängern, falls die Voraussetzungen laut Absatz 2 gegeben sind.

4. In den von Artikel 38 Absatz 1 Buchstabe e) vorgesehenen Fällen besteht die Pflicht zur zeitweiligen Enthebung vom Dienst.

5. In den in den Absätzen 1, 2, 3 und 4 vorgesehenen Fällen gelten die Bestimmungen des Artikels 43 über den Zusammenhang zwischen Disziplinar- und Strafverfahren.

6. Endet das Disziplinarverfahren nicht mit der Entlassung vom Dienst, so wird der Zeitraum der vorbeugenden Dienstenthebung bei der Wahl und der Bestimmung der Disziplinarstrafe berücksichtigt.

7. Der Zeitraum der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst zählt in Hinsicht auf das Dienstalter, sofern nicht eine endgültige zeitweilige Enthebung vom Dienst verfügt wurde. Der Zeitraum zählt im Falle der Entlassung auf jeden Fall nicht für die Abfertigung.

#### Art. 42

##### *Monatlicher Unterhaltsbeitrag*

1. Dem Personal, das im Sinne von Artikel 40 Absatz 1 und Artikel 41 zeitweilig vom Dienst enthoben wird, werden ein gleich bleibender Unterhaltsbeitrag im Ausmaß von höchstens 50 Prozent der monatlichen Bezüge, die für das dreizehnte Monatsgehalt zählen, sowie das allfällige Familiengeld gewährt, ausgenommen jedes weitere, wie auch immer benannte Lohnelement. Dem Personal muss auf jeden Fall das Lebensminimum gewährleistet werden, falls es nicht über ein ausreichendes Familieneinkommen verfügt.

con privazione della retribuzione, anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi degli articoli 37 e 38.

3. L'amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del personale fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. La sospensione è obbligatoria nei casi di cui all'articolo 38, comma 1, lettera e).

5. Nei casi previsti dai commi 1, 2, 3 e 4 si applica quanto previsto dall'articolo 43, in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

6. Quando il procedimento disciplinare non si conclude con il licenziamento dal servizio, nell'individuazione e determinazione della sanzione si tiene conto del periodo di sospensione cautelare.

7. Il periodo trascorso in stato di sospensione cautelare dal servizio, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutato agli effetti dell'anzianità di servizio. Tale periodo non viene comunque valutato agli effetti del trattamento di fine rapporto in caso di licenziamento.

#### Art. 42

##### *Assegno alimentare mensile*

1. Al personale sospeso dal servizio ai sensi degli articoli 40, comma 1, e 41, è corrisposto un assegno alimentare fino al 50 per cento della retribuzione fissa mensile utile ai fini della tredicesima mensilità, nonché gli eventuali assegni per il nucleo familiare, escluso ogni compenso accessorio comunque denominato. Al personale deve essere comunque garantito il minimo vitale, qualora non disponga di un sufficiente reddito familiare.

## Art. 43

*Zusammenhang zwischen Disziplinarverfahren  
und Strafverfahren*

1. Bei strafrechtlich verfolgbaren Handlungen, für welche die Pflicht zur Strafanzeige besteht, wird von der Verwaltung das Disziplinarverfahren eingeleitet und Strafanzeige erstattet. Das Disziplinarverfahren bleibt jedoch ausgesetzt, bis das Urteil rechtskräftig ist, außer eine eindeutige Beweislage ermöglicht einen unmittelbaren Abschluss des Disziplinarverfahrens. Die Aussetzung des Disziplinarverfahrens wird auch dann vorgenommen, wenn sich im Zuge eines bereits eingeleiteten Disziplinarverfahrens Fakten ergeben, die auf eine von Amts wegen verfolgbare strafbare Handlung hindeuten.

2. Außer in den in Absatz 1 vorgesehenen Fällen wird das Disziplinarverfahren bis zum Zeitpunkt, an dem das Urteil rechtskräftig wird, auch dann ausgesetzt, wenn die Verwaltung Kenntnis darüber erlangt, dass zu Lasten des Personals ein Strafverfahren wegen der Fakten eingeleitet wurde, die bereits Gegenstand des Disziplinarverfahrens sind. Aufrecht bleibt die Möglichkeit laut Absatz 1.

