ÖDV / FP
SGB *CISL*

Öffentlicher Dienst - Funzione Pubblica

Kollektivvertrag für privat geführte Alten- und Pflegeheime

Contratto Collettivo per le Case di riposo, Centri di degenza ed assistenza privati

5.9.2008

INHALTSVERZEICHNIS – INDICE

		Seite pagina		
ALLGEMEINER TEIL		**5**		**PARTE GENERALE**
KAPITEL I EINLEITUNG			**CAPITOLO I INTRODUZIONE**	
Art. 1	*Anwendungsbereich*	6	*Art. 1*	*Ambito di applicazione*
Art. 2	*Dauer, Wirkung und Verfahren für die Anwendung des Vertrages*	6	*Art. 2*	*Durata, effetti e procedura per l'applicazione del contratto*
Art. 3	*Gewährleistung der unerlässlichen Dienste im Streikfalle*	8	*Art. 3*	*Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero*
Art. 4	*Regelung nicht geregelter Bereiche*	8	*Art. 4*	*Disciplina dei comparti non regolamentati*
Art. 5	*Beibehaltung bestehender Vorzugsbehandlungen*	8	*Art. 5*	*Salvaguardia di trattamenti preferenziali esistenti*
Art. 6	*Sozialpartnerische Zusammenarbeit*	9	*Art. 6*	*Collaborazione sociale*
NORMATIVER TEIL		**10**		**PARTE NORMATIVA**
KAPITEL II GEWERKSCHAFTSBEZIEHUNGEN			**CAPITOLO II RELAZIONI SINDACALI**	
Art. 7	*Verhandlungen auf Betriebsebene*	11	*Art. 7*	*Contrattazione a livello aziendale*
Art. 8	*Sachbereiche der Abkommen auf betriebsinterner Ebene*	11	*Art. 8*	*Materie degli accordi a livello aziendale interno*
Art. 9	*Verfahren für betriebsinterne Abkommen*	12	*Art. 9*	*Procedimento per accordi aziendali interni*
Art. 10	*Recht der Gewerkschaften auf Informationen*	12	*Art. 10*	*Diritto sindacale all'informazione*
Art. 11	*Verfahren zur Vermeidung von Arbeitskonflikten - authentische Auslegung*	13	*Art. 11*	*Procedure di raffreddamento conflitti - interpretazione autentica*
Art. 12	*Gewerkschaftspatronat*	14	*Art. 12*	*Patronato sindacale*
Art. 13	*Gewerkschaftsversammlungen*	14	*Art. 13*	*Assemblee sindacali*
Art. 14	*Gewerkschaftliche Freistellungen*	15	*Art. 14*	*Permessi sindacali*
Art. 15	*Gewerkschaftliche Aushänge*	15	*Art. 15*	*Affissi sindacali*
Art. 16	*Gewerkschaftsbeiträge*	15	*Art. 16*	*Contributi sindacali*
Art. 17	*Gewerkschaftsvertretung und Informationsrecht*	16	*Art. 17*	*Rappresentanza sindacale e diritto all'informazione*
KAPITEL III AUFNAHME			**CAPITOLO III ASSUNZIONE**	
Art. 18	*Arbeitsvertrag*	17	*Art:18*	*Contratto di lavoro*
Art. 19	*Arbeitsunterlagen*	18	*Art. 19*	*Documentazione*
Art. 20	*Probezeit*	18	*Art. 20*	*Periodo di prova*
KAPITEL IV ARBEITSZEIT - FREISTUNGEN MEHRSTUNDEN			**CAPITOLO IV ORARIO DI LAVORO – PERMESSI LAVORO SUPPLEMENTARE**	
Art. 21	*Formen der Arbeitszeitflexibilität und Vorschriften zur Arbeitszeit*	20	*Art. 21*	*Forme di flessibilità e norme sull'orario di lavoro*
Art. 22	*Formen der Arbeitszeitflexibilität*	21	*Art. 22*	*Forme di flessibilità dell'orario di lavoro*
Art. 23	*Arbeitszeitgestaltung*	23	*Art. 23*	*Articolazione dell'orario di lavoro*
Art. 24	*Schichtarbeit und Nachtturnus*	25	*Art. 24*	*Lavoro in turno e lavoro notturno*
Art. 25	*Bereitschaftsdienst*	25	*Art. 25*	*Servizio di reperibilità*

Art. 26	*Tägliche Ruhepause*	26	*Art. 26*	*Riposo giornaliero*
Art. 27	*Wöchentlicher Ruhetag*	26	*Art. 27*	*Riposo settimanale*
Art. 28	*Feiertag*	26	*Art. 28*	*Festività*
Art. 29	*Ordentlicher Urlaub*	27	*Art. 29*	*Ferie*
Art. 30	*Feiertagsarbeit*	28	*Art. 30*	*Lavoro festivo*
Art. 31	*Überstunden*	29	*Art. 31*	*Lavoro straordinario*
Art. 32	*Entgelt für Feiertagsarbeit und für Überstunden*	29	*Art. 32*	*Compenso per lavoro festivo e per lavoro straordinario*
Art. 33	*Zulage für Schicht- oder Nachtdienst*	30	*Art. 33*	*Indennità per lavoro in turni e notturno*

	KAPITEL V VERTRAGSARTEN	**Seite pagina**		**CAPITOLO V TIPOLOGIE DI CONTRATTO**
Art. 34	*Teilzeit*	31	*Art. 34*	*Tempo parziale*
Art. 35	*Befristeter Arbeitsvertrag*	35	*Art. 35*	*Contratto di lavoro a tempo determinato*
Art. 36	*Eingliederungsvertrag*	36	*Art. 36*	*Contratto di inserimento*
Art. 37	*Arbeitskräfteüberlassung[1)]*	36	*Art. 37*	*Somministrazione di personale[1)]*

	KAPITEL VI RECHTE UND PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS DISZIPLINARMASSNAHMEN			**CAPITOLO VI DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**
Art. 38	*Schutz und Würde der Person*	38	*Art. 38*	*Tutela e dignità della persona*
Art. 39	*Haftung gegenüber Dritter*	38	*Art. 39*	*Responsabilità civile verso terzi*
Art. 40	*Disziplinarbestimmungen*	39	*Art. 40*	*Disposizioni disciplinari*

	KAPITEL VII FREISTELLUNGEN UND WARTESTÄNDE			**CAPITOLO VII CONGEDI ED ASPETTATIVE**
Art. 41	*Bezahlte Freistellungen*	42	*Art. 41*	*Congedi retribuiti*
Art. 42	*Kurze Abwesenheiten aus persönlicher Gründen und deren Einbringung*	42	*Art. 42*	*Assenze brevi per esigenze personali e relativo recupero*
Art. 43	*Abwesenheit wegen Arztvisiten*	44	*Art. 43*	*Assenze per visite mediche*
Art. 44	*Bildungsurlaub*	45	*Art. 44*	*Permessi per motivi di studio*
Art. 45	*Berufsbegleitende Ausbildung*	45	*Art. 45*	*Corsi in servizio*
Art. 46	*Freistellung vom Dienst für die Ausübung des örtlichen politischen Mandates*	45	*Art. 46*	*Permessi per mandato politico locale*
Art. 47	*Unbezahlter Wartestand aus persönlichen oder familiären Gründen*	45	*Art. 47*	*Aspettativa non retribuita per motivi personali o familiari*
Art. 48	*Schutz des Personals mit psycho-physischen Erkrankungen und des Personals mit Behinderung*	46	*Art. 48*	*Tutela del personale in particolari condizioni psico-fisiche e del personale portatore di handicap*
Art. 49	*Sonderurlaub für psychophysische Erholung*	47	*Art. 49*	*Congedo straordinario per la rigenerazione psico-fisica*
Art. 50	*Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes*	47	*Art. 50*	*Congedo straordinario per malattia del figlio*
Art. 51	*Wartestand für Mitarbeiter mit Kindern*	48	*Art. 51*	*Aspettativa per il personale con prole*
Art. 52	*Häufung zwischen Elternzeit und Wartestand für Mitarbeiter mit Kindern*	49	*Art. 52*	*Cumulo tra congedo parentale ed aspettativa per dipendenti con prole*
Art. 53	*Sonderurlaub für die Betreuung des Kindes*	49	*Art. 53*	*Congedo straordinario per l'assistenza del figlio disabile*

	KAPITEL VIII KRANKHEIT, UNFALL UND MUTTERSCHAFT			**CAPITOLO VIII MALATTIA, INFORTUNIO E MATERNITA'**
Art. 54	*Abwesenheit wegen Krankheit*	50	*Art. 54*	*Assenza per malattia*
Art. 55	*Arbeitsunfall und Berufskrankheit*	52	*Art. 55*	*Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio*
Art. 56	*Mutterschaft bzw. Vaterschaftsurlaub*	53	*Art. 56*	*Congedo di maternità e paternità*
Art. 57	*Elternurlaub*	53	*Art. 57*	*Congedo parentale*
Art. 58	*Teilbarkeit des Elternurlaubs und Vorankündigung*	54	*Art. 58*	*Frazionabilità del congedo parentale e preavviso*

Art. 59	*Unterbrechung des Elternurlaubs im Krankheitsfall*	54	*Art. 59*	*Interruzione del congedo parentale in caso di malattia*
Art. 60	*Wirtschaftliche und rechtliche Behandlung während des Elternurlaubs*	55	*Art. 60*	*Trattamento economico e giuridico durante il congedo parentale*
Art. 61	*Tägliche Ruhepausen*	55	*Art. 61*	*Riposi giornalieri*
Art. 62	*Adoption und Anvertrauung*	56	*Art. 62*	*Adozione ed affidamento*
Art. 63	*Entlassungsverbot – freiwilliger Dienstaustritt*	56	*Art. 63*	*Divieto di licenziamento – dimissioni volontarie*

KAPITEL IX **SICHERHEIT DES ARBEITNEHMERS UND ANDERE VORSORGEMASSNAHMEN**		**Seite pagina**	**CAPITOLO IX** **SICUREZZA DEL LAVORATORE ED ALTRE MISURE PREVENTIVE**	
Art. 64	*Arbeitsmedizinische Maßnahmen*	57	*Art. 64*	*Provvedimenti della medicina del lavoro*
Art. 65	*Durchführung der Bestimmungen für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz im Sinne der Gesetzesverordnung vom Nr. 81 vom 9. April 2008*	57	*Art. 65*	*Attuazione delle disposizioni in materia di sicurezza e tutela della salute sul luogo di lavoro ai sensi del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81*
Art. 66	*Zusatzvorsorge*	64	*Art. 66*	*Previdenza integrativa*
KAPITEL X **AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES**			**CAPITOLO X** **RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**	
Art. 67	*Auflösung des Arbeitsverhältnisses*	65	*Art. 67*	*Risoluzione del rapporto di lavoro*
Art. 68	*Kündigungsfrist und -entschädigung*	65	*Art. 68*	*Termine ed indennità di preavviso*
WIRTSCHAFTLICHER TEIL		**67**	**PARTE ECONOMICA**	
KAPITEL XI **WIRTSCHAFTLICHE BESTIMMUNGEN**			**CAPITOLO XI** **DISPOSIZIONI ECONOMICHE**	
Art. 69	*Dienstalters- und Karrierevorrückung*	68	*Art. 69*	*Scatti di anzianità e di carriera*
Art. 70	*Außendienst*	69	*Art. 70*	*Missione*
Art. 71	*Bereitschaftsdienstzulage*	70	*Art. 71*	*Indennità di reperibilità*
Art. 72	*Zugangsvoraussetzungen*	71	*Art. 72*	*Requisiti di ammissione*
Art. 73	*Abfertigung - Bevorschussung*	72	*Art. 73*	*Trattamento di fine rapporto – anticipazione*
Art. 74	*Aufgabenzulage*	76	*Art. 74*	*Indennità di istituto*
Art. 75	*Koordinierungszulage*	78	*Art. 75*	*Indennità di coordinamento*
ÜBERGANGSREGELUNG		**81**	**NORMA TRANSITORIA**	
Art. 76	*Dienstalters- und Karrierevorrückungen*	82	*Art. 76*	*Scatti di anzianità e di carriera*
Art. 77	*Arbeitszeit und Berechnung der Entlohnung*	82	*Art. 77*	*Orario di lavoro e calcolo della retribuzione*
Art. 78	*Aufschläge*	83	*Art. 78*	*Maggiorazioni*
Art. 79	*Gehaltstabellen*	83	*Art. 79*	*Tabelle stipendiali*
ANLAGEN		**85**	***ALLEGATI***	
Anlage 1 - Lohntabellen		86	*Allegato 1 - Tabelle stipendiali*	
Anlage 2 - Zugangsvoraussetzungen		90	*Allegato 2 - Requisiti d'accesso*	

ALLGEMEINER TEIL

PARTE GENERALE

KAPITEL I

EINLEITUNG

Art. 1
Anwendungsbereich

1. Die vorliegende Kollektivvertrag kommt für die lohnabhängigen Mitarbeiter der folgenden Einrichtungen in Südtirol zur Anwendung: Altersheime, Pflege- und Fürsorgeeinrichtungen, in welcher Rechtsform auch immer, sofern sie nach Grundsätzen der sozialen Solidarität und der Gemeinnützigkeit ausgerichtet sind. Zweck dieser Einrichtungen muss die menschliche Förderung und die soziale Integration von Personen, insbesondere von gesellschaftlich benachteiligten (älteren) Menschen sein.

2. Der vorliegende Vertrag kann auch von privaten Institutionen, Körperschaften und Einrichtungen angewandt werden, die dies einseitig über die satzungsmäßigen Entscheidungsgremien beschließen.

3. Der gegenständliche Kollektivvertrag wird in beiden Landessprachen (deutsch und italienisch) abgefasst, wobei für die Anwendung und künftige Auslegung die deutsche Fassung ausschlaggebend ist. Für die erforderliche amtliche Hinterlegung wird ebenfalls die deutsche Fassung verwendet.

Art. 2
Dauer, Wirkung und Verfahren für die Anwendung des Vertrages

1. Der wirtschaftliche Teil des vorliegenden Vertrages betrifft all jene, welche die Gehaltstabellen des bereichsübergreifenden Abkommens für die Landesbediensteten anwenden, für den Zeitraum bis zum 31. Dezember 2010. Für all jene, welche in die Übergangsregelung des vorliegenden Vertrages fallen, wird ausdrücklich auf diese verwiesen. Der Zeitraum wird nach den Regeln des Protokolls vom 23. Juli 1993

CAPITOLO I

INTRODUZIONE

Art. 1
Ambito di applicazione

1. Il presente Contratto collettivo trova applicazione per i dipendenti delle seguenti istituzioni a livello provinciale: case di riposo, centri di degenza e di assistenza, indipendentemente dalla loro ragione sociale, che perseguono i principi della solidarietà sociale e della pubblica utilità. Scopo e finalità di tali istituzioni deve essere il sostegno umano e l'integrazione sociale di persone, in particolare di quelle (anziane) socialmente svantaggiate.

2. Il presente contratto può essere applicato anche da istituzioni, enti e centri privati, con provvedimento adottato in forma unilaterale dagli organi deliberanti a ciò demandati a norma dello statuto.

3. Il presente Contratto collettivo viene redatto in due lingue (tedesco e italiano) Per l'applicazione e per future interpretazioni prevale il testo in lingua tedesca. Il deposito ufficiale dell'Accordo avverrà nella versione tedesca.

Art. 2
Durata, effetti e procedura per l'applicazione del contratto

1. La parte economica del presente contratto riguarda tutte quelle istituzioni che applicano le tabelle stipendiali del contratto collettivo intercompartimentale per i dipendenti provinciali per il periodo fino al 31 dicembre 2010. Per coloro, che ricadono nella norma transitoria del presente contratto, viene fatto esplicito riferimento alla stessa. Il periodo contrattuale viene rinnovata sulla base del protocollo dd. 23 luglio

erneuert. Dies gilt vorbehaltlich der Erneuerung des Vertrages (Bereichsabkommen oder bereichsübergreifende Abkommen) für öffentlich rechtliche Einrichtungen gemäß Art. 1. In einem solchen Fall werden die Verhandlungspartner innerhalb von 2 Monaten entsprechende Konsultationen zwecks Anpassung des vorliegenden Vertrages führen mit dem Ziel einer Vereinheitlichung der Laufzeit.

1993, e con riserva del rinnovo del contratto (Accordo di comparto o Contratto intercompartimentale) per le istituzioni di diritto pubblico di cui all'art. 1. In tal caso le parti negoziali avvieranno entro due mesi le trattative, al fine di adeguare il presente contratto e con l'obiettivo della corrispondente omogeneizzazione del periodo di decorrenza.

2. Der normative Teil dieses Vertrages betrifft den Zeitraum vom 01. Januar 2009 bis 31. Dezember 2012, außer, die Vertragsparteien erkennen die Notwendig-keit bzw. Erfordernis, Änderungen zu verhandeln oder den Vertrag zu ergänzen. Dementsprechend treffen sich die Parteien für die erforderlichen Konsultationen innerhalb eines Monats nach schriftlicher Anfrage. Der vorliegende Kollektivvertrag kann von jeder Vertragspartei mit einer Vorankündigung von 6 Monaten aufgekündigt werden, wobei dies mittels Einschreibebrief mit Rückantwort zu erfolgen hat. Ansonsten bleibt der Kollektivvertrag bis zu den einzelnen, im Vertrag angegebenen Fälligkeiten gültig und wird durch eine Neuregelung ganz oder teilweise ersetzt oder ergänzt.
   Die Vertragspartner beschließen eine probeweise Anwendung für die Dauer von 2 Jahren.

2. Il trattamento giuridico del presente contratto riguarda il periodo 1. gennaio 2009 - 31 dicembre 2012, salvo entrambe le parti contraenti riconoscano la necessità e l'esigenza di modificare o di integrare il contratto. A tal fine le parti si incontrano entro un mese dalla richiesta scritta per le relative consultazioni. Il presente Contratto collettivo può essere disdetto da ciascuna delle parti contraenti con un preavviso di sei mesi, che deve avvenire tramite lettera raccomandata con ricevuta di ritorno. In caso contrario il contratto collettivo resta in vigore fino alle singole scadenze indicate nel contratto stesso e viene parzialmente modificato o integrato da nuova normativa.
   Le parti contraenti concordano un'applicazione in forma sperimentale della durata di due anni.

