

DECRETO DELLA PRESIDENTE
N. 108/01 DEL 9 NOVEMBRE 2001

Oggetto: Contratto di comparto per il personale dirigenziale del Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano relativo al periodo 1999-2000

Visto l'art. 1/bis del Regolamento organico del personale del Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano,

vista la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano n. 33/01 del 7 novembre 2001;

**LA PRESIDENTE DEL
CONSIGLIO DELLA PROVINCIA
AUTONOMA DI BOLZANO
d e c r e t a :**

Art. 1
Ambito di applicazione

1. Il presente contratto di comparto si applica al personale dirigenziale del Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano che ricopre le seguenti posizioni dirigenziali:
 - a) segretario generale;
 - b) direttori/direttrici d'ufficio
 - c) segretari/segretarie particolari.
2. La disciplina contenuta nel presente contratto costituisce attuazione dei contratti collettivi intercompartimentali per il personale dirigenziale del 17 luglio 2000 e del 5 luglio 2007.¹

DEKRET DER PRÄSIDENTIN
NR. 108/01 VOM 9. NOVEMBER
2001

Betreff: Bereichsvertrag für die Führungskräfte des Südtiroler Landtages betreffend den Zeitraum 1999-2000

Nach Einsichtnahme in den Art. 1/bis der Personalordnung des Südtiroler Landtages;

nach Einsichtnahme in den Beschluß des Präsidiums des Südtiroler Landtages Nr. 33/01 vom 7. November 2001;

e r l ä ß t
DIE PRÄSIDENTIN
DES SÜDTIROLER LANDTAGES
f o l g e n d e s D e k r e t :

Art. 1
Anwendungsbereich

1. Der vorliegende Bereichsvertrag kommt für die Führungskräfte des Südtiroler Landtages zur Anwendung, in dem folgende Führungspositionen bestehen:
 - a) Generalsekretär;
 - b) Amtsdirektoren/Amtsdirektorinnen;
 - c) persönliche Referenten/Referentinnen.
2. Die im vorliegenden Vertrag enthaltene Regelung stellt die Umsetzung der bereichsübergreifenden Kollektivverträge für die Führungskräfte vom 17. Juli 2000 und vom 5. Juli 2007 dar.¹

¹ Der Absatz wurde durch Punkt 1 des Dekretes des Präsidenten des Südtiroler Landtages vom 10. Juli 2014, Nr. 68, ersetzt. Comma sostituito dal punto 1 del decreto del presidente del Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano 10 luglio 2014, n. 68.

Art. 2

Durata e decorrenza del contratto

1. Il trattamento giuridico ed economico del presente contratto riguarda il periodo 1° gennaio 1999 – 31 dicembre 2000. Esso rimane comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto collettivo intercompartimentale o di comparto. Gli effetti giuridici ed economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali e, in mancanza, dal 1° giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 3

Esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali

1. Per l'esercizio del diritto di sciopero trova applicazione la disciplina prevista nel contratto di comparto per il personale non dirigenziale del Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano.

Art. 4

Periodo di prova

1. Ogni nuovo incarico dirigenziale, escluso l'incarico quale segretario/segretaria particolare, è soggetto ad una periodo di prova della durata di sei mesi. In caso di conferimento di un altro incarico dirigenziale per una struttura organizzativa collocata sullo stesso livello il periodo di prova può essere ridotto o anche escluso d'intesa tra le parti.
2. Durante il periodo di prova le parti possono recedere dal contratto senza obbligo di preavviso o di

Art. 2

Dauer und Wirksamkeit des Vertrages

1. Der rechtliche und wirtschaftliche Teil des vorliegenden Vertrages betrifft den Zeitraum 1. Jänner 1999 - 31. Dezember 2000. Er bleibt auf jeden Fall in Kraft, bis er durch den nächsten bereichsübergreifenden Kollektivvertrag oder Bereichsvertrag ersetzt wird. Die rechtlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen sind ab den in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebenen Terminen und, in Ermangelung derselben, ab dem ersten Tag des darauffolgenden Monats nach Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages wirksam.

Art. 3

Ausübung des Streikrechtes bei den unerlässlichen öffentlichen Diensten

1. Für die Ausübung des Streikrechtes gilt die im Bereichsvertrag des Südtiroler Landtages geltende Regelung für das Personal ohne Führungsauftrag.