3. Das gemäß den Absätzen 1 und 2 ausgesetzte Disziplinarverfahren wird innerhalb von 60 Tagen ab dem Tage, an dem die Verwaltung Kenntnis vom rechtskräftigen Urteil erlangt, wieder aufgenommen, andernfalls verfällt es; die Wiederaufnahme erfolgt durch eine neue Vorhaltung der Anschuldigungen, wobei der Ausgang des Strafverfahrens berücksichtigt wird. Nach einem Strafverfahren kann auf jeden Fall innerhalb der obgenannten Fallfrist ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden.

4. Das wieder aufgenommene Disziplinarverfahren wird innerhalb von 120 Tagen ab der Wiederaufnahme abgeschlossen.

5. Im Falle eines rechtskräftigen vollen Freispruchs steht dem Personal für die Zeit der vorbeugenden zeitweiligen Enthebung vom Dienst das Gehalt laut individuellem Arbeitsvertrag zu, wobei der Unterhaltsbeitrag in Abzug gebracht wird.

## Art. 44

*Veröffentlichung der Disziplinarordnung*

1. Die Disziplinarordnung ist in angemessener Weise mittels Aushang an einer für das Personal der eigenen Körperschaft zugänglichen Stelle zu veröf-

## Art. 43

*Rapporto fra procedimento disciplinare  
e procedimento penale*

1. In caso di fatti aventi rilevanza penale, per i quali vi sia l'obbligo di denuncia, oltre alla presentazione della denuncia viene aperto il procedimento disciplinare. Questo rimane tuttavia sospeso fino alla data di passaggio in giudicato della sentenza definitiva, salvo che la documentata presenza di prove certe incontestabili consenta la conclusione del procedimento disciplinare. La sospensione è disposta anche nel caso in cui, nel corso del procedimento disciplinare, emerga un fatto per il quale si possa configurare un reato perseguibile d'ufficio.

2. Al di fuori dei casi previsti al comma 1, se l'amministrazione viene a conoscenza dell'esistenza di un procedimento penale a carico del/della dipendente per i medesimi fatti oggetto di procedimento disciplinare, questo è sospeso fino alla data di passaggio in giudicato della sentenza definitiva. Rimane salva la facoltà di cui al comma 1.

3. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi dei commi 1 e 2 deve essere ripreso, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla comunicazione della sentenza passata in giudicato all'amministrazione. Quest'ultima provvede ad una nuova contestazione degli addebiti, tenendo conto dell'esito del procedimento penale. In seguito ad un procedimento penale, il procedimento disciplinare può comunque essere avviato entro il termine di decadenza di cui sopra.

4. Il procedimento disciplinare riaperto è concluso entro 120 giorni dalla riapertura.

5. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione o proscioglimento con formula piena, il/la dipendente ha diritto alla retribuzione spettante in base al contratto individuale di lavoro per il periodo della sospensione temporanea, detratto l'assegno alimentare.

## Art. 44

*Pubblicazione dell'ordinamento disciplinare*

1. All'ordinamento disciplinare va data adeguata pubblicità mediante affissione in luogo accessibile al personale dell'ente di appartenenza. Per il personale

fentlichen. Für das Personal, das Zugang zur offiziellen Webseite der eigenen Verwaltung hat, gilt die Veröffentlichung auf dieser Seite als ausreichende Kundmachung.

## 8. ABSCHNITT ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

### Art. 45 *Übergangsregelung*

1. In den in Artikel 2 genannten Sachbereichen finden die bis dahin geltenden Gesetzes- oder Verordnungsbestimmungen ab Inkrafttreten der neuen Bestimmungen keine Anwendung mehr, auch wenn diese von einer Rechtsquelle mit niedrigerem Rang herrühren, außer ein nachfolgendes Gesetz sieht ausdrücklich eine andere Regelung vor.

2. In den Sachbereichen, die nicht unter Artikel 2 fallen, sind die bisher geltenden Bestimmungen des Landes ab Inkrafttreten der in den entsprechenden Landeskollektivverträgen enthaltenen Regelung nicht mehr rechtswirksam, außer ein nachfolgendes Landesgesetz sieht ausdrücklich eine andere Regelung vor.