3. Die Gewerkschaften verpflichten sich, Plattformen der Vertragserneuerung wenigstens 3 Monate vor Ablauf der jeweiligen Vertragsdauer vorzulegen. Die Arbeitgeberseite wird die Verhandlungen zeitgerecht und mit konstruktivem Geist aufnehmen. Die Gewerkschaften verpflichten sich, innerhalb der 3 Monate vor Ablauf und bis 1 Monat nach Ablauf der Verträge weder Streiks noch andere Kampfmaßnahmen zur Vertragserneuerung auszurufen. Falls innerhalb eines Monats nach Ablauf der Verträge keine Einigung über die Vertragserneuerung erzielt wird, sind die Vertragspartner frei, Initiativen zur Unterstützung ihrer Forderungen zu ergreifen.

3. Le organizzazioni sindacali si impegnano a presentare piattaforme per il rinnovo del contratto almeno tre mesi prima della scadenza di ciascun periodo contrattuale. La parte datoriale avvia le contrattazioni in tempo utile e con spirito costruttivo. Nell'arco dei tre mesi antecedenti alla scadenza dei contratti e fino ad un mese successivo a tale scadenza, le organizzazioni sindacali si impegnano a non indire scioperi o altre azioni di lotta per il rinnovo del contratto. Nel caso in cui entro un mese dalla scadenza dei contratti non si raggiunga un accordo per il rinnovo degli stessi, le parti sono libere di intraprendere iniziative a sostegno delle loro richieste.

Art. 3
Gewährleistung der unerlässlichen Dienste im Streikfalle

1. Im Falle eines Streiks sind in den verschiedenen Einrichtungen Mindest-dienste zu gewähren, welche den Schutz und die Unversehrtheit der den Einrichtungen anvertrauten Personen garantieren.

2. Um den jeweiligen Einrichtungen die Möglichkeit zu geben, die unerlässlichen Dienste zu organisieren und um den Versuch einer gütlichen Beilegung des Konflikts zu ermöglichen, muss der Streik wenigstens 10 Tage vorher angekündigt werden. In der Streikankündigung müssen die Dauer und die vom Streik betroffenen Personalkategorien und Dienstbereiche angegeben werden.

Art. 4
Regelung nicht geregelter Bereiche

1. Für alle nicht oder nur teilweise in diesem Vertrag geregelten Bereiche wird für die entsprechende Handhabung auf die gesetzlichen Bestimmungen verwiesen, die Arbeitsverhältnisse nach privatem Recht regeln.

Art. 5
Beibehaltung bestehender Vorzugsbehandlungen

1. Die von den einzelnen Einrichtungen gegebenenfalls zuerkannten besseren oder bevorzugteren Behandlungen des Personals bleiben grundsätzlich für das zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieses Vertrages im aktiven Dienst stehende Personal erhalten. Dabei sind auf Betriebsebene Verhandlungen möglich, die zu einer einheitlichen sinnvollen Handhabung der Vertragsbestimmungen für bereits beschäftigte Mitarbeiter und Neueinstellungen mit dem Ziel einer Harmonisierung führen sollen.

Art. 3
Servizi essenziali da garantire in caso di sciopero

1. In caso di sciopero devono essere assicurati nelle diverse strutture servizi minimi, mirati a garantire la sicurezza e l'incolumità delle persone ospiti dell'istituzione.

2. Al fine di offrire a ciascuna istituzione la possibilità di organizzare i servizi essenziali e di porre in atto il tentativo di una bonaria conciliazione del conflitto, lo sciopero deve essere indetto con un preavviso minimo di 10 giorni. Nell'avviso di sciopero devono essere indicati la durata, le categorie di personale ed i comparti coinvolti nello sciopero.

Art. 4
Disciplina dei comparti non regolamentati

1. Per quanto attiene ai comparti solo parzialmente o non regolamentati dal presente Contratto viene fatto rinvio alla conforme applicazione di disposizioni legislative, che disciplinano i rapporti di lavoro secondo il diritto privato.

Art. 5
Salvaguardia di trattamenti preferenziali esistenti

1. Sono fatti salvi i trattamenti di maggior favore o preferenziali praticati attualmente dai singoli istituzioni nei confronti del personale in servizio all'atto della sottoscrizione del presente Contratto. Sono in ogni modo possibili trattative a livello aziendale, mirate ad una soddisfacente applicazione uniforme delle disposizioni contrattuali nei confronti dei dipendenti già in servizio e delle nuove assunzioni, con la finalità di perseguirne l'armonizzazione.

Art. 6
Sozialpartnerische Zusammenarbeit

1. Die Vertragsparteien verpflichten sich zur Verbreitung und Bekanntgabe der in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen und zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Den von dieser kollektivvertraglichen Vereinbarung betroffenen Mitarbeitern wird zu diesem Zweck ein Exemplar des Vertrages ausgehändigt.

Art. 6
Collaborazione sociale

1. Le parti negoziali si impegnano a divulgare ed a rendere note le disposizioni contenute nel presente Contratto nonché a cooperare sulla base di reciproca collaborazione. Per tale motivo sarà consegnato un esemplare del presente contratto ai dipendenti, interessati al presente Accordo collettivo contrattuale.

NORMATIVER TEIL

PARTE NORMATIVA

KAPITEL II

GEWERKSCHAFTSBEZIEHUNGEN

Art. 7
Verhandlungen auf Betriebsebene

1. Sofern Verträge auf Betriebsebene verhandelt werden, müssen diese eigene Klauseln über die Zeiten, Regeln und Verfahren zur Überprüfung der Umsetzung derselben enthalten und müssen die in diesem Vertrag festgelegten Grundsätzen respektieren.

Art. 8
Sachbereiche der Abkommen auf betriebsinterner Ebene

1. Art und Vorgangsweise bei der Regelung der untenstehenden Sachgebiete werden auf Betreiben der interessierten Parteien auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite durch innerbetriebliche Abkommen, d.h. nach Einrichtung, besonderem Dienstbereich oder Arbeitsplatz und unter Beachtung der allgemeinen Prinzipien und nach den Grundsätzen dieses Vertrages festgesetzt:

a) Weiterbildung, Qualifikation und Umschulung des Personals;
b) Bestimmung der Einstufungen und der damit zusammenhängenden Berufsbilder, auch bei Neuerungen in den Aufgabenbereichen, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen;
c) Arbeitszeit- und Pausenregelung lt. Art. 23 (Schichtdienst, flexible Arbeitszeit, Abrufbereitschaft, Freistellung) und die entsprechenden Kontrollsysteme;
d) Regelung der Mobilität im innerbetrieblichen Bereich;
e) Verträge zur Arbeitskräfteüberlassung (somministrazione di lavoro) im Höchstausmaß von 7%, berechnet auf Monatsbasis, des bei der Einrichtung/beim Betrieb im Dienst stehenden Personals mit unbefristetem Arbeitsvertrag, jedenfalls aber nicht mehr als 30 Einheiten;
f) Einrichtung von Projekten für Telearbeit

CAPITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 7
Contrattazione a livello aziendale

1. In caso di contrattazione di accordi a livello aziendale, gli stessi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione e devono garantire i principi definiti nel presente contratto.

Art. 8
Materie degli accordi a livello aziendale interno

1. Formeranno oggetto di contrattazione a livello aziendale, di settore omogeneo o di posto di lavoro, su iniziativa delle parti sociali interessate a livello di datore lavoro e di lavoratori, i criteri, le modalità ed i tempi di attuazione delle seguenti materie,
in osservanza dei principi generali e delle prescrizioni del presente contratto:

a) l'aggiornamento, la qualificazione e la riqualificazione del personale;
b) l'identificazione degli inquadramenti e dei relativi profili professionali, anche di nuova istituzione in rapporto alle mansioni, in osservanza delle disposizioni di legge;
c) la regolamentazione dell'orario e delle pause di lavoro ai sensi dell'art. 23 (turni, flessibilità, reperibilità, permessi) nonché i sistemi di controllo;
d) la disciplina della mobilità interna alla stessa struttura;
e) contratti di somministrazione di lavoro nel limite massimo del 7%, calcolato su base mensile, dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso la struttura/azienda e comunque non superiore a 30 unità;
f) l'istituzione di progetti di telelavoro e le relative modalità di applicazione;

sowie diesbezügliche Anwendungskriterien;
g) Schutz der Gesundheit und der körperlichen Unversehrtheit am Arbeitsplatz;
h) Wirkungsmöglichkeiten der Patronate am Arbeitsplatz, Errichtung und Organisation von innerbetrieblichen Freizeitvereinen;
i) Möglichkeit einer differenzierten Regelung für bestimmte Personalkategorien;
j) weitere Sachbereiche, soweit im vorliegenden Abkommen vorgesehen;
k) Regelung der Teilzeit laut Art. 34, Punkt 3;
l) Erfolgs- und leistungsorientierte Entlohnung;
m) Regelung der berufsbegleitenden Ausbildung laut Art. 46;
n) Regelung der Außendienste laut Art. 70.

Art. 9
Verfahren für betriebsinterne Abkommen

1. Die Verhandlungsdelegation für betriebsinterne Abkommen setzt sich aus Vertretern der Arbeitgeberseite und der einheitlichen Gewerkschaftsvertretung (EGV/RSU) laut Art. 10 und/oder der diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen zusammen. Die Arbeitgeberseite beruft die EGV, welche die Delegation bilden, aus eigener Initiative oder auf Antrag derselben zur Sitzung ein, u.z. in der Regel mindestens 10 Tage vor dem Sitzungstag oder in Absprache.

Art. 10
Recht der Gewerkschaften auf Information

1. In Einrichtungen mit mehr als 15 Beschäftigten werden die gewerkschaftlichen arbeitsvertraglichen und –rechtlichen Belange für die Mitarbeiter durch die EGV wahrgenommen, welche sich nach den Bestimmungen laut Art. 9 bildet. Anzahlmäßig setzt sich die EGV wie folgt zusammen:

g) tutela per la salute e la integrità sul posto di lavoro;
h) l'agibilità dei patronati sul luogo di lavoro, la costituzione ed organizzazione dei circoli ricreativi interni;
i) la possibilità di una disciplina differenziata per determinate categorie di personale;
j) le altre materie indicate nel presente accordo;
k) la disciplina del rapporto d tempo parziale in base all'art. 34, punto 3;
l) premi variabili;
m) disciplina dei corsi in servizio ai sensi dell'art. 46;
n) disciplina di missione ai sensi dell'art. 70.

Art. 9
Procedimento per accordi aziendali interni

1. La delegazione trattante per accordi a livello aziendale è composta da rappresentanti dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali unitarie (EGV/RSU) come stabilito all'articolo 10 assistite dalle O-OSS firmatarie del presente contratto. La parte contraente dei datori di lavoro convoca una seduta, di propria iniziativa o su richiesta degli stessi, le RSU, che formano la delegazione, di norma almeno 10 giorni prima della data della seduta o previo accordo.

Art. 10
Diritto sindacale all'informazione

1. Nelle strutture con più di 15 dipendenti le incombenze contrattuali sindacali e giuridiche vengono espletate per i lavoratori da parte delle RSU, composte come indicato dalla disposizione di cui all'art. 9. Numericamente le RSU sono composte come di seguito indicato:

von 16 bis 50 Mitarbeitern da 16 a 50 dipendenti	3 EGV/RSU
über 51 Mitarbeitern oltre 51 dipendenti	6 EGV/RSU

Jedes Mitglied der EGV hat für die Ausübung seiner Tätigkeit Anspruch auf eine bezahlte Freistellung laut Art. 23 des Gesetzes Nr. 300/1970.

2. Die einzelnen Einrichtungen informieren, falls möglich, im Voraus die EGV des jeweiligen Bereiches über die Maßnahmen allgemeiner Natur, die sich auf die Arbeitsverhältnisse auswirken und nicht Gegenstand von Vertragsverhandlungen sind.

3. Auf Antrag der EGV treffen sich die Arbeitgeber mit dieser innerhalb von 15 Tagen oder, falls Dringlichkeitsgründe vorliegen, innerhalb eines kürzeren Termins, um Sachbereiche zu besprechen.

4. Die Betriebe hören die EGV an und beraten sich mit ihnen in all jenen Bereichen, in denen dies in den geltenden Gesetzes-, Verordnungs- und Vertragsbestimmungen vorgesehen ist.

5. Der vorliegende Artikel gilt auch für die Sicherheit und den Schutz am Arbeitsplatz, vorbehaltlich der in den jeweiligen Bestimmungen vorgesehenen anders lautenden Regelung.

6. In Ermangelung einer EGV und bis zur Errichtung derselben werden die obigen Aufgaben und Möglichkeiten von den betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen (RSA) wahrgenommen.

Art. 11
Verfahren zur Vermeidung von Arbeitskonflikten - authentische Auslegung

1. Ergeben sich Streitigkeiten oder Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages, treffen sich die Vertragspartner auf Landesebene auf Antrag einer Partei, um einvernehmlich die Bedeutung der strittigen Klausel zu bestimmen.

2. Zu diesem Zweck übermittelt der interessierte Vertragspartner den anderen Partnern einen schriftlichen Antrag mittels

Ciascun componente della RSU ha diritto, per l'espletamento del proprio mandato, ai permessi retribuiti ai sensi dell'art. 23 della legge 300/1970.

2. Ciascuna istituzione informa preventivamente, ove possibile, le RSU del rispettivo comparto dei provvedimenti di carattere generale aventi riflessi sui rapporti di lavoro e che non sono oggetto di contrattazioni collettive.

3. Su richiesta della RSU i datori di lavoro si incontrano con la stessa entro 15 giorni, ovvero entro il termine più breve per motivi d'urgenza, per discutere in merito a specifiche materie.

4. Le aziende provvedono a sentire e consultare le RSU in tutte le materie specificatamente previste dalle vigenti disposizioni di legge, regolamenti o contrattuali.

5. Il presente articolo si applica anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, fatta salva la diversa disciplina prevista dalla specifica normativa in materia.

6. In assenza di una RSU e fino all'istituzione della stessa i compiti ed incombenze sopra indicate vengono svolte dalla rappresentanza sindacale aziendale (RSA).

Art. 11
Procedure di raffreddamento conflitti - interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie o divergenze sull'interpretazione del presente contratto, le parti si incontrano a livello provinciale su richiesta della parte interessata per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. A tal fine la parte interessata trasmette alle altre una richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere

Einschreiben. Der Antrag muss eine Zusammenfassung der Beschreibung der Fakten und der diesen zugrunde liegenden Rechtsfragen beinhalten.

una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. Beim Treffen können die Vertragspartner die Anwendung der strittigen Vertragsklauseln vorübergehend aussetzen. Die Anwendung der strittigen Vertragsklauseln wird auf jeden Fall ausgesetzt, falls dies keine Beeinträchtigung der institutionellen Tätigkeit zur Folge hat.

3. In sede d'incontro le parti possono concordare la sospensione dell'appli-cazione delle clausole contrattuali controverse. L'applicazione delle clausole controverse viene comunque sospesa, qualora ciò non rechi alcun pregiudizio all'attività istituzionale.

4. Die Auslegung der strittigen Vertragsklauseln wird durch die Vertragspartner per Protokoll festgehalten und ist ab dem Datum der Bekanntgabe verbindlich.

4. L'interpretazione delle clausole contrattuali controverse viene messa a verbale dalle parti ed è vincolante dalla data della relativa comunicazione.

Art. 12
Gewerkschaftspatronat

1. Das im Dienst stehende oder sich im Ruhestand befindliche Personal kann sich von der EGV/einheitliche betriebliche Gewerkschaftsvertretungen oder dem Gewerkschaftspatronat vertreten lassen, um bei den zuständigen Stellen der Verwaltungen Gesuche und Verfahren betreffend die Sozialversicherungsleistungen abzuwickeln.

Art. 12
Patronato sindacale

1. Il personale in attività o in quiescenza può farsi rappresentare dal sindacato RSU/rappresentanze sindacali unitarie o dall'istituto di patronato sindacale per l'espletamento delle procedure riguardanti prestazioni assistenziali e previdenziali davanti ai competenti organi dell'amministrazione.

Art. 13
Gewerkschaftsversammlungen

1. Die Mitarbeiter haben das Recht, sich an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz oder anderswo auch außerhalb der Arbeitszeit zu versammeln. Sie können sich bei vollem Lohnausgleich auch während der Arbeitszeit für höchstens 10 Stunden im Jahr versammeln, sofern dies mit einer Vorankündigung von 48 Stunden erfolgt.

Art. 13
Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera o altrove, anche al di fuori dell'orario di lavoro. Essi possono riunirsi anche durante l'orario di lavoro nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione, sempre ché venga dato un preavviso di 48 ore.

2. Die Versammlungen, die das Personal im Allgemeinen oder einzelne Gruppen von ihnen betreffen können, werden von den EGV/einheitlichen betrieblichen Gewerkschaftsvertretungen oder den Vertragsunterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen getrennt oder einheitlich einberufen, wobei eine Tagesordnung erstellt wird.

2. Le riunioni – che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi – sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali unitarie/RSU, o dalle OOSS firmatarie del presente contratto con predisposizione di un ordine del giorno.

Art. 14
Gewerkschaftliche Freistellungen

1. Die gewerkschaftlichen Freistellungen werden grundsätzlich durch das Gesetz Nr. 300/1970 geregelt. Mitarbeiter, die im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen eine Leitungsfunktion innerhalb einer Gewerkschaft wahrnehmen (componenti di comitati direttivi delle organizzazioni sindacali nazionali, regionali o provinciali di categoria) haben Anspruch auf die bezahlte Freistellung laut Art. 30 obiger Bestimmung mit einem Höchstausmaß von 6 (sechs) Tagen im Jahr. Die diesbezüglichen Ernennungen zum anspruchsberechtigten leitenden Gewerk-schaftsfunktionär werden von der jeweiligen Gewerkschaftsorganisation dem Arbeitgeber mittels Einschreibebrief mit Rückantwort bekannt gegeben.