Art. 4

Probezeit

1. Jeder neue Führungsauftrag unterliegt einer Probezeit von sechs Monaten. Dies gilt nicht für die Befragungen zu persönlichen Referenten/Referentinnen. Im Falle der Erteilung eines anderen Führungsauftrages für eine auf derselben Ebene angesiedelte Organisationsstruktur kann die Probezeit im Einvernehmen zwischen den Vertragspartnern reduziert oder auch nicht angewendet werden.
2. Während der Probezeit können beide Seiten ohne Einhaltung der Kündigungsfrist und ohne Zahlung

Continuazione del decreto n. 108/01 del 9 novembre 2001:

pagamento indennità. Il recesso dell'amministrazione deve essere adeguatamente motivato. Al personale spettano comunque le ferie ed il trattamento economico maturato.

Per il personale dirigenziale eventualmente nominato per chiamata dall'esterno il recesso dal contratto comporta la risoluzione del rapporto di lavoro. A tale personale spettano comunque le ferie e il trattamento economico maturato.

3. Compiuto il periodo di prova, l'incarico dirigenziale diviene definitivo per la durata dell'incarico, salva la risoluzione del contratto di incarico dirigenziale ai sensi della rispettiva disciplina.
4. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato. I periodi di assenza dal servizio, escluso quello per ferie, non sono utili ai fini del compimento del periodo di prova.

Art. 5

Risoluzione del rapporto di incarico dirigenziale

1. Il rapporto di incarico dirigenziale termina:
 - a) alla scadenza dell'incarico dirigenziale;
 - b) al raggiungimento dei limiti di età stabiliti dalla vigente normativa provinciale per il collocamento a riposo d'ufficio;
 - c) per recesso del personale dirigenziale dall'incarico dirigenziale;
 - d) per recesso del personale dirigenziale dal contratto di lavoro con l'amministrazione;
 - e) per recesso dell'amministrazione dall'incarico dirigenziale in

3

Fortsetzung des Dekretes Nr. 108/01 vom 9. November 2001:

einer Entschädigung vom Vertrag zurücktreten. Der Rücktritt der Verwaltung muß entsprechend begründet werden. Dem Personal stehen auf jeden Fall der Urlaub und die angereifte Besoldung zu. Für die gegebenenfalls von außen berufenen Führungskräfte hat der Rücktritt vom Vertrag die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. Diesem Personal stehen auf jeden Fall der Urlaub und die angereifte Besoldung zu.

3. Nach Ablauf der Probezeit wird der Führungsauftrag für die Dauer des entsprechenden Auftrages endgültig, außer im Falle der Auflösung des Führungsauftrages im Sinne der entsprechenden Regelung.
4. Für die Ableistung der Probezeit zählt der effektiv geleistete Dienst. Abwesenheiten vom Dienst, ausgenommen wegen Urlaub, zählen nicht für die Ableistung der Probezeit.

Art. 5

Auflösung des Führungsauftrages

1. Der Führungsauftrag endet:
 - a) mit dem Ablauf des Führungsauftrages;
 - b) bei Erreichen der von der geltenden Landesregelung vorgesehenen Höchstaltersgrenze für die Versetzung von Amts wegen in den Ruhestand;
 - c) bei Rücktritt der Führungskraft vom Führungsauftrag;
 - d) bei Rücktritt der Führungskraft vom Arbeitsvertrag mit der Verwaltung;
 - e) bei Rücktritt der Verwaltung vom Führungsauftrag infolge