### Art. 46 *Ergänzung der Ruhestandsbehandlung bestimmter Personalkategorien durch das Land*

1. Ab 1. Jänner 2015 wird die vom Land gewährte, im Artikel 85 des Landesgesetzes vom 21. Mai 1981, Nr. 11, vorgesehene Ergänzung der Ruhestandsbehandlung für die Führungskräfte und Koordinatoren, die vor Inkrafttreten des Landesgesetzes vom 23. April 1992, Nr. 10, aus dem Dienst ausgeschieden sind, entsprechend den Erhöhungen des Gehaltes der Besoldungsstufen des Landespersonals angepasst.

2. Die Regelung laut Absatz 1 wird auf das Personal ausgedehnt, dem noch immer die Begünstigungen laut Artikel 46-bis des Landesgesetzes vom 21. Mai 1981, Nr. 11, ergänzt durch Artikel 19 des Landesgesetzes vom 14. Dezember 1988, Nr. 57, sowie laut Artikel 78 des Landesgesetzes vom 17. August 1976, Nr. 36, und laut Artikel 47 des Landesgesetzes vom 21. Februar 1972, Nr. 4, zustehen.

3. Ab 1. Jänner 2015 steht die im Sinne von Artikel 46-bis des Landesgesetzes vom 21. Mai 1981, Nr. 11, zustehende Ergänzung für die Hinterbliebenen

con accesso al sito istituzionale dell'amministrazione di appartenenza la pubblicazione sul sito costituisce adeguata pubblicità.

## CAPO VIII DISPOSIZIONI TRANSITORIE

### Art. 45 *Disciplina transitoria*

1. Nelle materie di cui all'articolo 2 le disposizioni di legge o di regolamento previgenti cessano di avere efficacia dal momento in cui entrano in vigore le diverse disposizioni derivanti da una fonte normativa anche di rango inferiore, a meno che una legge successiva non disponga espressamente in senso contrario.

2. Nelle materie non rientranti tra quelle di cui all'articolo 2 la normativa provinciale in vigore cessa di avere efficacia dal momento in cui entra in vigore la disciplina risultante dai contratti collettivi provinciali, a meno che una legge provinciale successiva non disponga espressamente in senso contrario.

### Art. 46 *Integrazione provinciale della pensione per determinate categorie di personale*

1. Con decorrenza 1° gennaio 2015 l'integrazione provinciale della pensione, prevista dall'articolo 85 della legge provinciale 21 maggio 1981, n. 11, in favore del personale dirigente e coordinatore cessato dal servizio prima dell'entrata in vigore della legge provinciale 23 aprile 1992, n. 10, segue gli aumenti degli stipendi di livello del personale della Provincia.

2. La disciplina di cui al comma 1 è estesa al personale che fruisce tutt'ora dei benefici di cui all'articolo 46-bis della legge provinciale 21 maggio 1981, n. 11, aggiunto dall'articolo 19 della legge provinciale 14 dicembre 1988, n. 57, nonché di cui all'articolo 78 della legge provinciale 17 agosto 1976, n. 36, e all'articolo 47 della legge provinciale 21 febbraio 1972, n. 4.

3. A partire dal 1° gennaio 2015 l'integrazione spettante ai superstiti prevista dall'articolo 46-bis della legge provinciale 21 maggio 1981, n. 11, spetta

ausschließlich dem hinterbliebenen Ehepartner/der hinterbliebenen Ehepartnerin zu, wobei die Kriterien der Hinterbliebenenpension angewandt werden.

**Art. 47**

*Neuregelung der graduellen Umwandlung von Zulagen für Führungsaufträge und für ähnliche Aufträge*

1. Mit Kollektivvertrag erfolgt innerhalb von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Neuregelung der graduellen Umwandlung der Funktionszulage, der Koordinierungszulage und der Zulage für stellvertretende Führungskräfte in ein persönliches und auf das Ruhegehalt anrechenbares Lohnelement.