Art. 14
Permessi sindacali

1. I permessi sindacali sono principalmente regolamentati dalla legge 300/1970. I componenti di comitati direttivi delle organizzazioni sindacali nazionali, regionali o provinciali di categoria, che assumono un incarico dirigenziale all'interno di un'organizzazione sindacale, hanno diritto di fruire di permessi retribuiti ai sensi dell'art. 30 della legge citata nella misura massima di 6 (sei) giorni all'anno. La designazione concernente la nomina di funzionario sindacale dirigente viene comunicata al datore di lavoro su iniziativa di ciascuna organizzazione sindacale tramite lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 15
Gewerkschaftliche Aushänge

1. Die EGV/einheitliche betriebliche Gewerkschaftsvertretung und die Vertragsunterzeichnenden Gewerkschaften haben das Recht, auf den vom Arbeitgeber eigens hierfür zur Verfügung gestellten Flächen, Veröffentlichungen, Mitteilungen und Bekanntmachungen, die die gewerkschaftliche Tätigkeit oder Arbeiten betreffen, anzuschlagen. Die genannten Mitteilungen müssen erkennbar unterzeichnet sein. Eine Kopie der obgenannten Mitteilungen wird an die Geschäftsführung weitergeleitet.

Art. 15
Affissi sindacali

1. Le RSU/rappresentanze sindacali unitarie e le OOSS firmatarie del presente contratto hanno diritto di affiggere, negli appositi spazi allestiti a tale scopo dal datore di lavoro, pubblicazioni, comunicazioni ed avvisi concernenti l'attività sindacale o lavorativa. Le relative comunicazioni devono essere sottoscritte in forma riconoscibile ed una copia delle stesse viene trasmessa alla Direzione.

Art. 16
Gewerkschaftsbeiträge

1. Der Arbeitgeber zieht den Gewerkschaftsbeitrag der Beschäftigen, die mittels einer unterzeichneten Vollmacht darum ansuchen, vom Gehalt ab. Die Arbeitgeber werden die Beiträge in der zu vereinbarenden Form und zu den festgelegten Fälligkeiten an jene Gewerkschaften weiterleiten, denen die Mitarbeiter ihre Vollmacht ausgestellt haben.

Art. 16
Contributi sindacali

1. Il datore di lavoro trattiene il contributo sindacale sulla retribuzione dei dipendenti, in base a specifica delega sottoscritta. I datori di lavoro provvedono al versamento dei contributi nella forma da concordare ed alle rispettive scadenze ai rispettivi sindacati, ai quali i dipendenti hanno rilasciato delega.

Art. 17
Gewerkschaftsvertretung und Informationsrecht

1. In Ermangelung einer EGV bzw. einer innerbetrieblichen Gewerkschafts-vertretung können die diesbezüglichen Rechte von den auf Landesebene zuständi-gen Gewerkschaftsorganisa-tionen, die diesen Vertrag unterschrieben haben, wahrgenommen haben.

Art. 17
Rappresentanza sindacale e diritto all'informazione

1. In assenza di una rappresentanza sindacale unitaria risp. di una rappresentanza sinda-cale interna i relativi diritti possono essere fatti valere dalle organizzazioni sindacali rappresentative a livello provinciale, che hanno sottoscritto il presente Contratto.

KAPITEL III

AUFNAHME

1. Die Einstellung der Beschäftigen erfolgt entsprechend den geltenden Gesetzesbestimmungen für private Arbeitgeber sowie laut den Bestimmungen des vorliegenden Kollektivvertrages.

Art. 18
Arbeitsvertrag

1. Das befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnis wird mit einem eigenen Arbeitsvertrag aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen, der Bestimmungen der EU und des vorliegenden Vertrages begründet und geregelt.

2. Der Arbeitsvertrag ist schriftlich abzufassen und muss auf jeden Fall folgende Punkte beinhalten:
   - Art des Arbeitsverhältnisses;
   - Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses;
   - Funktionsebene, in welche die Einstufung erfolgt, Berufsbild oder Aufgaben und Anfangsgehalt;
   - Dauer der Probezeit;
   - zugewiesener Dienstsitz;
   - Begründung und Endtermin des befristeten Arbeitsvertrages;
   - wöchentliche Arbeitszeit;
   - allgemeiner Verweis auf die Personalordnung;
   - Kündigungsfrist und Entschädigung bei Nichteinhaltung derselben im Falle des Rücktritts.

   Die Angabe der oben genannten Elemente kann, sofern in den kollektivvertraglichen oder gesetzlichen Bestimmungen eindeutig geregelt, mit einem Hinweis auf dieselben erfolgen, ausgenommen jene Bestandteile, deren Angabe aufgrund gesetzlicher Erfordernisse zu erfolgen hat.

CAPITOLO III

ASSUNZIONE

1. L'assunzione dei dipendenti avviene ai sensi delle disposizioni di legge in vigore per i datori di lavoro privati nonché in base alle norme del presente Contratto collettivo.

Art. 18
Contratto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato è costituito e disciplinato mediante un contratto individuale, secondo le disposizioni di legge, le norme della Comunità Europea ed il presente Contratto.

2. Nel contratto di lavoro, per il quale è richiesta la forma scritta, devono essere comunque indicati i seguenti punti**:**
   - tipologia del rapporto di lavoro;
   - data di inizio e durata del rapporto di lavoro;
   - qualifica funzionale di inquadramento (q.f.), profilo professionale o mansioni e compenso retributivo iniziale;
   - durata del periodo di prova;
   - sede di servizio assegnata;
   - motivazione e termine finale del contratto di lavoro a tempo determinato
   - orario di lavoro settimanale;
   - rinvio generale all'ordinamento del personale;
   - termine di preavviso nonché indennità per mancato preavviso in caso di recesso;

   L'indicazione degli elementi sopra elencati può essere sostituita – per quanto espressamente disciplinato contrattual-mente o da disposizioni legislative – mediante rinvio alle stesse, ad eccezione dei punti che formano parte essenziale, il cui richiamo deve avvenire in base a riferimenti di legge.

3. Die Aufnahme kann als Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverhältnis in jeder rechtlich zugelassenen Gestaltungsform erfolgen, wobei der Vertrag sich auf eine gesetzlich geregelte Form zu beziehen hat.

Art. 19
Arbeitsunterlagen

1. Unter Berücksichtigung der einschlägigen Bestimmungen des Datenschutzes kann der Arbeitgeber vor der Anstellung vom Arbeitnehmer entsprechende Arbeitsunterlagen verlangen. Beispielhaft werden angeführt:
   - Erkennungsdokument;
   - Steuernummer;
   - Sanitätsbüchlein, falls vorgesehen;
   - Zeugnis und Ausbildungsnachweise;
   - Erklärung über behängende oder abgeschlossene Strafverfahren;
   - gültige Arbeits- oder Aufenthaltspapiere, sofern vorgesehen;
   - Arbeitszeugnisse;
   - von einschlägigen Bestimmungen vorgesehene Unterlagen und Nachweise;
   - anderen Unterlagen, die den Besitz der Zulassungsanforderung bescheinigt.

Art. 20
Probezeit

1. Das auf unbefristete Zeit aufgenommene Personal hat bei einer Einstufung in die 1., 2. oder 3. Funktionsebene eine Probezeit von 30 effektiven Arbeitstagen abzuleisten. Bei einer Einstufung in die 4. bis 9. Funktionsebene beträgt die Probezeit 90 effektive Arbeitstage. Die Probezeit läuft ab effektivem Dienstantritt und kann ausnahmsweise einvernehmlich um die Hälfte der ursprünglichen Dauer verlängert werden, sollte dies aufgrund des Aufgaben- oder Verantwortungsbereiches erforderlich sein.

3. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale, in base ad un qualsiasi schema ammesso, per cui in ogni caso il contratto deve riferirsi ad una forma regolamentata per legge.

Art. 19
Documentazione

1. In ottemperanza alla vigente normativa in materia di tutela dei dati personali il datore di lavoro può chiedere al lavoratore, preliminarmente all'assunzione, la seguente documentazione, che viene indicata a titolo esemplificativo:
   - documento di riconoscimento;
   - codice fiscale;
   - libretto sanitario, se previsto;
   - diplomi e attestati di formazione;
   - dichiarazione di procedimenti penali in corso o eventuali condanne penali riportate;
   - documentazione valida di permessi di lavoro o di soggiorno, in quanto previsti;
   - certificati di lavoro;
   - documenti e certificazioni previste da norme vigenti;
   - ulteriore documentazione attestante il possesso dei requisiti d'accesso.

Art. 20
Periodo di prova

1. Il personale assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è di 30 giorni di servizio effettivamente prestato, in caso di inquadramento nella I, II, e III q.f. , mentre in caso di inquadramento dalla IV alla IX q.f. il periodo di prova è pari a 90 giorni di servizio effettivo. Il periodo di prova decorre dalla data di effettiva assunzione in servizio. In casi eccezionali può essere prorogato di comune accordo per un periodo pari alla metà della durata originaria, se ciò fosse necessario sulla base delle mansioni attribuiti o del settore di responsabilità.

2. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit einer Dauer von weniger als 1 Jahr reduziert sich die Probezeit laut Absatz 1 auf 15 (1., 2. oder 3. Funktionsebene), auf 45 (4. bis 9. Funktionsebene) effektive Arbeitstage.

3. Für die Ableistung der in den vorhergehenden Absätzen geregelten Probezeit, zählt der effektiv geleistete Dienst. Abwesenheitszeiten vom Dienst, ausgenommen wegen Urlaub, zählen nicht für die Ableistung der Probezeit.

4. Während der Probezeit gelten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sämtliche in diesem Vertrag vorgesehenen Rechte und Pflichten.

5. Während der Probezeit kann jede Seite zu jedem Zeitpunkt bedingungs- und vorbehaltlos das Arbeitsverhältnis ohne Vorankündigung und ohne Entschädigungsverpflichtung auflösen. Wird das Arbeitsverhältnis nach der Probezeit fortgesetzt, gilt dasselbe, außer bei ausdrücklicher Befristung, als unbefristet, wobei die Probe-zeit für das Dienstalter angerechnet wird. Mitarbeiter, die im vorhergehenden Dreijahresabschnitt im selben Betrieb für denselben Aufgabenbereich mindestens 6 Monate dieselbe Tätigkeit ausgeübt haben, sind von der Ableistung einer Probezeit befreit.

2. In caso di rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore ad un anno il periodo di prova di cui al comma 1 si riduce a 15 (I, II o III q.f.), 45 (dalla IV alla IX q.f.) giorni di effettivo servizio.

3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova di cui ai commi precedenti si tiene conto del servizio effettivamente prestato. I periodi di assenza dal servizio, esclusi quelli per ferie, non sono utili ai fini del compimento del periodo di prova.

4. Durante il periodo di prova valgono per il datore di lavoro e per il prestatore di lavoro tutti i diritti ed i doveri stabiliti nel presente contratto.

5. Durante il periodo di prova le parti possono recedere incondizionatamente e senza riserva alcuna dal contratto senza obbligo di preavviso o di indennità. Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del periodo di prova, il contratto si considera, salvo esplicita scadenza del termine, a tempo indeterminato; in tal caso il periodo di prova si computa nell'anzianità di servizio. Lavoratori, che nel triennio precedente abbiano svolto presso la stessa azienda identiche mansioni per un periodo minimo di sei mesi, sono esonerati dal periodo di prova.

KAPITEL IV

ARBEITSZEIT – FREISTUNDEN - MEHRSTUNDEN

Art. 21
Formen der Arbeitszeitflexibilität und Vorschriften zur Arbeitszeit

1. Die Vertragspartner sind der Auffassung, dass durch die Umsetzung und Anwendung von flexiblen Arbeitszeitmodellen den betrieblichen Bedürfnissen einerseits und den persönlichen Erfordernissen der Mitarbeiter andererseits am Besten Rechnung getragen werden kann. Beispielhaft werden deshalb folgende Möglichkeiten angeführt, die im Einzelnen durch spezifische Vertragsklauseln definiert werden.

2. Folgende flexiblen Arbeitszeitmodelle werden bestimmt:
   a) Teilzeit (part-time): in all ihren Varianten (vertikal, horizontal, gemischt oder mit prozentmäßig unterschiedlichen Arbeitszeiten, die sich nach den mehr oder weniger intensiven Arbeitszeitphasen bzw. der Arbeitsbelastung oder den besonderen familiären Erfordernissen richten);
   b) Flexible Arbeitszeit: es handelt sich dabei um ein Arbeitszeitmodell, das dem Arbeitnehmer eine mehr oder weniger weitreichende Möglichkeit bietet, die tägliche Arbeitszeit flexibel zu gestalten, wobei der im Voraus bestimmte zeitliche Rahmen der Arbeitsleistung innerhalb der einzelnen Zeiteinheiten (Tag, Woche, Monat) einzuhalten ist;

   c) Telearbeit: es handelt sich um ein besonders flexibles Arbeitszeitmodell, das durch die örtliche Arbeitsplatzverlegung gekennzeichnet ist, wobei der Zeitfaktor bei der Flexibilisierung eine bedeutende Rolle annimmt und sich als besondere Art der Arbeitsleistungsaufteilung während des Tages gestaltet;
   d) interne und externe Weiterbildung: die

CAPITOLO IV

ORARIO DI LAVORO - PERMESSI LAVORO SUPPLEMENTARE

Art. 21
Forme di flessibilità e norme sull'orario di lavoro

1. Le parti contraenti sono dell'avviso che con l'attuazione e l'applicazione di forme di flessibilità dell'orario di lavoro sia tenuto in miglior conto, da un lato, delle necessità aziendali e d'altra parte delle esigenze personali dei lavoratori. Per questo motivo vengono elencate, a titolo esemplificativo, le seguenti possibilità, che verranno definite in dettaglio con specifiche clausole contrattuali.

2. Vengono determinate le seguenti forme di flessibilità dell'orario di lavoro:
   a) Tempo parziale (part-time): in tutte le sue variabili (verticale, orizzontale, di tipo misto oppure con percentuali di tempo di lavoro diverse a seconda delle fasi più o meno intense di lavoro o carichi di lavoro o scelte familiari particolari);

   b) Orario flessibile: questo istituto è una forma di regolamentazione dell'orario di lavoro caratterizzata da una più o meno ampia facoltà del lavoratore di variare di giorno in giorno la collocazione temporale della prestazione, rispettando però il vincolo di una predeterminata estensione temporale della prestazione stessa nell'ambito della singola unità di tempo (giorno, settimana, mese);
   c) Telelavoro: è una particolare forma di flessibilità, è caratterizzata dalla delocalizzazione della prestazione e fa sì che la flessibilità del fattore tempo assuma una notevole rilevanza traducendosi in una particolare articolazione della prestazione lavorativa durante l'arco della giornata;

(interne und externe) Weiterbildung dient der Erweiterung und der konstanten Fortbildung der Fähigkeiten und der Kompetenzen aufgrund der konstanten Entwicklung der Arbeitsmethoden und –mittel;

e) Sabbatjahr als „Erholungsphase“: besteht in einer unbezahlten (somit nicht sozialversicherten) und mit betrieblichen Bedürfnissen im Einklang zu bringende Beurlaubung nach 5 effektiv abgeleisteten Dienstjahren u.z. nicht nur für Ausbildungszwecke, sondern auch, um dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu gewähren, über „Erholungsphasen“ zu verfügen;

f) Organisation der Arbeit nach einer im Jahr zu leistenden Stundenzahl: unter Beachtung der durchschnittlich wöchentlich zu leistenden Stundenzahl kann die Sollarbeitszeit in Zeiten hoher und geringer Verfügbarkeit gegliedert werden, indem die Arbeitszeit in sogenannten „toten Zeiten“ verringert wird oder zu anderen Zeiten zusätzliche Arbeitstage vorgesehen werden;

g) Arbeitszeitkonto: es können die gesamten oder Teile der Über- oder Zusatzstunden gemäß den vereinbarten Regeln auf einem persönlichen Zeitkonto angespart werden. Dieses Konto kann in Absprache zur Nutzung der persönlichen „Freizeit“ verwendet werden, wobei die Aufrechterhaltung der Dienste gewährleistet werden muss.

d) Formazione interna ed esterna: la formazione (interna ed esterna) rientra nella prospettiva di accrescere ed aggiornare costante-mente le competenze e le abilità richieste da una costante evoluzione dei metodi e strumenti di lavoro;

e) Anno sabbatico come tempo di “rigenerazione”: che consiste in un congedo non retribuito (e quindi non coperto di contribuzione), compatibilmente con le esigenze aziendali da richiedere dopo cinque anni di effettivo servizio, non solo ai fini di formazione, ma anche per garantire al lavoratore la possibilità di disporre di periodi di “rigenerazione”;

f) Organizzazione del lavoro sul monte ore annuale: rispettando la media settimanale delle ore di lavoro settimanale, il lavoro può svolgersi in tempi di minima e massima necessità riducendo le ore nel primo caso ed aumentandole nel secondo;

g) Banca delle ore: è previsto il deposito di quote o di tutte le ore straordinarie e supplementari, secondo le regole stabilite, in un conto individuale dal quale si può attingere in base alle esigenze di “tempo libero” a determinate condizioni che salva-guardino il funzionamento dell’orga-nizzazione nel suo complesso e nell’erogazione congruente dei servizi previsti.

Art. 22
Formen der Arbeitszeitflexibilität

2. Mit Abkommen auf Betriebsebene kann für bestimmte Bereiche vorgesehen werden, dass die in 12 Monaten zu erbringenden Arbeitsstunden flexibel verteilt werden, wobei die Vorgaben laut Gesetzesverordnung Nr. 66/2003 einzu-halten sind.

Art. 22
Forme di flessibilità dell’orario di lavoro

1. Con accordo a livello aziendale può essere prevista, per particolari aree, la distribuzione in modo flessibile delle ore lavorative da prestare nell’arco di 12 mesi, in osservanza delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 66/2003. La distribuzione in modo

Diese flexible Verteilung der Arbeitsstunden kann auch für Teilzeitarbeitsverhältnisse unter Berücksichtigung der normativen Auflagen vorgesehen werden.