- seguito alla valutazione negativa sull'espletamento dei compiti dirigenziali nel corso del rapporto di incarico dirigenziale ai sensi della procedura prevista dalla normativa provinciale sulla dirigenza; la valutazione del servizio prestato viene effettuata dal/dalla presidente del Consiglio per il segretario generale e da parte del segretario generale per i direttori/le direttrici d'ufficio;
- f) per licenziamento del dirigente o per recesso dell'amministrazione dall'incarico dirigenziale in seguito a un procedimento disciplinare;
- g) per recesso dell'amministrazione dall'incarico dirigenziale in caso di soppressione o incorporazione della struttura organizzativa affidata;
- h) per incompatibilità sopravvenuta che comporta la decadenza dall'incarico secondo la vigente normativa provinciale.
- i) per risoluzione consensuale dell'incarico dirigenziale, previo corresponsione della seguente indennità:
- al personale dirigenziale facente parte del personale consiliare o in posizione di comando presso il Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano: l'indennità di funzione in godimento, per un massimo di 8 mesi;
 - al personale dirigenziale nominato per chiamata dall'esterno: lo stipendio, l'indennità di funzione e l'assegno personale pensionabile spettanti, per un massimo di 8 mesi;
 - nel caso che la risoluzione consensuale dell'incarico di
- einer negativen Beurteilung über die Bewältigung der Führungsaufgaben im Laufe des Führungsauftrages laut dem von den Bestimmungen des Landes über die Führungskräfte vorgesehenen Verfahren; der Präsident/die Präsidentin des Landtages bewertet den vom Generalsekretär geleisteten Dienst, der Generalsekretär den von den Amtsdirektoren/Amtsdirektorinnen geleisteten Dienst;
- f) im Falle der Entlassung der Führungskraft oder des Rücktritts der Verwaltung vom Führungsauftrag infolge eines Disziplinarverfahrens;
- g) im Falle des Rücktritts der Verwaltung vom Führungsauftrag im Zuge der Abschaffung oder Einverleibung der anvertrauten Organisationsstruktur;
- h) wegen nachträglich aufgetretener Unvereinbarkeit, die laut geltenden Bestimmungen den Verfall vom Auftrag zur Folge hat;
- i) im Falle einer einvernehmlichen Auflösung des Führungsauftrages gegen Bezahlung folgender Entschädigung:
- Führungskräfte, die dem Landtagspersonal angehören oder an den Südtiroler Landtag abgeordnet sind, erhalten für höchstens 8 Monate eine Entschädigung, deren Ausmaß der Funktionszulage entspricht;
 - Führungskräfte, die von außen berufen wurden, erhalten für höchstens 8 Monate eine Entschädigung, die dem Gehalt, der Funktionszulage und der persönlichen pensionierbaren Zulage entspricht;
 - falls die einvernehmliche Auflösung des Führungsauf-

dirigenziale comportasse le dimissioni volontarie dell'ex dirigente facente parte del personale consiliare, la citata indennità corrisponde allo stipendio, all'indennità di funzione e all'assegno personale pensionabile spettanti per un massimo di 8 mesi;

- j) per il decesso del personale dirigenziale.
2. Nei casi in cui l'ordinamento disciplinare vigente prevede la sospensione cautelare facoltativa, la stessa può essere limitata al solo incarico dirigenziale.
 3. Rimane salva la particolare disciplina prevista dalla normativa provinciale sui segretari/sulle segretarie particolari.

Art. 6

Termini e indennità di preavviso

1. Nei seguenti casi di risoluzione dell'incarico dirigenziale è da rispettare un termine di preavviso di 3 mesi:
 - a) recesso dell'amministrazione in base alla valutazione negativa sull'espletamento dei compiti dirigenziali nel corso dell'incarico dirigenziale;
 - b) mancato rinnovo in base alla valutazione negativa al termine dell'incarico dirigenziale;
 - c) recesso del dirigente. Il termine citato può essere ridotto o escluso d'intesa tra le parti;
 - d) mancato rinnovo dell'incarico dirigenziale del segretario generale chiamato dall'esterno.
2. In caso di risoluzione dell'incarico dirigenziale per soppressione o incorporazione della struttura or-

trages die freiwillige Kündigung einer ehemaligen Führungskraft, die dem Landtagspersonal angehört, zur Folge hat, entspricht besagte Entschädigung dem Gehalt, der Funktionszulage und der persönlichen pensionierbaren Zulage; sie wird für höchstens 8 Monate ausbezahlt;

- j) im Todesfalle der Führungskraft.
2. In jenen Fällen, in denen die geltende Disziplinarordnung die vorbeugende zeitweilige Enthebung vom Dienst ermöglicht, kann diese allein auf den Führungsauftrag beschränkt werden.
 3. Unbeschadet bleibt die von den Landesbestimmungen vorgesehene Sonderregelung für die persönlichen Referenten/Referentinnen.

Art. 6

Kündigungsfristen und Kündigungsentschädigungen

1. In folgenden Fällen der Auflösung des Führungsauftrages ist eine Kündigungsfrist von drei Monaten einzuhalten:
 - a) bei Rücktritt der Verwaltung während des Führungsauftrages wegen negativer Beurteilung der Bewältigung der Führungsaufgaben;
 - b) bei mangelnder Erneuerung am Ende des Führungsauftrages wegen negativer Beurteilung;
 - c) bei Rücktritt der Führungskraft. Diese Frist kann im gegenseitigen Einvernehmen verkürzt oder aufgehoben werden;
 - d) bei mangelnder Erneuerung des Führungsauftrages an den von außen berufenen Generalsekretär.
2. Die Kündigungsfrist beträgt acht Monate, falls die Auflösung des Führungsauftrages wegen Ab-

Continuazione del decreto n. 108/01 del 9 novembre 2001:

ganizzativa il termine di preavviso è di 8 mesi. Il decorso di tale termine non dipende dall'entrata in vigore del relativo provvedimento.