**Art. 48**

*Verlängerung von Führungsaufträgen*

1. Die Führungsaufträge der geschäftsführenden Abteilungsleitern sind bis zur Neuordnung der anvertrauten Landesabteilung und auf jeden Fall nicht länger als bis 2018 verlängert.

2. Nach Artikel 65-sexies des Landesgesetzes vom 5. März 2001, Nr. 7, wird folgender Artikel eingefügt:

„Art. 65-septies – 1. Bis zum Inkrafttreten des Landesgesetzes über die Neuordnung des Landesgesundheitsdienstes bleiben die Verträge der Führungskräfte gemäß Artikel 11, 12-bis und 12-quinquies bestehen.“

3. Nach Artikel 12-bis Absatz 6 des Landesgesetzes vom 5. März 2001, Nr. 7, wird folgender Absatz hinzugefügt:

„7. Das Personal, welches auch von außen berufen oder abkommandiert wurde und bei Inkrafttreten dieses Gesetzesartikels seit mindestens fünf Jahren die Funktion eines Pflegedienstleiters/einer Pflegedienstleiterin inne hat, kann nach positivem Gutachten des/der Vorgesetzten für weitere fünf Jahre bestätigt werden. Die weiteren Bestätigungen des obgenannten Personals können auch in Ermangelung der erforderlichen Voraussetzungen für die Erteilung des Auftrages erfolgen.“

esclusivamente al coniuge e segue i criteri della pensione di reversibilità.

**Art. 47**

*Revisione della disciplina sulla trasformazione graduale di indennità connesse con incarichi dirigenziali ed affini*

1. Con contratto collettivo si provvede entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge alla revisione della disciplina sulla trasformazione graduale dell'indennità di funzione e di coordinamento e dell'indennità per dirigenti sostituiti in assegno personale pensionabile.

**Art. 48**

*Proroga incarichi dirigenziali*

1. Gli incarichi dirigenziali dei direttori reggenti ripartizioni provinciali sono prorogati fino al riordinamento della ripartizione affidata e comunque non oltre il 2018.

2. Dopo l'articolo 65-sexies della legge provinciale 5 marzo 2001, n. 7, è inserito il seguente articolo:

„Art. 65-septies – 1. Fino all'entrata in vigore della legge provinciale sul riordinamento del servizio sanitario provinciale, i contratti dei dirigenti di cui agli articoli 11, 12-bis e 12-quinquies rimangono in atto.“

3. Dopo il comma 6 dell'articolo 12-bis della legge provinciale 5 marzo 2001, n. 7, è aggiunto il seguente comma:

„7. Il personale, anche chiamato dall'esterno o in comando, che alla data di entrata in vigore del presente articolo di legge ha ricoperto per almeno cinque anni la funzione di Dirigente tecnico-assistenziale, viene confermato nella nomina per ulteriori cinque anni, previo parere positivo del superiore preposto. Le ulteriori riconferme del personale sopraccitato possono avvenire anche in mancanza dei requisiti previsti per il conferimento dell'incarico.“

## Art. 49

*Angleichung der Stundenvergütung für Überstunden und des Mensapreises*

1. Um die Gleichbehandlung des Personals der Körperschaften laut Artikel 1 bei der Entlohnung von Arbeitsstunden zu gewährleisten, die über die vom jeweiligen Kollektivvertrag vorgesehene Arbeitszeit hinausgehen, gilt die im jeweiligen bereichsübergreifenden Kollektivvertrag festgelegte Überstundenvergütung. Mit Kollektivvertrag erfolgt die graduelle Anpassung der bisher vorgesehenen höheren Stundenvergütung.

2. Mit Kollektivvertrag erfolgt innerhalb von sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Angleichung des Mensapreises für das Personal der Körperschaften gemäß Artikel 1 an jenen, welcher für die Landesbediensteten angewandt wird.

## Art. 50

*Lehrpersonal, Schulführungskräfte, Inspektorinnen und Inspektoren der Grund-, Mittel- und Oberschulen*

1. Für das Lehrpersonal, die Schulführungskräfte und die Inspektorinnen und Inspektoren der Grund-, Mittel- und Oberschulen kommen die Artikel 2 bis 8, 9 Absatz 4, 10, 15, 21, 25, 29 und 30 zur Anwendung.