2. Mit Abkommen auf Betriebsebene können die Betriebe ein Arbeitszeitkonto einrichten, wobei folgende Kriterien zu beachten sind:
   - Auf das Zeitkonto können innerhalb des Jahres jene Mehr- und Überstunden[1] angespart werden, für welche der Ausgleich vereinbart wurde, sowie die in Nachtarbeit geleisteten Stunden gemäß Art. 33.
   - Das Zeitguthaben beträgt für Vollzeitbeschäftigte höchstens 150 Stunden. Dieses Ausmaß wird für Teilzeitbedienstete im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur Vollarbeitszeit reduziert.
   - Das Zeitguthaben ist innerhalb des Monats Juni des Folgejahres nach Einrichtung des Arbeitszeitkontos verpflichtend abzubauen. Die Aufrechterhaltung der Dienste muss dabei auf jeden Fall gewährleistet werden.
   - Nicht ausgeglichene Mehr- und Überstunden werden mit den vorgesehenen Überstundenaufschlägen von 50% im Juli des Folgejahres ausbezahlt, sofern der Abbau aufgrund betrieblicher Anforderungen nicht erfolgt ist.

3. Falls kein Arbeitszeitkonto angewandt wird, werden die Über- und Mehrstunden monatlich oder in auf Betriebsebene festgelegten Zeiträumen ausbezahlt.

[1]Zur Klärung: Unter Überstunden versteht man jene Stunden, welche die normale wöchentliche Arbeitszeit überschreiten. Mehrstunden sind jene Stunden, welche die vertragliche Arbeitszeit überschreiten und innerhalb der normalen wöchentlichen Arbeitzeit liegen (Part Time).

flessibile dell'orario di lavoro può essere prevista anche per rapporti di lavoro a tempo parziale, tenuto conto delle prescrizioni normative.

2. Con accordo a livello aziendale le aziende possono istituire una banca ore, in osservanza dei seguenti criteri:
   - Sulla banca d'ore possono essere accreditate nel corso dell'anno le ore straordinarie o di lavoro supplementare[1], per le quali è stato richiesto il recupero nonché le ore per prestazione di lavoro notturno ai sensi dell'articolo 33.
   - Al massimo possono essere accreditate per i dipendenti a tempo pieno 150 ore. Questa misura viene ridotta in misura proporzionale secondo l'orario prestato nei confronti dell'orario normale.
   - Il credito d'ore deve essere obbligatoriamente azzerato entro il mese di giugno dell'anno successivo dalla data di istituzione della banca d'ore, fatto comunque salvo il funzionamento del servizio.
   - Il maggior orario e le ore straordinarie non recuperate vengono liquidate nel mese di luglio dell'anno successivo con le maggiorazioni del 50% previste per le ore straordinarie, se ed in quanto il recupero non sia stato possibile in base ad esigenze aziendali.

3. Nel caso in cui non fosse stata istituita una banca delle ore, le ore straordinarie e le ore supplementari verranno liquidate mensilmente oppure entro periodi stabiliti a livello aziendale.

[1]Chiarimento: Per ore straordinarie si intendono quelle ore che superano il normale orario settimanale. Ore di lavoro supplementare sono quelle ore che superano l'orario di lavoro stabilito nel contratto individuale e che rientrano nel normale monte ore settimanale (part-time).

Art. 23
Arbeitszeitgestaltung

1. Bei der Festlegung der Arbeitsorganisation und –einteilung sind folgende Kriterien zu beachten:
   - Verbesserung der Leistungsfähigkeit;
   - Verbesserung und Intensivierung der Dienstleistung und Betreuung von Heimgästen;
   - Verminderung und Vermeidung von Überstunden;
   - die Auswirkungen auf die Arbeitsbelastung und den Personalbedarf.

2. Die Arbeitszeiten sind unter Beachtung der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen so zu organisieren, dass den Heimgästen die erforderliche Betreuung in jedem Fall zuteil wird.

3. Mehr- und Überstunden können und sollen vorrangig im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber mittels Zeitausgleich in weniger arbeitsintensiven Zeiten genossen werden, sofern der Sachverhalt auf betrieblicher Ebene nicht anderweitig lt. Art. 22 geregelt ist. Hierzu bedarf es eines betriebüblichen Antrages seitens des Mitarbeiters. Mehrstunden, welche nicht innerhalb der Woche ausgeglichen werden können, in der sie geleistet wurden, werden mittels Ausgleich innerhalb von 6 Monaten abgegolten, wobei der entsprechende Aufschlag ausbezahlt wird. Sind mehr als 30 Stunden auszugleichen, werden diese mit den vorgesehenen Aufschlägen entlohnt, sofern und unter Bedingung, dass ein Zeitausgleich als nicht realisierbar abzusehen ist. Die gegenständliche Lösung gilt zunächst für die Dauer von 12 Monaten ab Unterzeichung dieser Vereinbarung. In der Folge gilt sie für die Dauer dieses Vertrages, sofern sie nicht wenigstens 2 Monate vor Jahresende aufgekündigt wird.

4. Die Arbeitszeit beginnt, nachdem sich das Personal umgezogen hat und endet nach dem Umziehen, so dass dasselbe am Beginn der Arbeitszeit außerhalb erfolgt, am

Art. 23
Articolazione dell'orario di lavoro

1. Per l'articolazione dell'orario di lavoro e la distribuzione dello stesso deve essere tenuto conto dei seguenti criteri:
   - il miglioramento del rendimento;
   - il miglioramento e l'intensificazione della prestazione e dell'assistenza agli ospiti;
   - la riduzione e limitazione delle ore di straordinario;
   - le conseguenze sul carico di lavoro ed il fabbisogno di personale necessario.

2. Gli orari di lavoro vengono determinati tenuto conto delle disposizioni legislative e della disciplina contrattuale, al fine di garantire, in ogni caso, un'adeguata assistenza agli ospiti.

3. Lavoro supplementare e ore straordinarie possono e devono essere essenzialmente recuperate in accordo con il datore di lavoro nei periodi di minor carico lavorativo, salvo tale disciplina non sia diversamente regolamentata a livello aziendale a sensi dell'art. 22. Al riguardo è necessaria una richiesta interna da parte del collaboratore. Ore di straordinario, che non possono essere recuperate entro la settimana nella quale sono state prestate, possono essere liquidate entro i 6 mesi successivi, applicando la maggiorazione prevista. Nel caso si renda necessario il recupero oltre il limite di 30 ore, le stesse vengono liquidate con le maggiorazioni previste, a patto ed a condizione che non sia possibile attuare il relativo recupero. La soluzione di cui trattasi ha validità temporanea per la durata di 12 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo. Successivamente la suddetta regolamentazione ha efficacia per il periodo di vigenza del presente contratto, sempreché non disdettata almeno due mesi prima della fine dell'anno.

4. L'orario di lavoro ha inizio dopo che il personale ha indossato l'abbigliamento di servizio e termina dopo essersi tolto lo stesso, cosicché il tempo per il cambio

Ende dazuzählt.

all'inizio viene escluso dal computo dell'orario di lavoro, mentre è incluso alla fine del servizio.

5. Bei jeder Übergabe im Falle von Turnuswechsel sind die jeweiligen Arbeiten, falls erforderlich und möglich, ordnungsgemäß abzuschließen und es ist auf die Ablösekraft zu warten. Sowohl Mitarbeiter als auch Vorgesetzte und Betriebsführung werden eine rechtzeitige Übergabe ermöglichen. Sollte die entsprechende Wartezeit dennoch um mehr als 20 Minuten überschritten werden, ist die Pflegedienstleitung bzw. die Geschäftleitung zu verständigen, damit diese die notwendigen organisatorischen Maßnahmen treffen kann. Im Sinne des Art. 24 wird die Nachtschicht, die ins nächste Monat hineinreicht, dem Monat, in dem sie begonnen hat, zugeordnet.

5. In caso di consegna per cambio di turno le corrispondenti incombenze, per quanto sia necessario e possibile, devono essere correttamente portate a termine, in attesa della persona subentrante. Sia il collaboratore che il preposto faciliteranno una rapida consegna. Qualora la corrispondente attesa dovesse superare 20 minuti, dovranno essere avvertiti sia la responsabile del servizio di cura che la direzione, al fine di adottare i necessari provvedimenti organizzativi. Ai sensi dell'art. 24 il lavoro notturno, che ricade nel mese successivo, viene attribuito nello stesso mese, nel quale ha avuto inizio.

6. Mitarbeiter, die in Ausnahmefällen an arbeitsfreien Tagen arbeiten bzw. Mitarbeiter, die sich im Urlaub befinden und den Dienst antreten, um außerordentliche Personalengpässe abzudecken bzw. für einen reibungslosen Dienst zu sorgen, erhalten pro versehenen Tagdienst einen Betrag von zusätzlich brutto 15,00 €, pro Nachtdienst 20,00 €.

6. I dipendenti, che in casi eccezionali sono chiamati in servizio nelle giornate non lavorativi o durante le loro ferie, al fine di superare periodi di straordinaria carenza di personale nonché per assicurare il regolare svolgimento del servizio, percepiscono per ogni giorno prestato un ulteriore importo lordo di 15,00 € e per il lavoro notturno 20,00 €.

7. Die Wochenarbeitszeit von 38 Arbeitsstunden wird grundsätzlich nach den Bestimmungen der Gesetzesverordnung Nr. 66/2003 und späterer Abänderungen und Ergänzungen geregelt und verteilt sich auf 5 Arbeitstage. In individuellen Arbeitsverträgen kann die Wochenarbeitszeit auch auf 4, bzw. 6 Arbeitstage verteilt werden. Mit Betriebsabkommen können folgende Arbeitszeitregelungen vorgesehen werden:
   - Gleit- und Kernzeiten
   - Schichtarbeit
   - Zeitausgleich
   - Arbeitszeitverschiebungen

7. L'orario di lavoro settimanale consta di 38 ore e viene regolamentato in base alle disposizioni del D. Lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni ed è articolato su 5 giornate lavorative. Nei contratti di lavoro individuali può essere concordata la distribuzione dell'orario di lavoro anche su 4 risp. 6 giornate lavorative. Con accordo decentrato possono essere regolati gli orari di lavoro nei seguenti modi:
   - articolazione dell'orario flessibile
   - in turni
   - recupero
   - orario di lavoro multi periodale

8. Die Arbeitszeitaufteilung erfolgt prinzipiell nach den betrieblichen Erfordernissen.

8. La distribuzione dell'orario di lavoro avviene tenuto conto soprattutto delle esigenze aziendali.

9. Grundsätzlich wird den Mitarbeitern eine bezahlte Pause während eines vollen Tagesarbeitseinsatzes im Ausmaß von 15 Minuten gewährt. Diese Arbeits-unterbrechung, welche mindestens eine Stunde nach Beginn der Arbeitszeit und wenigsten eine Stunde vor Arbeitsende zu genießen ist, wird durch betriebsinterne Bestimmungen geregelt.
   Für die Einnahme von Hauptmahlzeiten wird eine unbezahlte Arbeitsunterbrechung von wenigsten 30 Minuten vorgesehen.

10. Unter Berücksichtigung der besonderen Arbeitszeiterfordernisse wird von den Vertragsparteien die Bezugsperiode laut Gesetzesverordnung Nr. 66 vom 08. April 2003, Art. 4, zum Zweck der Mitteilung an das Amt für sozialen Arbeitsschutz, auf 12 Monate ausgedehnt.

9. Di norma nel corso dell'intera giornata lavorativa deve essere concesso ai lavoratori un intervallo retribuito di durata pari a 15 minuti. L'interruzione del lavoro, che deve avvenire almeno un`ora dopo l'inizio del servizio e non prima di un'ora dal termine dello stesso, viene disciplinata con disposizioni aziendali interne.

   Per la consumazione dei pasti è prevista un'interruzione del lavoro non retribuita nella misura non inferiore a 30 minuti.

10. In considerazione di particolari esigenze aziendali le parti contrattuali concordano che il periodo di riferimento di cui all'articolo 4, D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66, relativo alla comunicazione all'Ufficio tutela sociale del lavoro, venga esteso a 12 mesi.

Art. 24
Schichtarbeit und Nachtturnus

1. Die Schichtarbeit setzt eine betriebliche Arbeitszeitgestaltung von mindestens 12 Stunden pro Tag aufgeteilt auf mindestens zwei Schichten voraus.

2. Für Nachtturnusse werden die Bediensteten in der Regel nicht öfter als 10-mal im Monat eingesetzt.

3. Die spezifischen Kriterien für die Organisation für Schicht- und Nachdienste werden in den betriebsinternen Abkommen festgelegt.

4. Die Schicht- und Nachtarbeit wird grundsätzlich durch die Gesetzes-verordnung Nr. 66 vom 8. April 2003 geregelt.

Art. 24
Lavoro in turni e lavoro notturno

1. Il lavoro in turni presuppone un'organizzazione dell'orario di lavoro di almeno 12 ore giornaliere, articolata su almeno due turni.

2. I dipendenti non possono, di norma, effettuare nell'arco di un mese più di 10 turni notturni.

3. I criteri specifici per l'articolazione dei turni e del lavoro notturno saranno fissati con accordo aziendale interno.

4. Per quanto attiene al lavoro in turni e notturno si rinvia alle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

Art. 25
Bereitschaftsdienst

1. Um besondere Diensterfordernisse zu gewährleisten, können außerhalb der normalen Arbeitszeit verpflichtende Bereitschaftsdienste eingerichtet werden, wobei diese den Beschäftigten schriftlich bekannt zu geben sind unter Angabe der Modalitä-

Art. 25
Servizio di reperibilità

1. Al fine di garantire esigenze specifiche dei servizi possono essere istituiti fuori dal normale orario di lavoro servizi obbligatori di reperibilità mediante comunicazione scritta, indicante modalità ed orari delle prestazioni richieste.

ten und Einsatzpläne.

2. Das sich in Bereitschaft befindliche Personal muss während der Zeit in Bereitschaft erreichbar sein, wobei das entsprechende Kommunikationsmittel vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird. Im Bedarfsfall hat das sich in Bereitschaft befindliche Personal sich umgehend am Arbeits- bzw. Einsatzort einzufinden. Die Bereitschaft darf eine Bandbreite von 12 durchgehende Stunden innerhalb von 24 Stunden nicht überschreiten und darf nicht öfter als 7-mal im Monat verlangt werden. Die Zulage für den Bereitschaftsdienst wurde lt. Art. 71 definiert.

2. Il personale posto in reperibilità deve essere rintracciabile durante tale periodo, tramite idonei mezzi di comunicazione messi a disposizione dal datore di lavoro. In caso di necessità il personale posto in reperibilità è tenuto a recarsi sollecitamente sul posto di lavoro o di intervento. La reperibilità non può superare una fascia oraria superiore a 12 ore consecutive nell'arco di 24 ore e non può essere richiesta più di 7 volte al mese. L'indennità per il servizio di reperibilità è stata definita dalla disposizione indicata all'art. 71.

Art. 26
Tägliche Ruhepause

1. Das Personal hat im Laufe von 24 Stunden Anrecht auf eine durchgehende Ruhepause von nicht weniger als 11 Stunden.

Art. 26
Riposo giornaliero

1. Il personale ha diritto, nel corso di 24 ore, ad un riposo pari a 11 ore consecutive.

Art. 27
Wöchentlicher Ruhetag

1. Das Personal hat Anrecht auf einen wöchentlichen Ruhetag im Ausmaß einer durchgehenden Ruhepause von 24 Stunden.

2. Sofern der Ruhetag nicht auf den Sonntag fällt, steht dem Mitarbeiter ein anderer Tag der Woche im Sinne der einschlägigen Bestimmungen zu.

Art. 27
Riposo settimanale

1. Il personale ha diritto ad un periodo di riposo settimanale di almeno 24 ore consecutive.

2. Qualora il giorno di riposo non coincida con la giornata di domenica, al dipendente spetta un altro giorno della settimana ai sensi delle vigenti disposizioni.

Art. 28
Feiertage

1. Die Bediensteten haben außerdem dienstfrei an den von staatlichen Bestimmungen anerkannten Feiertagen sowie am Pfingstmontag. Am Faschingsdonnerstag, Faschingsdienstag, Karfreitag, Heiligen Abend sowie am letzten Tag im Jahr hat das Personal lediglich die Hälfte der im individuellen Arbeitsvertrag für die obgenannten Tage vorgesehenen Arbeitszeit zu leisten.

Art. 28
Festività

1. Il personale inoltre non presta servizio nei giorni riconosciuti festivi dalla normativa statale nonché il lunedì di Pentecoste. Il giovedì grasso, l'ultimo giorno di carnevale, il venerdì santo, la vigilia di Natale e l'ultimo giorno dell'anno il personale è esonerato dal servizio per la metà dell'orario stabilito per le suddette giornate nel contratto individuale di lavoro.

2. Für bestimmte Dienste und wegen besonderer dienstlicher Erfordernisse kann die jeweilige Einrichtung, unter Wahrung des Rechtes auf den wöchentlichen Ruhetag, die Dienstzeit an Feiertagen auch in Abweichung der Regelung laut Abs. 1 in Turnusse einteilen, wobei eine Reduzierung der Arbeitszeit in Folge der Halbfeiertage laut Abs. 1 jeweils der Hälfte der täglich vorgesehenen Sollarbeitszeit laut Arbeitsvertrag entspricht.

Art. 29
Ordentlicher Urlaub

1. Die Bediensteten mit 5-Tage-Woche haben innerhalb eines Jahres effektiv geleisteten Dienstes Anspruch auf einen ordentlichen Urlaub von 30 Arbeitstagen.

2. Die Bediensteten mit 6-Tage-Woche haben innerhalb eines Jahres effektiv geleisteten Dienstes Anspruch auf einen ordentlichen Urlaub von 36 Arbeitstagen.