3. Per i segretari/le segretarie particolari rimane salva la particolare disciplina prevista dalla normativa provinciale sulla dirigenza.
4. Non è da rispettare alcun termine di preavviso in caso di:
 - a) decadenza dall'incarico;
 - b) licenziamento in seguito ad un procedimento disciplinare;
 - c) recesso dell'amministrazione dall'incarico dirigenziale in seguito a procedimento disciplinare
5. Il recesso va presentato per iscritto. Il termine di preavviso decorre dal ricevimento o dalla data di presa conoscenza del recesso. In caso di mancato rinnovo dell'incarico alla scadenza dello stesso il termine di preavviso decorre dalla data di comunicazione del giudizio complessivo negativo da parte del dirigente o organo preposto ai sensi della normativa provinciale sulla struttura dirigenziale.
6. La parte che recede dall'incarico dirigenziale senza l'osservanza del termine di preavviso, ove prescritto, deve all'altra parte un'indennità di mancato preavviso corrispondente al periodo di preavviso non osservato.
7. Per il mancato rispetto del termine di preavviso previsto dal presente articolo o per la parte di esso non rispettata spetta la seguente indennità:
 - se trattasi di personale diri-

6

Fortsetzung des Dekretes Nr. 108/01 vom 9. November 2001:

schaffung oder Einverleibung der Organisationsstruktur erfolgt. Der Ablauf dieser Frist hängt nicht vom Inkrafttreten der entsprechenden Maßnahme ab.

3. Die von den Landesbestimmungen über die Führungskräfte bestehende Sonderregelung bleibt für die persönlichen Referenten/Referentinnen aufrecht.
4. In folgenden Fällen ist die Kündigungsfrist gemäß diesem Artikel nicht einzuhalten:
 - a) bei Verfall vom Führungsauftrag;
 - b) bei Entlassung in Folge eines Disziplinarverfahrens;
 - c) bei Rücktritt der Verwaltung vom Führungsauftrag in Folge eines Disziplinarverfahrens.
5. Der Rücktritt muß schriftlich erfolgen. Die Kündigungsfrist läuft ab Erhalt oder ab Kenntnisnahme des Rücktritts. Bei mangelnder Erneuerung des Führungsauftrages am Ende desselben läuft die Kündigungsfrist ab Mitteilung der negativen Gesamtbeurteilung durch den Vorgesetzten oder durch das zuständige Organ im Sinne der Landesbestimmungen über die Führungsstruktur.
6. Die Partei, die ohne Einhaltung der Kündigungsfrist, falls vorgeschrieben, vom Führungsauftrag zurücktritt, schuldet der anderen Vertragspartei eine Kündigungsentschädigung, die der Dauer des nicht eingehaltenen Kündigungszeitraumes entspricht.
7. Für die teilweise oder vollständige Nichteinhaltung des von diesem Artikel vorgesehenen Kündigungszeitraumes stehen folgende Entschädigungen zu:
 - es sich um von außen berufene

genziale nominato per chiamata dall'esterno: lo stipendio, l'indennità di funzione e l'assegno personale pensionabile spettanti, dovuti per il relativo periodo;

- se trattasi di personale dirigenziale facente parte del personale consiliare o in posizione di comando presso il Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano: l'indennità di funzione in godimento, dovuta per il relativo periodo.

8. Per il personale che non cessa dal servizio l'indennità di mancato preavviso viene corrisposta mensilmente per il periodo corrispondente al mancato preavviso. In caso di offerta, nel corso del rispettivo periodo, di un'altra struttura dirigenziale equivalente, cessa, decorsi 30 giorni dall'offerta, la corresponsione della predetta indennità. La corresponsione cessa comunque con l'accettazione del nuovo incarico dirigenziale.

9. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per decesso del dirigente, l'indennità sostitutiva del mancato preavviso corrisponde allo stipendio, all'indennità di funzione e all'assegno personale pensionabile spettanti, dovuti per tre mesi.