2. Die Landesregierung legt die Voraussetzungen und Modalitäten für die Abordnung und den anderweitigen Einsatz des Inspektions-, Direktions- und Lehrpersonals der Grund-, Mittel- und Oberschulen fest.

## Art. 51

*Finanzbestimmungen*

1. Die Deckung der Ausgaben, die sich aus diesem Gesetz ergeben, in Höhe von geschätzten jährlichen 1.500.000,00 Euro, erfolgt durch die Kürzung der Ausgabenermächtigung auf der Haushaltsgrundeinheit 02100 gemäß Landesgesetz vom 23. Dezember 2014, Nr. 11, um einen Beitrag in Höhe von 1.500.000,00 Euro und durch die Ausgabenbereitstellungen des Landeshaushaltes, welche schon zu Lasten des Haushaltsjahres 2015 auf den Haushaltsgrundeinheiten 02100, 02105, 02110, 04126 und 04127 bestimmt wurden und für die Maßnahmen der durch Artikel 52 dieses Gesetzes aufgehobenen Ar-

## Art. 49

*Allineamento del compenso orario per lavoro straordinario e del prezzo mensa*

1. Al fine di garantire parità di trattamento del personale degli enti di cui all'articolo 1, per la prestazione di ore di lavoro oltre l'orario settimanale previsto dal rispettivo contratto collettivo, spetta il compenso orario per lavoro straordinario previsto dal rispettivo contratto collettivo intercompartimentale. Con contratto collettivo si provvede al graduale allineamento dei maggiori compensi orari sinora previsti.

2. Con contratto collettivo si provvede entro sei mesi dall'entrata in vigore della presente legge all'allineamento del prezzo mensa per il personale degli enti di cui all'articolo 1 a quello praticato per il personale della Provincia.

## Art. 50

*Personale docente, dirigente ed ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado*

1. Per il personale docente, dirigente ed ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado trovano applicazione gli articoli da 2 a 8, 9 comma 4, 10, 15, 21, 25, 29 e 30.

2. La Giunta provinciale definisce i presupposti e le modalità per i comandi e la diversa utilizzazione del personale docente, dirigente ed ispettivo delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado.

## Art. 51

*Disposizioni finanziarie*

1. Alla copertura degli oneri derivanti dalla presente legge, stimati in 1.500.000,00 euro annui, si provvede mediante la riduzione dell'autorizzazione di spesa all'unità previsionale di base 02100 di cui alla legge provinciale 23 dicembre 2014, n. 11, di 1.500.000,00 euro e con gli stanziamenti di spesa già disposti in bilancio sulle unità previsionali di base 02100, 02105, 02110, 04126 e 04127 a carico dell'esercizio 2015 e autorizzati per gli interventi di cui all'articolo 46 e 54 della legge provinciale 21 febbraio 1972, n. 4, e successive modifiche, all'articolo 15 della legge provinciale 16 ottobre 1992, n. 36, e

tikel 46 und 54 des Landesgesetzes vom 21. Februar 1972, Nr. 4, in geltender Fassung, Artikel 15 des Landesgesetzes vom 16. Oktober 1992, Nr. 36, in geltender Fassung, und des Landesgesetzes vom 10. August 1995, Nr. 16, in geltender Fassung, autorisiert waren.

2. Die Ausgabe zu Lasten der folgenden Haushaltsjahre wird mit jährlichem Finanzgesetz festgelegt.

#### Art. 52

##### *Aufhebung von Bestimmungen*

1. Für die Bereiche, bezüglich deren Regelung dieses Gesetz auf andere Rechtsquellen als das Gesetz oder den Kollektivvertrag verweist, finden die geltenden Bestimmungen bis zum Inkrafttreten der entsprechenden Regelung weiterhin Anwendung.