3. Der ordentliche Urlaub dient der Erholung des Personals und ist somit in angemessenen und mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbarten Abschnitten im Sinne des Art. 2109 ZGB im Laufe des Jahres, während dem er anreift, zu beanspruchen. Dem Personal, das zu Beginn des Jahres den Urlaubsplan für die Beanspruchung des ordentlichen Urlaubes vorlegt, wird eine ordentliche Urlaubsperiode von nicht weniger als 10 aufeinander folgenden Arbeitstagen im Falle der 5-Tage-Woche und von 12 aufeinander folgenden Arbeitstagen im Falle der 6-Tage-Woche gewährleistet. Die auf Bereichsebene vorgesehenen anders lautenden Regelungen bleiben aufrecht.

4. Der im Laufe des Jahres angereifte und wegen unaufschiebbarer dienstlicher Erfordernisse oder besonderer persönlicher Gründe nicht beanspruchte Urlaub kann unter Berücksichtigung der Bestimmungen laut Gesetzesverordnung Nr. 66 vom 8. April 2003 innerhalb 18 Monate des–unmittelbar darauf folgenden Jahres beansprucht werden.

2. Per determinati servizi e per particolari esigenze di servizio ciascuna struttura può, fatto salvo il diritto al giorno di riposo settimanale, suddividere in turni l'orario di lavoro prestato nei giorni festivi, in deroga a quanto previsto dalla disposizione di cui al comma 1, per cui la riduzione dell'orario di lavoro a seguito della semifestività prevista al comma 1 corrisponde rispettivamente alla metà delle ore di lavoro dovute in base al contratto stipulato.

Art. 29
Ferie

1. Il personale con orario di servizio settimanale articolato su cinque giorni ha diritto nel corso dell'anno di effettivo servizio a 30 giornate lavorative di ferie.

2. Il personale con orario di servizio settimanale articolato su sei giorni ha diritto nel corso dell'anno di effettivo servizio a 36 giornate lavorative di ferie.

3. Le ferie sono finalizzate alla rigenerazione del personale ed è, pertanto, da fruire nel corso dell'anno di maturazione ai sensi dell'art. 2109 C.C. in adeguate soluzioni compatibili con le esigenze di servizio. Al personale, che all'inizio dell'anno presenta il piano di fruizione delle ferie, è garantita la fruizione di un periodo di ferie prestabilito di durata comunque non inferiore a 10 giorni di lavoro consecutivi nel caso di un orario di lavoro settimanale articolato su 5 giorni e di 12 giorni di lavoro consecutivi nel caso di un orario di servizio settimanale articolato su 6 giorni. Rimangono salve le diverse discipline previste a livello di comparto.

4. Il congedo ordinario non goduto nel corso dell'anno di maturazione per indifferibili esigenze di servizio o per particolari ragioni personali può essere fruito, in ottemperanza alle disposizioni di cui al D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

5. Kann der ordentliche Urlaub wegen höherer Gewalt innerhalb der im vorliegenden Artikel vorgesehenen Termine nicht beansprucht werden, so muss er innerhalb des darauf folgenden Jahres beansprucht werden.

6. Das Recht auf den ordentlichen Urlaub wird wegen krankheitsbedingter Abwesenheiten nicht eingeschränkt, außer für jenen Teil, der innerhalb von zwei Jahren 12 Monate überschreitet und kann auch nach den in Absatz 4 vorgesehenen Terminen beansprucht werden.

7. Der ordentliche Urlaub wird im Falle von Krankheiten unterbrochen, die im Sinne einschlägiger Bestimmungen den Erholungscharakter beeinträchtigen, sofern sie eine Dauer von nicht weniger als drei Arbeitstagen aufweisen, oder im Falle der Einlieferung in ein Krankenhaus, welche die psychophysische Erholung des Personals jeweils verhindern und entsprechend belegt werden, und unter der Voraussetzung, dass die Arbeitgeber in die Möglichkeit versetzt werden, die von den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Überprüfungen vorzunehmen.

5. In caso di mancato godimento delle ferie per cause di forza maggiore entro i termini previsti dal presente articolo la fruizione deve avvenire entro la fine dell'anno successivo a quello di maturazione.

6. Il diritto alle ferie non è riducibile a causa di assenze per malattia, salvo la parte eccedente i dodici mesi nell'arco di un biennio ed è fruibile anche oltre i termini di cui al comma 4.

7. Il godimento delle ferie è interrotto nei casi di malattia che ai sensi delle disposizioni in vigore, impediscano il recupero delle energie psico-fisiche, quando abbiano una durata non inferiore a tre giorni lavorativi o nel caso di ricovero ospedaliero e sempreché il datore di lavoro sia posto nella condizione di poter procedere alle verifiche previste dalla normativa vigente.

Art. 30
Feiertagsarbeit

1. Der Arbeitnehmer, welcher aus besonderen Dienstgründen den wöchentlichen Ruhetag nicht beanspruchen kann, hat Anrecht diesen so bald wie möglich und jedenfalls spätestens innerhalb von 30 Tagen als Ausgleichsruhetag im Sinne der geltenden gesetzlichen Regelung zu genießen.

2. Im Fall einer Arbeitsleistung an einem Feiertag, welcher auf einen Wochentag fällt, hat der Arbeitnehmer auf Antrag Anrecht auf einen entsprechenden Ruhetag oder auf die Bezahlung der Überstundenvergütung wie sie für die Feiertage vorgesehen ist.

3. Im Fall einer Arbeitsleistung an einem

Art. 30
Lavoro festivo

1. Il dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale ha diritto di fruire, quanto prima, ad un giorno di riposo compensativo, al più tardi entro 30 giorni in base alle vigenti disposizioni legislative.

2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale, dà titolo, a richiesta del dipendente, ad equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il giorno festivo.

3. L'attività prestata in giornata normalmente

ansonsten arbeitsfreien Wochentag bei einer 5-Tage-Woche, hat der Arbeitnehmer auf Antrag Anrecht auf einem entsprechenden Ruhetag oder auf die Bezahlung der normalen Überstundenvergütung.

Art. 31
Überstunden

1. Die Überstunden sollen dazu dienen, Ausnahmesituationen vorübergehender Natur zu bewältigen. Der Arbeitgeber darf die Mitarbeiter nicht dazu anhalten mehr als 120 Überstunden jährlich pro Mitarbeiter zu leisten. Sollte es nötig sein, genannte Höchstgrenze zu überschreiten, kann dies in Absprache mit der EGV innerhalb des gesetzlichen Höchstausmaßes erfolgen.

2. Die Überstunden werden im Einvernehmen zwischen dem Arbeitnehmer und der Geschäftsführung bezahlt oder mit Zeitausgleich abgegolten, sofern der Sachverhalt nicht anderweitig auf betrieblicher Ebene oder individuell geregelt wurde.

3. Nach Beendigung einer Überstundenleistung und der Wiederaufnahme der Arbeit muss in der Regel eine Ruhepause von wenigstens 8 Stunden gewährleistet werden.

Art. 32
Entgelt für Feiertagsarbeit und für Überstunden

1. Vorbehaltlich der Angaben in Art. 22 zum Thema Arbeitszeitkonto und Überstunden wird das Entgelt für diese Arbeitsleistung auf der Grundlage der Stundenentlohnung berechnet, die um die für die betreffende Situation vorgesehenen Prozentsätze erhöht wird:
   a) 25%, wenn Überstunden an einen Werktag erbracht werden;
   b) 50%, wenn Überstunden zwischen 20.00 Uhr und 7.00 Uhr sowie an arbeitsfreien Tagen, inklusive Feiertage erbracht werden;
   c) 55%, wenn Überstunden an Feiertagen in der Zeit von 20.00 Uhr und 7.00 Uhr

non lavorativa a seguito di articolazione del lavoro su 5 giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

Art. 31
Lavoro straordinario

1. Le ore straordinarie dovranno essere finalizzate a fronteggiare situazioni eccezionali di natura transitoria. Il datore di lavoro non può imporre ai dipendenti la prestazione di ore straordinarie oltre il limite di 120 ore annue per dipendente. Il superamento di detto limite potrà avvenire previa consultazione con le organizzazioni sindacali (RSU).

2. Le ore straordinarie possono, d'intesa tra il dipendente e la Direzione, essere retribuite o godute con riposo compensativo, se ed in quanto la materia non sia stata diversamente disciplinata a livello aziendale o individuale.

3. Tra la cessazione di una prestazione straordinaria e la ripresa dell'attività lavorativa deve intercorrere, di regola, una interruzione di almeno 8 ore di riposo.

Art. 32
Compenso per lavoro festivo e per lavoro straordinario

1. Fatte salve le indicazioni di cui all'articolo 22 in materia di banca delle ore ed ore straordinarie, il compenso della prestazione viene calcolato sulla base della retribuzione oraria, maggiorata in misura percentuale per la situazione di riferimento:
   a) 25%, per lavoro straordinario prestato in giorno feriale
   b) 50% per lavoro straordinario svolto tra le ore 20,00 e le ore 7,00 e in giorni non lavorativi, compresi i giorni festivi;
   c) 55% per lavoro straordinario svolto nei giorni festivi tra le ore 20,00 e le ore 7,00.

erbracht werden.

2. Die verschiedenen Erhöhungen können nicht miteinander kumuliert werden.

2. Le diverse maggiorazioni non possono essere cumulate fra loro.

Art. 33
Zulage für Schicht- oder Nachtarbeit

1. Die Vergütung pro geleistete Stunde Schichtarbeit ist wie folgt festgelegt:
   - 5% der normalen Stundenvergütung in der Zeit von 7.00 Uhr bis 20.00 Uhr, vorausgesetzt, dass ein Schichtdienst von mindestens 12 Stunden eingerichtet ist;
   - 25% der normalen Stundenvergütung in der Zeit von 7.00 bis 20.00 Uhr an Sonn- und Feiertage;
   - 30% der normalen Stundenvergütung für Nachtdienste an Sonn- und Feiertagen.

2. Der Dienst an Feiertagen oder während der Nachtsstunden (20.00 bis 7.00 Uhr) außerhalb der Schichtarbeit gibt Anrecht auf eine Erhöhung des Stundenlohnes um 25%.

3. Der Dienst während der Nachtstunden (20.00 bis 7.00 Uhr) gibt Anrecht auf eine Erhöhung des Stundenlohnes um 35% falls im Laufe des Monats mindestens 5 Nachtdienste abgeleistet werden, wobei im Sinne der Gesetzesverordnung Nr. 66 vom 8. April 2003 mindestens 3 Stunden der täglichen Arbeitszeit normalerweise in der Zeitspanne zwischen 00.00 und 5.00 Uhr verrichtet werden.
   Anstelle der Auszahlung der Zulage für Nachtarbeit kann der Arbeitnehmer die Anrechnung für das Zeitkonto gemäß Art. 22, Abs. 2 beantragen, wobei für jede geleistete Stunde Nachtarbeit 20 Minuten auf das Zeitkonto gutgeschrieben werden, sofern ein solches eingerichtet wurde.

4. Die verschiedenen Erhöhungen können nicht miteinander kumuliert werden. Es findet jeweils der höchste Aufschlag Anwendung.

Art. 33
Indennità per lavoro in turni e lavoro notturno

1. Il compenso per ogni ora di lavoro in turni è determinato come segue:
   - 5% della tariffa oraria di lavoro per il periodo tra le ore 7,00 e le ore 20,00, qualora sia istituito un servizio di turno di almeno 12 ore;
   - 25% della tariffa oraria di lavoro per il periodo tra le ore 7,00 e le ore 20,00 nei giorni festivi;
   - 30% della tariffa oraria di lavoro per turni festivi e notturni.

2. Il servizio svolto, non in turni prestabiliti, ricadente in giornate festive od in ore notturne (dalle 20,00 alle 7,00) dà diritto ad una maggiorazione pari al 25% della tariffa oraria di lavoro.

3. Il servizio prestato durante le ore notturne (dalle ore 20,00 alle ore 7,00) dà diritto ad una maggiorazione pari al 35% della tariffa oraria di lavoro, qualora vengano prestati almeno 5 servizi notturni nell'arco di un mese, svolgendo ai sensi del D. Lgs. 8 aprile 2003, Nr. 66 almeno 3 ore di tempo giornaliero, impiegate in via normale, nell'intervallo fra le ore 0,00 e le ore 5,00.
   In alternativa alla liquidazione dell'indennità per lavoro notturno il dipendente può chiedere l'accreditamento sulla banca delle ore ai sensi dell'art. 22, comma 2, accreditando per ogni ora di lavoro notturno prestato 20 minuti sulla banca delle ore.

4. Le diverse maggiorazioni non possono essere cumulate fra loro. Trova sempre applicazione la maggiorazione più elevata.

KAPITEL V

VERTRAGSARTEN

Art. 34
Teilzeit

1. Die Vertragspartner sehen die verschiedenen Möglichkeiten für eine Teilzeitbeschäftigung als geeignetes Mittel, betriebliche Bedürfnisse sowie familiäre und persönliche Anliegen von Mitarbeitern zu vereinbaren.
   Teilzeit als Beschäftigungsform wird somit als Instrument zur Unternehmens- und Personalführung bestätigt. Der Teilzeitarbeitsvertrag beinhaltet die Dauer seiner zeitlichen Wirksamkeit und eine genaue Angabe wann und wie die Arbeitsleistung zu erfolgen hat.

2. Teilzeitarbeit wird den Mitarbeitern unter Berücksichtigung der in der vorliegenden Regelung enthaltenen „Bewertungskriterien für die Erstellung einer Rangordnung“ bis zu einem auf betriebsebene ausgehandelten Höchst-ausmaß gewährt, wobei eine Richtlinie von 25% der unbefristeten Arbeitsverhältnisse zum 31.12. des jeweiligen Vorjahres gilt. Die Aufteilung der Arbeitszeit im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen wird dabei im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart.

3. Aufgrund von außerordentlichen Diensterfordernissen und unter der Voraussetzung, dass die Stellen der Organisationseinheit besetzt sind, können im Einvernehmen mit dem Bediensteten für beschränkte Zeiträume Änderungen des Stundenplanes in einem Höchstausmaß von mindestens 30% (mit einem Minimum von 1 Stunde täglich) des im Arbeitsvertrag festgelegten Stundenplans vorgesehen werden.

4. Das Teilzeitpersonal kann nicht zur Leistung von Über- oder Mehrstunden angehalten werden, mit Ausnahme unerlässliche

CAPITOLO V

TIPOLOGIE DI CONTRATTO

Art. 34
Tempo parziale

1. Le parti contraenti ritengono le diverse possibilità di un rapporto di lavoro a tempo parziale lo strumento più valido per soddisfare necessità aziendali e conciliare esigenze familiari e personali dei dipendenti.
   Il part-time, quale forma occupazionale, si è confermato efficace strumento di management imprenditoriale e di gestione di personale. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve puntualmente indicare la durata ed il preciso riferimento della prestazione lavorativa.

2. Il tempo parziale viene concesso ai dipendenti applicando i criteri di valutazione per la formazione di una graduatoria previsti dalla presente regolamentazione, fino alla misura massima contrattata a livello aziendale, nel rispetto orientativamente della misura del 25% dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato in atto al 31.12. di ciascun anno precedente. La distribuzione dell’orario di lavoro, secondo la vigente disciplina, viene concordata tra datore di lavoro e dipendente.

3. Per eccezionali esigenze di servizio ed a condizione che siano coperti i posti dell’unità organizzativa, in accordo con il dipendente possono essere pattuite deroghe all’orario di lavoro per periodi limitati nella misura massima di almeno il 30% (con il minimo di 1 ora al giorno) dell’orario di servizio stabilito nel contratto di lavoro.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere autorizzato alla prestazione di lavoro straordinario, se non

Dienste aufrecht zu erhalten. Als Überstunden versteht man jene Arbeitsstunden, die über das im Individualarbeitsvertrag vorgesehene Ausmaß hinaus gehen.
Die Überstunden werden im Einvernehmen zwischen dem Bediensteten und dem Arbeitgeber bezahlt oder mit Zeitausgleich abgegolten.

per garantire i servizi essenziali. Per lavoro straordinario si intendono le ore di lavoro prestate oltre il normale orario previsto nel contratto individuale di lavoro.
In accordo fra dipendente e datore di lavoro le ore di lavoro potranno essere retribuite o recuperate mediante riposo compensativo.

5. Bei vertikalen oder gemischten Teilzeitverträgen können elastische und/oder flexible Vertragsklauseln, bei horizontalen elastische Vertragsklauseln für eine dauerhafte Veränderung der Arbeitszeit schriftlich vorgesehen werden.

5. Nei contratti a tempo parziale verticale o misto potranno essere previste per iscritto clausole flessibili e/o elastiche, nei contratti orizzontali clausole elastiche, finalizzate alla modifica duratura dell'orario di lavoro.

6. Aufgrund Diensterfordernisse können bei vertikalen oder gemischten Teilzeitverträgen sog. flexible Vertragsklauseln Anwendung finden, falls diese im Teilzeitvertrag schriftlich definiert werden: Jene Arbeitsstunden, die sich aufgrund obiger Klauseln ergeben und außerhalb der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit liegen, werden mit einem Aufschlag von 20% entlohnt. Bei vertikalen oder gemischten Teilzeitverträgen kann die Arbeitszeit bis zu einem Ausmaß von 25% der ursprünglichen Arbeitszeit (mit einem Minimum von 1 Stunde) unter Einhaltung einer 15-tägigen Vorankündigungsfrist ausgedehnt werden. Die sich durch die Anwendung der elastischen Klauseln ergebenden zusätzlichen Arbeitsstunden werden mit einem Aufschlag von 20% entlohnt.

6. Per esigenze di servizio possono trovare applicazione nei contratti a tempo parziale verticale o misto le cosiddette clausole flessibili, sempreché ciò venga stipulato in forma scritta nel contratto a tempo parziale. Le ore di lavoro, risultanti dall'applicazione della clausola sopra indicata e prestate al di fuori dell'orario di lavoro originariamente concordato, vengono compensate con una maggiorazione pari al 20%. In presenza di contratti di lavoro a tempo parziale verticale o misto l'orario di lavoro può essere ampliato fino alla misura del 25% dell'orario originariamente stabilito (con un minimo di 1 ora) osservando un termine di preavviso di 15 giorni. Le ore di lavoro risultanti dall'applicazione della clausola elastica vengono compensate con una maggiorazione pari al 20%.