Art. 7

Criteria generali per la valutazione del personale dirigenziale

1. Il sistema per la valutazione del personale dirigenziale deve rispettare i seguenti criteri generali:
 - a) la valutazione annuale delle prestazioni avviene sulla base di obiettivi e risultati preventivamente concordati annualmente con il personale dirigenziale;

Führungskräfte handelt: das Gehalt, die Funktionszulage und die persönliche pensionierbare Zulage für den entsprechenden Zeitraum;

- wenn es sich um Führungskräfte handelt, die dem Landtagspersonal angehören oder an den Südtiroler Landtag abgeordnet sind: die Funktionszulage für den entsprechenden Zeitraum.

8. Für das Personal, welches nicht aus dem Dienst ausscheidet, wird die Kündigungsentschädigung monatlich ausbezahlt und zwar für den nicht eingehaltenen Kündigungszeitraum. Wird im Laufe dieser Frist eine andere gleichwertige Führungsstruktur angeboten, so wird die Bezahlung der genannten Entschädigung nach Ablauf von 30 Tagen ab dem Angebot eingestellt. Die Bezahlung wird auf jeden Fall mit der Annahme des neuen Führungsauftrages eingestellt.

9. Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Todesfalles der Führungskraft entspricht die Kündigungersatzentschädigung dem Gehalt, der Funktionszulage und der persönlichen pensionierbaren Zulage (jeweils für drei Monate).

Art. 7

Allgemeine Kriterien für die Beurteilung der Führungskräfte

1. Das System zur Beurteilung der Führungskräfte muß folgende allgemeine Kriterien berücksichtigen:
 - a) die jährliche Beurteilung der Leistungen erfolgt aufgrund von Zielen und Ergebnissen, die jährlich im Vorhinein mit den Führungskräften vereinbart werden;

- b) oggetto della valutazione sono i risultati dell'attività amministrativa nonché l'assolvimento dei compiti dirigenziali, previo colloquio con il personale dirigenziale interessato;
 - c) i criteri di valutazione dei risultati sono da determinare preventivamente con il singolo dirigente, compresi gli standard di qualità.
2. Il sistema di valutazione di cui al comma 1 trova applicazione anche ai fini del rinnovo e della risoluzione dell'incarico dirigenziale ai sensi della relativa norma provinciale sulla dirigenza. Il relativo sistema di valutazione ha effetto anche sulla progressione economica prevista dal contratto collettivo intercompartimentale per la generalità del personale.

Art. 8 Indennità di risultato

1. La misura dell'indennità di risultato viene stabilita dal competente superiore (dal/dalla presidente per il segretario generale, dal segretario generale per i direttori/le direttrici d'ufficio nonché rispettivamente dal/dalla presidente, dai/dalle vicepresidenti e dai segretari questori – da quest'ultimi congiuntamente – per i rispettivi segretari/le rispettive segretarie particolari) secondo i criteri da stabilirsi nell'apposito sistema di valutazione ai sensi dell'articolo 7 del presente contratto. In sede di determinazione dell'indennità di risultato vengono rispettati i seguenti criteri:
- a) l'indennità di risultato spetta in misura non inferiore al 70% in caso di raggiungimento degli obiettivi o risultati concordati

- b) Gegenstand der Beurteilung sind die Ergebnisse der Verwaltungstätigkeit sowie die Bewältigung der Führungsaufgaben aufgrund eines vorausgehenden Gespräches mit der jeweiligen Führungskraft;
 - c) Beurteilungskriterien der Ergebnisse sind im Vorhinein mit der einzelnen Führungskraft, gemeinsam mit den Qualitätsstandards, zu bestimmen.
2. Das im Absatz 1 vorgesehene Beurteilungssystem findet auch für die Erneuerung und für die Auflösung des Führungsauftrages im Sinne der entsprechenden Bestimmungen des Landes über die Führungskräfte Anwendung. Das entsprechende Beurteilungssystem wirkt sich auch auf die im bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für die Allgemeinheit des Personals vorgesehene Gehaltsentwicklung aus.