2. Sämtliche Bestimmungen, die mit diesem Gesetz unvereinbar sind und insbesondere folgende Bestimmungen sind aufgehoben:

- a) die Artikel 13, 36 und 44 des Landesgesetzes vom 3. Juli 1959, Nr. 6, in geltender Fassung;
- b) die Artikel 46, 47, 48, 49, 52, 53 und 54 des Landesgesetzes vom 21. Februar 1972, Nr. 4, in geltender Fassung;
- c) die Artikel 6, 11 und 35 des Landesgesetzes vom 29. April 1975, Nr. 22, in geltender Fassung;
- d) Artikel 57 Absatz 3 und Artikel 60, Absätze 1, 2 und 3 des Landesgesetzes vom 17. August 1976, Nr. 36, in geltender Fassung;
- e) die Artikel 48, 52, 68, 69, 70, 73, 74, 84, 86, 87, 88, 91 und 97 des Landesgesetzes vom 21. Mai 1981, Nr. 11, in geltender Fassung;
- f) Artikel 12 des Landesgesetzes vom 7. Dezember 1988, Nr. 54;
- g) die Artikel 13, 15, 16, 17, 18, 19 und 20 des Landesgesetzes vom 16. Oktober 1992, Nr. 36, in geltender Fassung;
- h) Artikel 19 des Landesgesetzes vom 13. Oktober 1993, Nr. 15;
- i) das Landesgesetz vom 10. August 1995, Nr. 16, in geltender Fassung;
- j) Artikel 18 des Landesgesetzes vom 14. Dezember 1998, Nr. 12;
- k) Artikel 65 Absatz 7 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 12. Februar 2008;
- l) Artikel 12 des Landesgesetzes vom 7. April 2014, Nr. 1,
- m) Artikel 59 Absatz 5 Buchstabe b) des Landesgesetzes vom 21. Oktober 1996, Nr. 21.

successive modifiche, e alla legge provinciale 10 agosto 1995, n. 16, e successive modifiche, abrogati dall'articolo 52 della presente legge.

2. La spesa a carico dei successivi esercizi finanziari è stabilita con la legge finanziaria annuale.

#### Art. 52

##### *Abrogazione di norme*

1. Nelle materie in cui la presente legge rinvia per la relativa disciplina a fonti normative diverse dalla legge o dal contratto collettivo, continuano ad applicarsi le vigenti disposizioni fino all'entrata in vigore della relativa disciplina.

2. Sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con la presente legge ed, in particolare, le seguenti disposizioni di legge:

- a) gli articoli 13, 36 e 44 della legge provinciale 3 luglio 1959, n. 6, e successive modifiche;
- b) gli articoli 46, 47, 48, 49, 52, 53 e 54 della legge provinciale 21 febbraio 1972, n. 4, e successive modifiche;
- c) gli articoli 6, 11 e 35 della legge provinciale 29 aprile 1975, n. 22, e successive modifiche;
- d) gli articoli 57, comma 3 e 60, commi 1, 2 e 3, della legge provinciale 17 agosto 1976, n. 36, e successive modifiche;
- e) gli articoli 48, 52, 68, 69, 70, 73, 74, 84, 86, 87, 88, 91 e 97 della legge provinciale 21 maggio 1981, n. 11, e successive modifiche;
- f) l'articolo 12 della legge provinciale 7 dicembre 1988, n. 54;
- g) gli articoli 13, 15, 16, 17, 18, 19 e 20 della legge provinciale 16 ottobre 1992, n. 36, e successive modifiche;
- h) l'articolo 19 della legge provinciale 13 ottobre 1993, n. 15;
- i) la legge provinciale 10 agosto 1995, n. 16, e successive modifiche;
- j) l'articolo 18 della legge provinciale 14 dicembre 1998, n. 12;
- k) l'articolo 65, comma 7, del contratto collettivo intercompartimentale del 12 febbraio 2008;
- l) l'articolo 12 della legge provinciale 7 aprile 2014, n. 1;
- m) articolo 59, comma 5, lettera b), della legge provinciale 21 ottobre 1996, n. 21.

Dieses Gesetz ist im Amtsblatt der Region kundzumachen. Jeder, dem es obliegt, ist verpflichtet, es als Landesgesetz zu befolgen und für seine Befolgung zu sorgen.

Bozen, den 19. Mai 2015

La presente legge sarà pubblicata nel Bollettino Ufficiale della Regione. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge della Provincia.

Bolzano, 19 maggio 2015

DER LANDESHAUPTMANN | IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA  
Dr. Arno Kompatscher