7. Anstelle der Aufschläge für Arbeitsstunden bei Anwendung der elastischen bzw. flexiblen Vertragsklauseln kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch eine Pauschale von mindestens 180 € pro Semester einvernehmlich vorgesehen werden. Der Betrag wird monatlich entrichtet. Diese Zulage kann auch für Monatszeiträume bei einer monatlichen Vergütung von 30 € angewandt werden. Dieser Sachverhalt kann auf Betriebsebene geregelt werden.

7. In sostituzione delle maggiorazioni per le ore di lavoro derivanti dall'applicazione delle clausole elastiche e flessibili, può essere prevista, in accordo tra datore di lavoro e prestatore di lavoro, la corresponsione di un importo una tantum pari a 180 € per semestre. L'importo viene liquidato mensilmente. Questa indennità può essere corrisposta anche per periodi mensili nella misura di 30 €. Questa fattispecie può essere disciplinata a livello aziendale.

8. Der Mitarbeiter kann aus nachgewiesenen gesundheitlichen oder aus persönlichen Gründen nach Ablauf von 6 Monaten mit

8. Per giustificate ragioni personali o dovute al proprio stato di salute, decorsi 6 mesi e con un preavviso di 1 mese, il collaborato-

einer Vorankündigung von 1 Monat zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren, sofern diese den betrieblichen Erfordernissen entspricht. Auch der Arbeitgeber kann mit einer Vorankündigung von 1 Monat zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren.

9. Die Arbeitszeit des Teilzeitpersonals wird einheitlich auf die halbe Stunde auf- oder abgerundet.

10. Bei der Besetzung von Teilzeitstellen ist dem Ansuchen von Mitarbeitern ein grundsätzliches Vorrecht vor eventuellen Neueinstellungen einzuräumen, sofern der antragstellende Mitarbeiter die für die Teilzeitstelle vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt und denselben Aufgaben –und Verantwortungsbereich ausübt. Um Umwandlung eines Vollzeitarbeitsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis können alle Mitarbeiter mit unbefristetem Arbeitsvertrag ansuchen, welche die Probezeit mit Erfolg bestanden haben.
    Die Gesuche um Teilzeitarbeit sind zusammen mit dem Gutachten des Vorgesetzten an den Arbeitgeber zu richten, welcher seine Entscheidung innerhalb von 45 Tagen ab Erhalt des Antrages mitteilt. Eine eventuelle Ablehnung des Teilzeitarbeitsverhältnisses ist zu begründen. Im Falle der Annahme des Antrages beginnt das Teilzeitarbeitsverhältnis ab dem Monatsersten nach dem Datum des diesbezüglichen Aktes. Aus begründeten Diensterfordernissen kann der Beginn um höchstens 3 Monate aufgeschoben werden.

11. Dem Teilzeitpersonal stehen die Familienzulagen nach den Bestimmungen des D.P.R. Nr. 797 vom 30. Mai 1955 bzw. laut Gesetz Nr. 153 vom 13. Mai 1988 und späteren Abänderungen und Ergänzungen zu.

re può rientrare all'orario di lavoro originariamente stabilito, sempreché ciò sia compatibile con le esigenze aziendali. Spetta anche al datore di lavoro stabilire, previo preavviso di 1 mese, il rientro all'orario di lavoro inizialmente pattuito.

9. L'orario di lavoro del personale a tempo parziale viene arrotondato in modo uniforme per difetto o per eccesso alla mezza ora.

10. In sede di copertura di posti a tempo parziale viene data in via di principio priorità alla richiesta dei dipendenti rispetto a nuove assunzioni, se il richiedente è in possesso dei presupposti previsti per l'assegnazione di un posto a tempo parziale assumendo le stesse mansioni e carico di responsabilità. La trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo pieno in un rapporto di lavoro a tempo parziale può essere richiesto da tutti i dipendenti titolari di un contratto di lavoro a tempo indeterminato e che abbiano superato positivamente il periodo di prova Le domande per l'ammissione ad un rapporto di lavoro a tempo parziale vengono presentate, corredate dal parere del superiore al datore di lavoro, il quale comunica la sua decisione entro 45 giorni dalla data di ricevimento della richiesta. Un eventuale diniego del rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere motivato. In caso di accoglimento, il rapporto di lavoro a tempo parziale decorre dal primo giorno del mese successivo alla data del relativo atto. Per motivate esigenze di servizio la decorrenza può essere posticipata per un periodo massimo di tre mesi.

13. Al personale con rapporto a tempo parziale spettano gli assegni per il nucleo familiare in base alle disposizioni del D.P.R. 30.05.1955, n. 797, della legge 13.05.1988, n. 153 e delle successive integrazioni e modifiche.

Bewertungskriterien für die Erstellung der Rangordnung[2]

Für die Erstellung der Rangordnung werden auf Antrag folgende Punkte vergeben:

a) für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind unter 4 Jahren: 4 Punkte
b) für jedes im gemeinsamen Haushalt lebende Kind zwischen 4 und 14 Jahren: 3 Punkte
c) für die Betreuung jeder im gemeinsamen Haushalt lebenden Person, die gemäß geltenden Bestimmungen des Landes als pflegebedürftig erklärt wurde, u.z. auch zusätzlich zu den Punkten laut Buchstabe a) und b): 8 Punkte
d) bei nachgewiesenem schlechten Gesundheitszustand oder Invalidität des Bediensteten, die eine Vollzeitbeschäftigung unmöglich machen: 6 Punkte
e) für Bedienstete ab dem 45. Lebensjahr oder mit einem Dienstalter von wenigstens 20 Jahren: 2 Punkte
f) für Bedienstete ab dem 55. Lebensjahr oder mit einem Dienstalter von wenigstens 30 Jahren: 4 Punkte
g) für Bedienstete ab dem 60. Lebensalter oder mit einem Dienstalter von wenigstens 35 Jahren: 6 Punkte
h) für den Bedarf an berufsbezogener Aus- und Weiterbildung:
   1) für den Besuch einer staatlich anerkannten Oberschule oder Universität: 6 Punkte
   2) für den Besuch einer Weiterbildungseinrichtung mit staatlich anerkannten Abschluss: 4 Punkte
   3) für den Besuch anderweitiger Aus- und Weiterbildungslehrgänge mit zertifizierten Abschluss: 3 Punkte

   Obgenannter Anspruch gilt für die ordentliche Dauer des Lehrgangs bzw. der Ausbildung.

Bei Punktegleichheit entscheidet der Vorstand mit entsprechender Begründung über den Vorrang.

13. Um möglichst vielen Mitarbeitern den

Criteri di valutazione per la formazione della graduatoria[2]

Ai fini della formazione della graduatoria viene attribuito, su richiesta, il seguente punteggio:

a) per ciascun figlio convivente con meno di 4 anni: 4 punti
b) per ciascun figlio convivente da 4 a 14 anni: 3 punti
c) per l'assistenza di ogni persona convivente, dichiarata non autosufficiente ai sensi della vigente normativa provinciale, anche in aggiunta ai punti di cui alle lettere a) e b): 8 punti
d) per comprovate precarie condizioni di salute o di invalidità del dipendente, che non consentano un lavoro a tempo pieno: 6 punti
e) per dipendenti di età non inferiore a 45 anni, oppure con un'anzianità di servizio di almeno 20 anni: 2 punti
f) per dipendenti di età non inferiore a 55 anni, oppure con un'anzianità di servizio di almeno 30 anni: 4 punti
g) per dipendenti di età non inferiore ad anni 60, oppure con un'anzianità di servizio di almeno 35 anni: 6 punti
h) per necessità di partecipazione a corsi professionali e di formazione:
   1) per la frequenza di scuole statali di istruzione secondaria legalmente riconosciute o di corsi universitari: 6 punti
   2) per la frequenza di istituti di formazione con attestato riconosciuto dall'ordinamento pubblico: 4 punti
   3) per la frequenza di corsi di qualificazione e formazione con esame conclusivo: 3 punti.

   I permessi sopra indicati vengono concessi per la normale durata del corso di istruzione e di formazione.

In caso di parità di punteggio il consiglio di amministrazione stabilisce la precedenza con provvedimento motivato.

13. Al fine di agevolare l'accesso al tempo

Zugang zu Teilzeit zu gewähren, werden Teilzeitverträge grundsätzlich für die Dauer eines Jahres befristet vergeben und gegebenenfalls verlängert.

14. Für alle nicht in dieser Vereinbarung geregelten Punkte und, sofern nicht anderes durch diese Vereinbarung geregelt, einschließlich der Bestimmungen über die Familienbeihilfen, finden die geltenden gesetzlichen Bestimmungen Anwendung.

[2] Die Bewertungskriterien gelten im Falle mehrfacher Anfragen, die nicht einvernehmlich geregelt werden können und vorbehaltlich der Bestimmung lt. Gesetz Nr. 247 vom 24. Dezember 2007.

parziale a quanti più dipendenti possibile, i rapporti di lavoro a tempo parziale vengono normalmente concessi per la durata di un anno ed eventualmente prorogati.

14. Per quanto attiene ai punti non regolamentati con il presente Accordo, comprese le disposizioni relative all'assegno per il nucleo familiare, trovano applicazione le vigenti disposizioni legislative.

2 I criteri di valutazione valgono in caso di più domande, che non possono essere regolate di comune accordo, fatte salve le disposizioni di cui alla Legge 24 dicembre 2007, n. 247.

Art. 35
Befristeter Arbeitsvertrag

1. Hinsichtlich der Aufnahme von Mitarbeitern mit befristetem Arbeitsvertrag wird auf die Gesetzesverordnung Nr. 368 vom 6. September 2001 verwiesen. Dabei sind sich die Vertragspartner einig, dass verantwortungsbewusst mit der befristeten Beschäftigung umgegangen werden muss.

2. Bei der Befristung von Arbeitsverträgen ist der jeweilige Grund ausdrücklich im individuellen Arbeitsvertrag anzuführen.

3. Arbeitsverträge auf Zeit können bis zu 10% der jeweils zum 31. Dezember des Vorjahres mit unbefristetem Arbeitsvertrag beschäftigten Mitarbeiter abgeschlossen werden, wobei Personen, welche als Ersatz für Mitarbeiter mit gesetzlichem Anspruch auf Arbeitsplatzerhaltung haben, nicht mitgezählt werden.

4. An die Mitarbeiter mit Arbeitsverträgen auf Zeit von mehr als 12 Monaten Dauer ergeht 45 Kalendertage vor Ablauf der Befristung Mitteilung über eine eventuelle Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. Die Mitteilung soll ermöglichen, dass sich der betroffene Mitarbeiter gegebenenfalls rechtzeitig nach Beschäftigungsalternativen umsehen kann und hat ansonsten keine weiteren Auswirkungen.

Art. 35
Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Per quanto attiene all'assunzione di dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato si rinvia al D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368. Al riguardo le parti contraenti sono concordi che si debba responsabilmente procedere con la costituzione di rapporti di lavoro a termine.

2. Nei contratti di lavoro a termine la relativa motivazione deve essere espressamente indicata nel contratto di lavoro individuale.

3. Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo determinato nella misura del 10% dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato impiegati al 31 dicembre dell'anno precedente, nel quale caso non vengono comprese quelle persone che sono state assunte in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

4. Ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato di durata superiore a 12 mesi viene data, 45 giorni di calendario prima della scadenza del termine, una comunicazione della eventuale proroga del rapporto di lavoro. Tale comunicazione non produce effetto alcuno, ma consente al dipendente interessato di attivarsi, se del caso, tempestivamente alla ricerca di occupazioni alternative.

Art. 36
Eingliederungsvertrag

1. Im Sinne der Art. 54 bis 59 der Gesetzesverordnung Nr. 276 vom 10. September 2003 ermöglichen die Vertragspartner die Aufnahme von schwierig vermittelbaren Personen und Jugendlichen. Durch individuell abgestimmte Projekte sollen genannte Personen an eine berufliche Qualifikation in die Arbeitswelt eingegliedert werden. Dabei werden grundsätzlich die Regelungen des interkonföderalen Abkommens vom 11. Februar 2004 übernommen.

2. Der Eingliederungsvertrag ist ein zeitlich befristeter Arbeitsvertrag und muss schriftlich abgefasst werden. Sollte dies nicht der Fall sein, gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet, u.z. seit Beginn.

3. Die Anzahl der Mitarbeiter, die mit einem Eingliederungsvertrag eingesetzt werden können, ist wie folgt festgelegt:
   – Betriebe mit bis zu 20 Arbeitnehmer: bis zu 3 Personen
   – Betriebe mit bis zu 50 Arbeitnehmer: bis zu 6 Personen
   – Betriebe über 50 Arbeitnehmer: 12% der Beschäftigten mit einer Mindestanzahl von 6 Personen (die Dezimalstellen werden jeweils zur vollen Einheit aufgerundet).

Art. 36
Contratto di inserimento

1. Ai sensi degli articoli 54 – 59 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 le parti contraenti agevolano l'inserimento di determinate categorie di persone difficilmente collocabili e di giovani disoccupati. Mediante progetti individuali mirati le persone sopra menzionate vengono inserite nel mondo del lavoro ed avviate ad una qualificazione professionale. Al riguardo viene sostanzialmente ripresa la disciplina dell'accordo interconfederale dd. 11 febbraio 2004.

2. Il contratto di inserimento è un contratto a tempo determinato e deve essere stipulato in forma scritta. In caso di inosservanza, il rapporto di lavoro si intende concluso a tempo indeterminato e ciò dalla sua costituzione.

3. Il numero dei lavoratori, che possono essere assunti con un contratto di inserimento, è determinato come segue:
   – aziende fino a 20 dipendenti: fino a 3 persone
   – aziende fino a 50 dipendenti: fino a 6 persone
   – aziende con oltre 50 dipendenti: 12% degli occupati con un minimo di 6 persone (i decimali vengono arrotondati all'unità piena).

Art. 37
Arbeitskräfteüberlassung

1. Hinsichtlich der Arbeitskräfteüberlassung werden die gesetzlichen Bestimmungen angewandt.

2. Die Anzahl der Mitarbeiter, die durch Arbeitskräfteüberlassung eingesetzt werden, ist im nachstehenden Ausmaß zugelassen:
   – Betriebe mit bis zu 20 Arbeitnehmer: bis zu 2 Personen
   – Betriebe mit bis zu 50 Arbeitnehmer: bis zu 4 Personen

Art. 37
Somministrazione di lavoro

1. Per quanto attiene alla somministrazione di personale, si rinvia alle disposizioni legislative.

2. I dipendenti, che possono essere impiegati attraverso la somministrazione di personale, è determinato nella seguente misura:
   – Aziende fino a 20 dipendenti: fino a 2 persone
   – Aziende fino a 50 dipendenti: fino a 4 persone
   – Aziende con oltre 50 dipendenti: 7% de-

– Betriebe über 50 Arbeitnehmer:
7% der Beschäftigten mit einer Mindestanzahl von 4 Personen (die Dezimalstellen werden jeweils zur vollen Einheit aufgerundet).

gli occupati con un minimo di 6 persone (i decimali vengono arrotondati rispettivamente all'unità intera).

3. Die Vertragspartner sind sich dahingehend einig, dass Arbeitskräfteüberlassung die lohnabhängige Mitarbeiterschaft nicht ersetzten kann. Um zu gewährleisten, dass Arbeitskräfteüberlassung nicht missbräuchlich genutzt werden kann, hat der Arbeitgeber vor dem Einsatz der Arbeitskräfteüberlassung durch autorisierte Unternehmen der innerbetrieblichen Gewerkschaftsvertretung, oder in Ermangelung derselben, den diesen Vertrag unterzeichnenden Gewerkschaftsorganisationen folgende Information zukommen lassen:
   a) Beweggründe, die zur Arbeitskräfteüberlassung führen;
   b) Dauer und Ort;
   c) Anzahl und Berufsqualifikation der Personen.

3. Le parti contraenti convengono che la somministrazione di personale non può essere impiegata in sostituzione di lavoratori dipendenti. Per garantire che il ricorso alla somministrazione di personale non venga impiegato illecitamente, il datore di lavoro – prima del suo utilizzo – è tenuto a reperire da parte delle agenzie autorizzate dalla rappresentanza sindacale interaziendale ed in alternativa, in mancanza di quest'ultima, da parte delle organizzazioni firmatarie del presente contratto le seguenti informazioni:

   a) motivazioni che inducono al ricorso della somministrazione di personale;
   b) durata e luogo;
   c) numero e qualifica professionale delle persone.

4. In jedem Fall dürfen die Mitarbeiter mit Arbeitsvertrag laut Art. 36 oder Beschäftigungsform der gegenständlichen Artikel gleichzeitig nicht mehr als 10% der Beschäftigten überschreiten.

4. In ogni caso i dipendenti con contratto di lavoro ai sensi dell'art. 36 o in base alla forma d'impiego di cui al presente articolo non possono contemporaneamente superare la misura del 10% degli occupati.

Die Vertragspartner nehmen den Inhalt des Abkommens ausdrücklich zur Kenntnis und vereinbaren bei Inkrafttreten neuer Bestimmungen im Sinne der Vereinbarung vom 23. Juli 2007 die Sachbereiche einvernehmlich und mit der Zielsetzung lt. Art. 1 dieses Vertrages zu regeln.

Le parti contraenti dichiarano di prendere conoscenza del contenuto del protocollo d'intesa e concordano di disciplinare di comune accordo, con l'entrata in vigore delle nuove disposizioni ai sensi dell'accordo dd. 23 luglio 2007, le materie con le finalità di cui all'art. 1 del presente contratto.

KAPITEL VI

RECHTE UND PFLICHTEN DES ARBEITNEHMERS – DISZIPLINARMASSNAHMEN

Art. 38
Schutz und Würde der Person

1. Aufdringliche, beleidigende und beharrliche Handlungen, Verhaltensweisen oder Äußerungen, die vorsätzlich auf das Geschlecht bezogen sind oder auf dieses ansprechen, sind für die Person, die sie zu erdulden hat, eine unangenehme Situation und in jedem Fall zu unterlassen.