Art. 8 Ergebniszulage

1. Die Höhe der Ergebniszulage wird vom zuständigen Vorgesetzten (vom Präsidenten für den Generalsekretär, vom Generalsekretär für die Amtsdirektoren sowie vom Präsidenten/von der Präsidentin, von den Vizepräsidenten/Vizepräsidentinnen und von den Präsidialsekretären – von letzteren gemeinsam - für die jeweiligen persönlichen Referenten/Referentinnen) aufgrund der Kriterien festgelegt, die gemäß Artikel 7 des vorliegenden Vertrages im Beurteilungssystem festgelegt werden. Bei der Bestimmung der Ergebniszulage werden folgende Kriterien berücksichtigt:
- a) die Ergebniszulage steht im Ausmaß von nicht weniger als 70 % zu, falls die für das jeweilige Jahr vereinbarten Ziele o-

Continuazione del decreto n. 108/01 del 9 novembre 2001:

- per il rispettivo anno;
 - b) esperienza professionale dimostrata nella gestione delle risorse umane e organizzative a disposizione;
 - c) complessità della struttura organizzativa affidata;
 - d) generale funzionamento del servizio e soddisfacimento dell'utenza;
 - e) gestione di ulteriori compiti.
2. Nel sistema di valutazione vengono indicate le condizioni che consentano di negare l'indennità di risultato.
 3. L'autorizzazione alla prestazione di lavoro straordinario è da collegare agli obiettivi e risultati concordati per il relativo anno.

Art. 9
Criteri per la determinazione dell'indennità di funzione

1. Sulla base dei criteri stabiliti nell'allegato 1 al presente contratto l'amministrazione stabilisce, previo confronto con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, i parametri per la determinazione dell'indennità di funzione per le singole strutture dirigenziali.
2. L'amministrazione provvede alla determinazione dell'indennità di funzione per le singole strutture dirigenziali previo coinvolgimento dei competenti superiori dei dirigenti preposti alle rispettive strutture. In caso di variazione dei compiti della struttura dirigenziale si procede alla rideterminazione dell'indennità di funzione.
3. I coefficienti massimi previsti nel contratto intercompartimentale possono essere aumentati, nei

9

Fortsetzung des Dekretes Nr. 108/01 vom 9. November 2001:

- der Ergebnisse erreicht wurden;
 - b) die bei der Führung der zur Verfügung stehenden personellen und strukturellen Ressourcen gezeigte berufliche Kompetenz;
 - c) die Komplexität der anvertrauten Organisationsstruktur;
 - d) die allgemeine Funktionalität des Dienstes und die Zufriedenheit der Kundschaft;
 - e) die Ausübung zusätzlicher Aufgaben.
2. Im Beurteilungssystem werden die Bedingungen angegeben, aufgrund derer die Ergebniszulage verweigert werden kann.
 3. Die Ermächtigung zur Leistung von Überstunden erfolgt unter Bezugnahme auf die für das jeweilige Jahr vereinbarten Ziele und Ergebnisse.

Art. 9
Kriterien für die Festsetzung der Funktionszulage

1. Aufgrund der in der Anlage 1 zu diesem Vertrag bestimmten Kriterien legt die Verwaltung, nach Rücksprache mit den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen, die Parameter für die Festsetzung der Funktionszulage für die einzelnen Führungsstrukturen fest.
2. Die Verwaltung nimmt die Festsetzung der Funktionszulage für die einzelnen Führungsstrukturen nach Rücksprache mit den Vorgesetzten der Führungskräfte vor, die den jeweiligen Strukturen vorstehen. Falls die Aufgaben der Führungsstruktur sich ändern, so erfolgt eine Neufestsetzung der Funktionszulage.
3. Die im bereichsübergreifenden Vertrag vorgesehenen Höchstkoeffizienten können in den aufgrund

Continuazione del decreto n. 108/01 del 9 novembre 2001:

casi stabiliti sulla base dei criteri di cui al comma 1, come di seguito indicato:

- a) per il segretario generale/la segretaria generale: dal coefficiente 3,0 fino al coefficiente 3,3;
- b) per il coordinatore/la coordinatrice del nucleo di valutazione: dal coefficiente 3,0 al coefficiente 3,3;
- c) per i/le componenti del nucleo di valutazione: dal coefficiente 1,9 al coefficiente 2,2;
- d) per i direttori/le direttrici d'ufficio: dal coefficiente 0,9 al coefficiente 1,2.²

4. In caso di determinazione dell'indennità di funzione in misura superiore al coefficiente massimo stabilito dal contratto intercompartimentale devono essere indicati i particolari motivi che giustificano il relativo aumento, facendo riferimento specifico alle realtà esistenti presso similari strutture degli altri comparti rispettivamente evidenziando la specifica differenza. A tal fine nella predisposizione dei parametri di cui al comma 1 saranno presi in considerazione elementi valutativi per poter tener conto delle strutture organizzative di eccezionali dimensioni o di particolare rilevanza cui sono affidati compiti particolarmente complessi.