2. Ebenfalls gilt es Handlungen, Verhaltensweisen und Äußerungen zu unterlassen, die zu einer konfliktbelastenden Kommunikation am Arbeitsplatz, zur Ausgrenzung oder gar Feindseligkeit (Mobbing) zwischen Mitarbeitern bzw. Vorgesetzten und Untergebenen führen.

3. Die Arbeitgeber und Vorgesetzten werden alles tun, um die Würde und das Ansehen der Person zu schützen, obigen Situationen vorzubeugen und gegen jede Art der Belästigung und des Mobbings disziplinarisch vorgehen.

Art. 39
Haftung gegenüber Dritten

1. Die vertragsschließenden Parteien vereinbaren, dass die Arbeitgeber im Hinblick auf die Bestimmungen des Art. 5 des Gesetzes Nr. 190 vom 13.05.1985 (auch durch Abschluss einer Versicherung) die Kosten für die Deckung der Haftpflicht gegenüber Dritten (einschließlich der damit verbundenen Rechtskosten) übernehmen, die im Rahmen der Ausübung der vertraglichen Aufgaben für alle Arbeitnehmer anfällt, die dem Risiko eines Haftpflichtschadens ausgesetzt sind. Der Versicherungsschutz bzw. die Absiche-

CAPITOLO VI

DIRITTI E DOVERI DEL LAVORATORE - PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 38
Tutela e dignità della persona

1. Atti, comportamenti o espressioni lesive, offensive e moleste, che intenzionalmente fanno riferimento alla sfera sessuale o siano allusive a questo ambito, creano per la persona interessata una spiacevole situazione di disagio, ed in ogni caso devono essere evitate.

2. In egual modo dovranno essere evitati fatti, atti, comportamenti, manifestazioni ed espressioni che possano portare a situazioni conflittuali sul posto di lavoro o addirittura a manifestazioni ostili (mobbing) tra i dipendenti risp. tra i preposti ed i dipendenti.

3. I datori di lavoro ed i responsabili intraprenderanno ogni iniziativa per tutelare la dignità e la rispettabilità della persona, al fine di prevenire situazioni di disagio e di intervenire con provvedimenti disciplinari contro ogni forma di molestie e di mobbing.

Art. 39
Responsabilità civile verso terzi

1. Le parti contrattuali concordano che i datori di lavoro, con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 5 della legge 13.05.1985, n. 190 (anche tramite la stipulazione di un'assicurazione) assumono i costi a copertura del rischio della responsabilità civile verso terzi (comprese le spese legali derivanti), conseguenti allo svolgimento dei compiti espletati dai propri dipendenti in base alle mansioni loro contrattualmente ascritte. L'assicurazione risp. la garanzia assicurativa non copre i danni causati per dolo o colpa grave.

rungsgarantie gilt nicht für Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit.

Art. 40
Disziplinarbestimmungen

1. Das Personal hat die Pflicht, die vom Betrieb erlassenen Bestimmungen zur Regelung des internen Dienstes zu befolgen, sofern diese nicht mit den Bestimmungen des vorliegenden Vertrages und mit den gültigen Gesetzesbestimmungen im Gegensatz stehen und sofern sie in den Bereich der Befugnisse des Arbeitgebers fallen. Diese Bestimmungen müssen dem Personal schriftlich mitgeteilt werden oder betriebsintern aufgeschlagen werden.

2. Bei Nichteinhaltung dieser Pflichten vonseiten des Personals kann der Arbeitgeber die folgenden Maßnahmen treffen und zwar im Verhältnis zum Ausmaß der Unterlassungen und der Umstände, die sie begleiten, gemäß den Bestimmungen des Art. 7 des Gesetzes 300/1970:
   a) mündlicher Verweis;
   b) schriftlicher Verweis;
   c) Gehaltskürzung im Ausmaß bis zu 4 Arbeitsstunden;
   d) Zeitweilige Enthebung vom Dienst und von der Entlohnung bis zu 10 Tagen;
   e) Entlassung;

3. Bei der Verhängung der Disziplinarstrafen werden folgende allgemeine Kriterien berücksichtigt:
   a) Vorsätzlichkeit im Handeln, Grad der gezeigten Nachlässigkeit, Unvorsichtigkeit oder Unerfahrenheit, wobei auch die Vorhersehbarkeit des Ereignisses zu bewerten ist;
   b) Bedeutsamkeit der verletzten Pflichten;
   c) die mit der jeweiligen Arbeitstätigkeit verbundene Verantwortung;
   d) Höhe des dem Arbeitgeber oder Dritten zugefügten Schadens oder Ausmaß der Gefahr, in welche diese gebracht wurden, oder der Grad der Beeinträchtigung des Dienstes;

Art. 40
Disposizioni disciplinari

1. Il personale ha il dovere di osservare le disposizioni emanate dall'Azienda che disciplinano il servizio interno, se le stesse non si pongono in contrasto con le norme contenute nel presente contratto e con le vigenti disposizioni legislative e che rientrino nelle competenze del datore di lavoro. Tale ordinamento deve essere portato a conoscenza dei lavoratori per iscritto oppure mediante affissione all'interno dell'azienda.

2. In caso di inosservanza dei doveri da parte del personale il datore di lavoro può adottare i seguenti provvedimenti, secondo la gravità dell'infrazione e valutazione delle circostanze, in base alle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 300/1970:
   a) rimprovero verbale;
   b) rimprovero scritto;
   c) riduzione dello stipendio per un importo non superiore a 4 ore della retribuzione;
   d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni;
   e) licenziamento.

3. In sede di irrogazione delle sanzioni disciplinari vengono presi in considerazione i seguenti criteri generali:
   a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
   b) rilevanza degli obblighi violati,
   c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
   d) grado di danno o di pericolo causati al datore di lavoro o a terzi ovvero della misura del disservizio determinatosi;
   e) sussistenza di circostanze attenuanti o

e) Vorliegen von Strafmilderungs- oder Strafverhärtungsgründen, unter besonderer Berücksichtigung des Verhaltens des Personals, der früheren Disziplinarstrafe innerhalb der vom Gesetz vorgesehenen zwei Jahre und des Verhaltens gegenüber Dritten;
f) Mittäterschaft mehrerer Mitarbeiter nach Absprache;
g) Höhe und Angemessenheit der Strafen in Bezug auf die Schwere der Übertretung;

4. Mündliche und schriftliche Verweise werden bei erstmaliger Übertretung angewandt; Geldbußen bei Wiederholungen; Enthebungen vom Dienst bei Wiederholung, wenn Übertretungen innerhalb der letzten sechs Monate bereits mit einer Geldbuße geahndet wurden.
Haben die Übertretungen erschwerenden Charakter, auch im Hinblick auf die ausgeübte Tätigkeit, können Geldbußen und Enthebungen vom Dienst auch beim ersten Mal angewandt werden.
Maßnahmen wie Verweise, Geldbußen oder Enthebungen vom Dienst werden beispielsweise dem Mitarbeiter gegenüber dann ergriffen:
   a) wenn der Mitarbeiter ohne Rechtfertigung fernbleibt oder den Arbeitsplatz, auch vorübergehend, ohne Genehmigung verlässt, außer es ist unmöglich, eine solche zu beschaffen;
   b) wenn er zu spät zur Arbeit kommt bzw. sie zu früh verlässt;
   c) wenn er die Arbeit nicht gemäß den erhaltenen Anweisungen bzw. nicht sorgfältig durchführt;
   d) wenn er durch Unachtsamkeit Schäden, auch leichte, an Maschinen, Einrichtungen, Arbeitsmaterial verursacht, oder wenn er es versäumt, seinen ihm direkt Vorgesetzten umgehend von eventuellen Schäden in Kenntnis zu setzen;
   e) wenn er am Arbeitsplatz schlafend angetroffen wird;
   f) wenn er in Räumen mit ausdrücklichem Rauchverbot raucht;
   g) wenn er ohne Genehmigung alkoholi-

aggravanti, con riguardo al comportamento del personale, ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge e al comportamento verso terzi;

f) concorso dell'infrazione di più dipendenti in accordo tra di loro;
g) gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità dell'infrazione.

4. Rimproveri verbali e scritti vengono irrogati in caso di prima violazione degli obblighi; sanzioni pecuniarie in caso di recidiva; sospensioni dal servizio per reiterata violazione, se lo stesso tipo di infrazione non fosse già stata sanzionata negli ultimi sei mesi con una multa. Se le violazioni rivestono carattere di gravità, anche con riferimento all'attività svolta, le sanzioni pecuniarie e le sospensioni dal servizio possono essere inflitte anche in caso di prima trasgressione. Provvedimenti quali rimproveri, sanzioni pecuniarie o destituzione dal servizio vengono adottati p. e. nei confronti del dipendente, nei seguenti casi:
   a) il dipendente sia assente ingiustificato o abbandoni, anche temporaneamente, il posto di lavoro senza autorizzazione, eccezion fatta per i casi di obiettivo impedimento;
   b) ingiustificato ritardo o anticipato abbandono del posto di lavoro;
   c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati in base alle disposizioni impartite;
   d) danneggiamenti anche lievi provocati per disattenzione a macchinari, attrezzature o materiale di lavoro oppure nel caso di mancata immediata segnalazione al diretto superiore degli eventuali danni;
   e) sia stato trovato a dormire sul posto di lavoro durante l'orario di servizio;
   f) sia stato sorpreso a fumare in locali, nei quali vige l'assoluto divieto;

sche Getränke in den Betrieb mitnimmt oder diese konsumiert;
h) wenn er am Arbeitsplatz in alkoholischem Zustand angetroffen wird. In diesem Fall wird er außerdem entfernt;
i) wenn er sich in Streitigkeiten mit oder ohne Tätlichkeiten einlässt, solange der Streit nicht in Schlägereien ausartet;
j) wenn er in irgendeiner Weise die Verfügungen dieses Vertrages und die innerbetrieblichen Regelungen überschreitet oder sich irgend etwas zuschulden kommen lässt, das eine Vorstrafe zufolge hat.

5. Bezüglich des Disziplinarverfahrens (Schriftform, Rechtfertigungsfrist usw.), wird auf die Bestimmungen des Art. 7 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 verwiesen.

6. Es ist bei Gefahr in Verzug, Verdunkelungsgefahr oder anderer nachweislicher Beweggründe/Verdachts-momente möglich Mitarbeiter im Zusammenhang mit einer disziplinarischen Beanstandung vorbeugend vom Dienst zu entheben, wobei dies keine Disziplinarmaßnahme darstellt. Während der Zeit dieser Suspendierung hat der Mitarbeiter Anspruch auf alle aus Kollektivvertrag und Gesetz erwachsenden Bezüge.

g) abbia introdotto o consumi sul posto di lavoro bevande alcoliche, senza esplicita autorizzazione;
h) sia stato colto in stato di ebbrezza sul posto di lavoro, dal quale viene in ogni caso allontanato;

i) venga coinvolto in liti oppure in atti di violenza, fin tanto le stesse non finiscano in rissa;
j) se vengono, in qualsiasi modo, violate le disposizioni del presente contratto e le norme interne aziendali o commetta azioni, che comportino conseguenze penali.

5. Per quanto riguarda il procedimento disciplinare (forma scritta, termini di contestazione, ecc.) si rinvia alle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

6. È possibile, qualora sussista il pericolo per ritardo, occultamento di prove o altri motivi dimostrabili, in caso di sospetto, connessi ad una contestazione disciplinare, sospendere cautelarmene il dipendente. Tale provvedimento non si configura quale sanzione disciplinare. Durante il periodo della sospensione il dipendente ha diritto a tutti gli emolumenti spettanti contrattualmente o per legge.

KAPITEL VII

FREISTELLUNGEN UND WARTESTÄNDE

Art. 41
Bezahlte Freistellungen

Das Personal hat in folgenden Fällen Anspruch auf bezahlte Freistellungen, wobei der jeweilige Grund zu belegen ist:

1. Bei Heirat: 15 aufeinanderfolgende Tage, in denen der Hochzeitstag enthalten ist. Der Zeitraum des Hochzeitsurlaubs ist in jeder Hinsicht als reguläre Dienstzeit zu betrachten.

2. Bei Prüfungen, Wettbewerb- und Eignungsprüfungen lt. Art. 10 des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970, für die Tage, an denen diese stattfinden; falls der Prüfungsort mehr als hundert Kilometer von der Wohnsitzgemeinde entfernt ist, wird diese Freistellung auch für den Tag vor oder nach der Prüfung gewährt; im Jahr können bis zu 20 Tage beansprucht werden.

3. Bei Blut- und Knochenmarkspende: der Tag der Blutentnahme bzw. und Abwesenheiten im Zusammenhang mit der Knochenmarkspende laut geltender staatlicher Regelung.

4. Bei Kuren: Die Inanspruchnahme von Thermalkuren, Heliotherapien, Klimakuren u.ä. wird laut Art. 16, Abs. 5 des Gesetzes 412/91geregelt.
   Für die Dauer einer Thermalkur (bis zu 15 Tagen im Jahr), die Zivil-, Kriegs-, Dienst- oder Arbeitsinvaliden für eine spezifische Behandlung ihrer Invalidität mit entsprechenden Bescheinigungen verschrieben wird, besteht Anspruch auf Entlohnung.

CAPITOLO VII

CONGEDI ED ASPETTATIVE

Art. 41
Congedi retribuiti

Il personale ha diritto a congedi retribuiti nei seguenti casi, da documentare debitamente:

1. Per matrimonio: 15 giorni consecutivi, compreso quello della sua celebrazione. Il periodo del congedo per matrimonio è considerato quale servizio a tutti gli effetti.

2. Per esami, per prove di concorso o esami di idoneità ai sensi dell'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, per i giorni in cui le singole prove sono sostenute; qualora la sede ove si effettui la prova disti oltre cento chilometri dal comune di residenza, il congedo viene concesso anche per la giornata immediatamente precedente o successiva al giorno d'esame; nell'arco di un anno tale congedo non può superare 20 giorni.

3. Per donazione di sangue e di prelievo di midollo osseo: il giorno della donazione ed i giorni di assenza conseguenti al prelievo del midollo osseo ai sensi della normativa statale in vigore.

4. Per cure: la fruizione di cure termali, elioterapiche, climatiche o altro è disciplinata dall'art. 16, comma 5 della legge 412/91.
   Per la durata di una cura termale (fino a 15 giorni all'anno), in conformità a corrispondente prescrizione medica a seguito di specifiche patologie, gli invalidi civili, di guerra, di servizio o del lavoro hanno diritto agli interi emolumenti.

5. Bei Todesfall verwandter oder verschwägerter Personen:
   - für den Ehegatten und Verwandte ersten Grades: fünf aufeinanderfolgende Tage, Begräbnistag inbegriffen;
   - all jene die laut meldeamtlicher Bescheinigung als zusammenlebend registriert sind (more uxorio): fünf aufeinanderfolgende Tage, Begräbnistag inbegriffen;
   - für Geschwister und Verschwägerte ersten Grades und für die übrigen Verwandten zweiten Grades: drei aufeinanderfolgende Tage, Begräbnistag inbegriffen;

   Bei einem Todesfall während des Urlaubes wird dieser durch vorliegende Freistellung unterbrochen.

6. Für die Inanspruchnahme der zugunsten von Personen mit Behinderung vorgesehenen Maßnahmen bzw. für den Beistand von Familienmitgliedern mit Behinderung gilt das Gesetz Nr. 104/92.

7. Bei Rettungseinsätzen der freiwilligen Feuerwehren und der Mitglieder von Hilfsorganisationen im Falle von Bränden, schweren Unfällen, Naturkatastrophen, Bergrettung usw. im Rahmen der spezifischen gesetzlichen Regelungen und zwar beschränkt auf die für den Einsatz selbst erforderliche Zeit. Für die Teilnahme an vorgeschriebenen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen kann, im Einklang mit den betrieblichen Arbeitsabläufen und unter Berück-sichtigung der betrieblichen Arbeits-organisation um eine unbezahlte Frei-stellung beantragt werden, sofern hierfür nicht bezahlte Freistellungen aufgrund spezifischer gesetzlicher Regelungen vorgesehen sind.
8. Für die Ausübung der Bürgerpflichten: es finden die geltenden Gesetzesbestimmungen Anwendung.

Art. 42
Kurze Abwesenheiten aus persönlichen Gründen und deren Einbringung

1. Dem Personal können auf Antrag für persönliche Erfordernisse Stundenurlaube

5. Per decesso di parenti o affini:
   - per il coniuge ed i parenti di primo grado, cinque giorni consecutivi compreso quello del funerale;
   - tutti coloro che risultano nella certificazione anagrafica quali conviventi (more uxorio): cinque giorni consecutivi compreso quello del funerale;
   - per i fratelli e gli affini di primo grado e gli altri parenti di secondo grado: tre giorni consecutivi compreso quello del funerale;

   In caso di decesso durante il congedo ordinario, lo stesso viene interrotto e sostituito dal presente congedo.

6. Per l'attuazione delle agevolazioni previste in favore delle persone portatori di handicap risp. per l'assistenza di familiari portatori di handicap si applicano le disposizioni di cui alla legge 104/92.

7. Per interventi di soccorso dei vigili del fuoco volontari e degli appartenenti a organizzazioni di volontariato operanti in caso di incendi, disastri, calamità naturali, ricerche di persone, soccorsi in montagna etc. nei limiti delle specifiche disposizioni legislative e per il tempo dell'intervento. Per la partecipazione ai prescritti corsi di formazione ed attività di addestramento può essere richiesta un'aspettativa non retribuita, qualora ciò sia compatibile con le esigenze di lavoro ed in considerazione dell'organizzazione aziendale, sempreché non sia diversamente regolamentato da specifica disciplina.

8. Per l'esercizio dei doveri civici: si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 42
Assenze brevi per esigenze personali e relativo recupero

1. Al personale possono essere concessi per particolari esigenze personali, a domanda,

gewährt werden.