Art. 10

Trasformazione dell'indennità di funzione in assegno personale

1. L'indennità di funzione è gradualmente trasformata in assegno personale quale distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione.

Fortsetzung des Dekretes Nr. 108/01 vom 9. November 2001:

der Kriterien laut Absatz 1 bestimmten Fällen angehoben werden, wie in der Folge angeführt:

- a) für den Generalsekretär/die Generalsekretärin: vom Koeffizienten 3,0 bis zum Koeffizienten 3,3;
- b) für den Koordinator der Prüfstelle/die Koordinatorin der Prüfstelle: vom Koeffizienten 3,0 bis zum Koeffizienten 3,3;
- c) für die Mitglieder der Prüfstelle: vom Koeffizienten 1,9 bis zum Koeffizienten 2,2;
- d) für die Amtsdirektoren/ Amtsdirektorinnen: vom Koeffizienten 0,9 bis zum Koeffizienten 1,2.²

4. Im Falle einer Festsetzung der Funktionszulage mit einem höheren Koeffizienten als im bereichsübergreifenden Vertrag vorgesehen, sind die besonderen Gründe anzugeben, die die entsprechende Erhöhung rechtfertigen, wobei auf die in anderen Bereichen gegebenen Fälle Bezug genommen und auf die jeweilige Besonderheit eingegangen werden muß. Zu diesem Zwecke werden bei der Festlegung der Parameter laut Absatz 1 entsprechende Bewertungselemente eingeführt, um die Organisationsstrukturen von außerordentlicher Größe oder besonderer Bedeutung, denen besonders komplexe Aufgaben anvertraut wurden, berücksichtigen zu können.

Art. 10

Umwandlung der Funktionszulage in ein persönliches Lohnelement

1. Die Funktionszulage wird graduell in ein persönliches, fixes und bleibendes Lohnelement umgewandelt. Die Umwandlung er-

² Der Absatz wurde durch Punkt 1 des Dekretes des Präsidenten des Südtiroler Landtages vom 6. Dezember 2016, Nr. 128, ersetzt.

Comma sostituito dal punto 1 del decreto del presidente del Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano 6 dicembre 2016, n. 128.

Continuazione del decreto n. 108/01 del 9 novembre 2001:

La trasformazione avviene con cadenza annuale e per ogni anno di godimento dell'indennità, nella misura dell'8% per il segretario generale/la segretaria generale, nella misura del 6% per il coordinatore/la coordinatrice nonché per i/le componenti del nucleo di valutazione e nella misura del 5% per i direttori/le direttrici d'ufficio e per i segretari/le segretarie particolari.³

2. L'assegno segue le variazioni della relativa indennità di funzione.

Art. 10bis⁴

Articolazione dell'orario di lavoro

1. L'articolazione dell'orario di lavoro per i dirigenti è concordata con il rispettivo superiore, tenuto conto dei seguenti principi:
 - a) rispetto delle esigenze di servizio,
 - b) garanzia di una maggiore efficienza e produttività delle prestazioni lavorative,
 - c) possibilità di derogare alla disciplina concernente le fasce di presenza rispettivamente vincolata e flessibile giornaliera per garantire, nell'articolazione dell'orario di lavoro individuale, un'adeguata flessibilità.

Art. 11

Norma transitoria

1. Per gli anni 2000 e 2001 l'indennità di risultato viene assegnata previo confronto con il personale dirigenziale interessato, tenendo conto della valutazione complessiva ottenuta per tali anni ai sensi della vigente disciplina.

Fortsetzung des Dekretes Nr. 108/01 vom 9. November 2001:

folgt jährlich und zwar für jedes Jahr, in dem die Zulage bezogen wird, im Ausmaß von 8 % für den Generalsekretär/die Generalsekretärin, im Ausmaß von 6 % für den Koordinator/die Koordinatorin sowie die Mitglieder der Prüfstelle und im Ausmaß von 5 % für die Amtsdirektoren/Amtsdirektorinnen sowie für die persönlichen Referenten/Referentinnen.³

2. Dieses Lohnelement wird der Entwicklung der entsprechenden Funktionszulage angepasst.

Art. 10bis⁴

Arbeitszeitgestaltung

1. Die Arbeitszeitgestaltung der Führungskräfte wird mit dem jeweiligen Vorgesetzten unter Beachtung folgender Grundsätze vereinbart:
 - a) Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse,
 - b) Gewährleistung einer erhöhten Effizienz und Produktivität der Arbeitsleistungen,
 - c) Möglichkeit von der Regelung betreffend die Bandbreite der täglichen Kern- bzw. Gleitzeit abzuweichen, um damit bei der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit eine angemessene Flexibilität zu gewährleisten.

Art. 11

Übergangsbestimmung

1. Für die Jahre 2000 und 2001 erfolgt die Zuweisung der Ergebniszulage aufgrund eines Gespräches mit den betroffenen Führungskräften, wobei die für diese Jahre aufgrund der geltenden Bestimmungen abgegebene Gesamtbeurteilung berücksichtigt

³ Der Absatz wurde durch Punkt 2 des Dekretes des Präsidenten des Südtiroler Landtages vom 6. Dezember 2016, Nr. 128, ersetzt.

Comma sostituito dal punto 2 del decreto del presidente del Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano 6 dicembre 2016, n. 128.

⁴ Der Artikel wurde durch Punkt 2 des Dekretes des Präsidenten des Südtiroler Landtages vom 10. Juli 2014, Nr. 68, eingefügt. Articolo inserito dal punto 2 del decreto del presidente del Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano 10 luglio 2014, n. 68.

Continuazione del decreto n. 108/01
del 9 novembre 2001:

2. L'indennità di risultato destinata ai segretari/alle segretarie particolari per l'anno 2000 va decurtata dell'importo già corrisposto in termini di premio di produttività per lo stesso anno.

12

Fortsetzung des Dekretes Nr. 108/01
vom 9. November 2001:

wird.

2. Von der den persönlichen Referenten/Referentinnen für das Jahr 2000 zustehenden Ergebniszulage ist der Betrag abzuziehen, welcher ihnen bereits als Leistungsprämie für dasselbe Jahr ausbezahlt wurde.

LA PRESIDENTE / DIE PRÄSIDENTIN

- dott.ssa Alessandra Zendron -

Allegato 1

Anlage 1

Indennità di funzione per i direttori/le direttrici d'ufficio - criteri per la determinazione dell'importo	Funktionszulage der Amtsdirektoren/ Amtsdirektorinnen - Kriterien für die Festlegung der Höhe
1. Personale assegnato all'ufficio	1. Personelle Ausstattung des Amtes
2. Difficoltà dei compiti dirigenziali	2. Schwierigkeit der Führungsaufgaben
2.1. Eterogeneità e complessità dei compiti (inclusa la competenza nella materia specifica)	2.1. Heterogenität und Komplexität der Aufgaben (inbegriffen Fachkompetenz)
2.2. Compiti di coordinamento in collaborazione con altre unità organizzative nonché intensità dei contatti con i consiglieri provinciali e i cittadini (consulenza, contatti con il pubblico)	2.2. Koordinierungsaufgaben in Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten sowie Intensität der Kontakte mit den Abgeordneten und den Bürgern (Beratung, Parteienverkehr)
2.3. Conflittualità dei provvedimenti nei rapporti verso l'esterno	2.3. Konfliktträchtige Maßnahmen in den Beziehungen nach außen
3. Grado di responsabilità amministrativa e di responsabilità personale	3. Grad der Verantwortlichkeit und Grad der persönlichen Haftung

Allegato 1

Anlage 1

Indennità di funzione per il segretario generale - criteri per la determinazione dell'importo	Funktionszulage des Generalsekretärs - Kriterien für die Festlegung der Höhe
1. Numero degli uffici	1. Anzahl der Ämter
2. Difficoltà dei compiti dirigenziali	2. Schwierigkeit der Führungsaufgaben
2.1. Eterogeneità e complessità dei compiti (inclusa la competenza nella materia specifica)	2.1. Heterogenität und Komplexität der Aufgaben (inbegriffen Fachkompetenz)
2.2. Compiti di coordinamento in collaborazione con altre unità organizzative nonché intensità dei contatti con i consiglieri provinciali e i cittadini (consulenza, contatti con il pubblico)	2.2. Koordinierungsaufgaben in Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten sowie Intensität der Kontakte mit den Abgeordneten und den Bürgern (Beratung, Parteienverkehr)
2.3. Conflittualità dei provvedimenti nei rapporti verso l'esterno	2.3. Konflikträchtige Maßnahmen in den Beziehungen nach außen
3. Grado di responsabilità amministrativa e di responsabilità personale	3. Grad der Verantwortlichkeit und Grad der persönlichen Haftung