2. Die kurzen Abwesenheiten aus persönlichen Gründen sind in der Regel im Einklang mit den dienstlichen Erfordernissen durch die Leistung zusätzlicher Arbeitsstunden an den üblichen Arbeitstagen oder an arbeitsfreien Tagen, die nicht Sonn- und Feiertage sind, innerhalb des darauffolgenden Monats einzubringen. Sollte die Summe der einzubringenden Stunden das Ausmaß von einem oder mehreren Arbeitstagen erreichen, so kann mit Zustimmung des betroffenen Bediensteten auch die entsprechende Anzahl von ordentlichen Urlaubstagen abgezogen werden.

3. Falls die entsprechende Zeit in außergewöhnlichen Fällen oder aus besonderen dienstlichen Gründen nicht eingeholt werden kann, zieht der Arbeitgeber dem Mitarbeiter einen entsprechenden Betrag von der Entlohnung ab, und zwar im Ausmaß der entsprechenden Fehlstunden.

Art. 43
Abwesenheit wegen Arztvisiten

1. Verschriebene fachärztliche Visiten oder verschriebene bzw. unbedingt notwendige ärztliche Behandlungen werden den Abwesenheiten durch Krankheit gleichgesetzt und behandelt. Dies gilt jedoch nur für die notwendige und nachgewiesene Zeit. Erfolgt die entsprechende fachärztliche Behandlung nicht im Einzugsgebiet der entsprechenden und für den Mitarbeiter zuständigen Sanitätsbezirkes, wird die überschreitende Zeit mit Überstunden verrechnet bzw. muss die Zeit nachgeholt werden. Empfohlene oder nicht verschriebene therapeutische Behandlungen sind mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

Art. 44
Bildungsurlaub

1. Dem Personal mit Vollzeitarbeit mit einem Dienstalter von mindestens 24 Monaten und höchstens 3% der Beschäftigten, wird

permessi brevi di durata oraria.

2. I permessi brevi per esigenze personali sono da recuperare, di norma, nel rispetto delle esigenze di servizio, mediante la prestazione lavorativa, nelle normali giornate feriali o nelle giornate non lavorative, che non siano festive, nell'arco del mese successivo. Se la somma delle ore da recuperare dovesse superare la misura di una o più giornate lavorative, queste possono essere recuperate, con il consenso del dipendente interessato, con il corrispondente numero di giornate di ferie.

3. Qualora per eccezionali motivi o per motivi di servizio non sia possibile effettuare il relativo recupero, il datore di lavoro provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione complessiva spettante al dipendente per il numero delle ore non recuperate.

Art. 43
Assenze per visite mediche

1. Le assenze per visite mediche, prestazioni specialistiche o terapie mediche di assoluta necessità vengono equiparate e trattate alla stessa stregua delle assenze per malattia. Ciò vale tuttavia per il solo tempo necessario e documentato. Se la relativa terapia medica viene effettuata al di fuori dell'ambito territoriale della competente circoscrizione sanitaria del dipendente, il tempo eccedente viene compensato con ore di lavoro straordinario, ovvero le ore devono essere recuperate. Trattamenti terapeutici proposti o non prescritti devono essere concordati con il datore di lavoro.

Art. 44
Permessi per motivi di studio

1. Al personale a tempo pieno con un anzianità di servizio di almeno 24 mesi e nel limite del 3% dei dipendenti, vengono

ein bezahlter Bildungsurlaub bis zu 150 Stunden pro Person im Jahr gewährt. Für das Personal mit einer Arbeitszeit von nicht weniger als 60% des vollen Stundenplanes wird die diesbezügliche Höchstgrenze im Verhältnis zur effektiven Arbeitszeit reduziert. Ausgenommen von dieser Regelung sind:

- Teilzeitpersonal mit Ausnahme der Bestimmung laut Punkt 1;
- Ersatzpersonal;
- Den Akademikern für den Erwerb eines weiteren Doktortitels sowie dem Personal mit Reifezeugnis für den Erwerb eines weiteren Reifediploms.

concessi permessi retribuiti fino ad un massimo di 150 ore annue individuali. Per il personale con orario di lavoro non inferiore al 60% dell'orario a tempo pieno il relativo limite massimo è ridotto in proporzione all'orario di lavoro. Ne sono escluse le seguenti categorie di personale:

- personale con un rapporto di lavoro a tempo parziale, salvo quanto previsto al comma 1;
- personale supplente;
- personale laureato per il conseguimento di altra laurea nonché al personale diplomato per il conseguimento di un altro diploma di maturità.

Art. 45
Berufsbegleitende Ausbildung

1. Zusätzlich können bis zu 17 bezahlte Tage für den Besuch von berufsbegleitenden Kursen gewährt werden. Die entsprechende Regelung wird auf betrieblicher Ebene erstellt, wobei die entsprechenden Praktika absolviert werden dürfen. Werden Praktika betriebsintern absolviert, so werden diese auch entlohnt.

Art. 45
Corsi in servizio

1. Possono essere inoltre concessi fino ad un massimo di 17 giorni retribuiti per la frequenza di corsi in servizio. La relativa regolamentazione verrà predisposta a livello aziendale, secondo la quale possono essere assolti i relativi tirocini. In caso di prestazione di praticantato interno, gli stessi vengono remunerati.

Art. 46
Freistellung vom Dienst für die Ausübung des örtlichen politischen Mandats

1. Für die Freistellung vom Dienst für die Ausübung des örtlichen politischen Mandats wird auf die Bestimmung des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 267/2000 verwiesen.

Art. 46
Permessi per mandato politico locale

1. L'assenza dal servizio per l'espletamento di mandato politico locale è disciplinata dalle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 267/2000.

Art. 47
Unbezahlter Wartestand aus persönlichen oder familiären Gründen

1. Das Personal kann im Sinne des Gesetzes Nr. 104 vom 5. Februar 1992 und laut Art. 4 des Gesetzes Nr. 53 vom 8. März 2000 aus triftigen persönlichen oder familiären Gründen, falls sie ein effektives Dienstalter von mehr als fünf Jahren aufweisen und die Wartestände mit den betrieblichen Notwendigkeiten vereinbar sind, einen unbezahlten Wartestand bis zu zwei Jahren

Art. 47
Aspettativa non retribuita per motivi personali o familiari

1. Ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104 nonché dell'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i dipendenti, se hanno maturato un'anzianità di servizio di almeno cinque anni, possono richiedere per gravi motivi familiari, un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a due anni, compatibilmente con le esigenze aziendali.

beantragen.

Art. 48
Schutz des Personals mit psychophysischen Erkrankungen und des Personals mit Behinderung

1. Um die Wiedergenesung und volle Eingliederung des Personals zu fördern, bei dem von Seiten der zuständigen öffentlichen Einrichtungen des Gesundheitswesens, der Zustand der Drogenabhängigkeit, des chronischen Alkoholismus oder einer schweren psychophysischen Schwäche festgestellt wurde und das sich verpflichtet, sich einer von den entsprechenden Einrichtungen vorgegebenen Rehabilitationstherapie zu unterziehen, werden folgende Unterstützungsmaßnahmen zur Durchführung der entsprechenden Therapie geboten:
   a) Gewährung eines Wartestandes wegen Krankheit für die gesamte Dauer des Aufenthaltes in einer spezialisierten Einrichtung, wobei die in Artikel 54, Abs. 4 vorgesehene Besoldung zusteht: diese wird ab dem vierundzwanzigsten Monat und höchstens bis zum sechsunddreißigsten im Ausmaß von fünfzig Prozent ausgezahlt;
   b) Gewährung von bezahlten Tages- oder Stundenurlauben für die Dauer der Therapie;
   c) Zeitweiliger Einsatz des Personals für andere Aufgaben, falls diese Maßnahme von der jeweiligen öffentlichen Einrichtung des Gesundheitswesens als unterstützende Maßnahme für die laufende Therapie ausgewählt wird.

2. Die Geschäftsleitung verfügt die Feststellung der Arbeitseignung des Personals laut Absatz 1, falls dieses sich nicht freiwillig der vorgesehenen Therapie unterzieht.

3. Der Absatz 1 findet auch auf das Personal Anwendung, bei dem von Seiten der zuständigen öffentlichen Einrichtungen des Gesundheitswesens eine Behinderung festgestellt wurde und das sich einer von den

Art. 48
Tutela del personale in particolari condizioni psico-fisiche e del personale portatore di handicap

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione ed il recupero del personale, nei cui confronti sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica, la condizione di soggetto affetto da tossicodipendenza, da alcolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica e che si impegni a sottoporsi ad un progetto terapeutico e di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di esecuzione del progetto:
   a) concessione dell'aspettativa per infermità per l'intera durata del ricovero presso strutture specializzate, con il trattamento economico previsto all'articolo 54, comma 4, ridotto al cinquanta percento dopo il ventiquattresimo e fino al trentaseiesimo mese;
   b) concessione di permessi giornalieri o di permessi orari retribuiti per la durata della terapia;
   c) utilizzazione temporanea del personale in mansioni diverse da quelle abituali, se tale misura sia stata individuata dalla struttura sanitaria pubblica come supporto della terapia in atto.

2. La Direzione dispone l'accertamento dell'idoneità al servizio del personale di cui al comma 1, qualora il personale medesimo non si sia volontariamente sottoposto alle previste terapie.

3. Il comma 1 trova applicazione anche nei confronti del personale, per il quale sia stata attestata da una struttura sanitaria pubblica la condizione di portatore di handicap e che debba sottoporsi ad un progetto

Einrichtungen vorgegebenen Rehabilitationstherapie unterziehen muss.

4. Soweit in diesem Artikel nicht anders geregelt, gelten für das Personal mit Behinderung die geltenden gesetzlichen Sonderbestimmungen.

terapeutico di riabilitazione predisposta dalla medesima struttura.

4. Per quanto non diversamente disciplinato dal presente articolo, al personale portatore di handicap si applica la vigente normativa statale.

Art. 49
Sonderurlaub für psychophysische Erholung

1. Dem Pflegepersonal der Altersheime, welches in direktem Kontakt mit den Betreuten steht, wird eine graduelle Erhöhung des ordentlichen Urlaubes von einem Tag für jedes Dienstjahr, beginnend mit dem fünften und von höchstens 20 Tagen im Jahr gewährt. Der angehäufte zusätzliche Urlaub ist in der Regel innerhalb des Anreifungsbienniums in Anspruch zu nehmen. Für das Anreifen von 15 Tagen zusätzlichen Urlaubes sind mindestens 20 Jahre effektiv geleisteten Dienstes in den Aufgabenbereichen erforderlich, die zu diesen Zwecken anerkannt sind, einschließlich des ordentlichen Urlaubes, des Mutterschaftsurlaubes und der Abwesenheit wegen Krankheit für einen Zeitraum von nicht mehr als zwei Monaten im Jahr.
   Die obige Begünstigung bleibt aufrecht, auch wenn die zusätzlichen Urlaubstage für mehrere Jahre zusammengefasst in Anspruch genommen werden. Bei einer Unterbrechung des Dienstverhältnisses für mindestens 1 Jahr beginnt der Berechnungszeitraum von neuem.

Art. 49
Congedo straordinario per la rigenerazione psico-fisica

1. Al personale di cura delle case di riposo, a contatto diretto con gli assistiti viene concesso un graduale aumento del congedo ordinario di un giorno per ogni anno di effettivo servizio, a partire dal quinto e fino ad un massimo di 20 giorni all'anno. Il congedo aggiuntivo accumulato è da fruire, di norma, entro il biennio di maturazione. Per la maturazione di 15 giorni di congedo aggiuntivo sono richiesti almeno 20 anni di servizio effettivamente prestato nelle mansioni considerate utili a tali fini, incluso le ferie, il congedo di maternità e l'assenza per malattia per un periodo non superiore a due mesi nell'arco di un anno.

   Il suddetto beneficio rimane fermo, anche se gli ulteriori giorni di congedo relativi a più anni verranno fruiti in forma cumulativa.
   In caso di interruzione del rapporto di lavoro per almeno un anno decorre un nuovo periodo di calcolo.

Art. 50
Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes

1. Für jedes kranke Kind steht den Eltern bis zum achten Lebensjahr desselben ein Sonderurlaub von insgesamt nicht mehr als 30 Arbeitstagen, auch teilbar in Stunden, zu. Zu diesem Zweck reicht der interessierte Elternteil ein eigenes Gesuch samt ärztlichem Zeugnis, den Krankenstand betreffend, ein. Für die Abwesenheit für Kinder

Art. 50
Congedo straordinario per malattia del figlio

1. Per ogni figlio in stato di malattia spetta, fino all'ottavo anno di vita dello stesso, un congedo straordinario a favore dei genitori di complessivi 30 giorni lavorativi, anche frazionabili in ore. A tal fine il genitore interessato presenta apposita domanda, corredata di certificazione medica attestante lo stato di malattia. Per l'assenza dovuta a

bis zum 8. Lebensjahr und für eine Dauer von 30 Tagen ist eine Bezahlung im Ausmaß von 100 Prozent der Normalentlohnung vorgesehen.

2. Bei schwerer Krankheit des Kindes dürfen die Eltern den oben genannten Sonderurlaub innerhalb dessen Gesamtausmaßes gleichzeitig beanspruchen.

3. Wenn die Krankheit des Kindes die Einlieferung in ein Krankenhaus zur Folge hat, dann unterbricht dies, auf schriftlichem Antrag des Elternteils, den laufenden ordentlichen Urlaub.

4. Der Sonderurlaub steht dem beantragenden Elternteil auch dann zu, wenn der andere Elternteil kein Anrecht darauf hat.

5. Dieser Artikel wird auch bei der Adoption, bei der Anvertrauung zwecks Adoption und bei der zeitbegrenzten Anvertrauung angewandt.

Art. 51
Wartestand für Mitarbeiter mit Kindern

1. Die Mitarbeitern mit im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern werden auf Antrag in den Wartestand ohne Entlohnung für die Dauer von höchstens zwei Jahren für jedes Kind versetzt; der Wartestand ist innerhalb des achten Lebensjahres des Kindes zu beanspruchen und in nicht mehr als zwei Zeitabschnitten zu genießen. Wird der Wartestand mit Unterbrechung beansprucht, dann muss zwischen dem ersten und dem zweiten Abschnitt eine effektive Arbeitsleistung von sechs Monaten liegen. Bei einer Mehrlingsgeburt beträgt der Wartestand für jedes weitere Kind nach dem ersten höchstens ein Jahr.

2. Der Wartestand kann auf Antrag unterbrochen werden, wenn nachträglich und nachweislich triftige und unvorhersehbare Gründe eingetreten sind und sofern eine effektive Arbeitsaufnahme an dem in der Maßnahme über die Annahme des entsprechenden Antrages angegebenen Arbeitstag

figli fino all'ottavo anno di vita e per un periodo di 30 giorni è previsto un compenso nella misura del 100 per cento della retribuzione ordinaria.

2. I genitori possono fruire contemporaneamente del predetto congedo straordinario in caso di grave malattia del figlio e nell'ambito del contingente complessivo.

3. La malattia del bambino che dia luogo al ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta scritta del genitore, il decorso delle ferie ordinario in godimento.

4. Il congedo straordinario spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

5. Il presente articolo trova applicazione anche nei confronti dei bambini adottati, in affidamento preadottivo o temporaneamente affidati.

Art. 51
Aspettativa per il personale con prole

1. Il personale con prole convivente è collocato, su domanda, in aspettativa senza assegni per la durata massima di due anni per ogni figlio, da usufruire entro l'ottavo anno di vita del bambino ed in non più di due soluzioni. Se l'aspettativa viene usufruita con interruzione, tra la prima e la seconda soluzione deve intercorrere un periodo di sei mesi di effettiva prestazione di servizio. In caso di parto plurimo l'aspettativa per ogni figlio oltre al primo è al massimo di un anno.

2. L'aspettativa può essere interrotta, su domanda, in caso di gravi, comprovati ed imprevedibili motivi sopravvenuti che consentano comunque il rientro effettivo in servizio con decorrenza dal giorno di lavoro indicato nel provvedimento di accoglimento. Tale interruzione comporta la

möglich ist. Die Unterberechnung bewirkt den Verlust des Anspruchs auf den verbliebenen Teil des Wartestandes.

3. Der Wartestand zählt weder für die Besoldung, noch für den ordentlichen Urlaub, noch für die Abfertigung und gilt als nicht sozialversicherter Zeitraum.

4. Der Antrag um Versetzung in den Wartestand muss der Geschäftsleitung mindestens 30 Tage vor Beginn des jeweils beantragten Abschnittes vorgelegt werden.

5. Die Bestimmung dieses Artikels findet auf die Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsverhältnis keine Anwendung.

perdita del diritto alla fruizione del rimanente periodo dell'aspettativa.

3. L'aspettativa non è utile ai fini economici, delle ferie e del trattamento di fine rapporto e non è riconosciuto quale periodo coperto da oneri contributivi .

4. La domanda di collocamento in aspettativa deve essere presentata alla Direzione almeno 30 giorni prima della fruizione di ciascun periodo.

5. La disposizione del presente articolo non trova applicazione nei confronti del personale con contratto di lavoro a tempo determinato.

Art. 52
Häufung zwischen Elternzeiten und Wartestand für Mitarbeiter mit Kindern

1. Der Elternurlaub laut Art. 57 und der Wartestand für Kinder laut Art. 51 dürfen insgesamt für die Eltern und je Kind nicht mehr als einunddreißig Monate überschreiten.

Art. 52
Cumulo tra congedo parentale ed aspettativa per dipendenti con prole

1. Il congedo parentale di cui all'art. 57 e l'aspettativa per prole di cui all'art. 51 non possono superare complessivamente per i genitori e per ogni figlio il limite massimo di trentuno mesi.

Art. 53
Sonderurlaub für die Betreuung des behinderten Kindes

1. Für den Sonderurlaub zu Gunsten der Mitarbeiter, welche Anrecht auf die Begünstigungen laut Art. 33, Absatz 1, 2 und 3 des Gesetzes vom 5. Februar 1992, Nr. 104, haben, wird die gesetzliche Regelung angewandt.

Art. 53
Congedo straordinario per l'assistenza del figlio disabile

1. Per il congedo in favore dei dipendenti aventi titolo a fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 1, 2 e 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, si applicano le disposizioni legislative.

KAPITEL VIII

KRANKHEIT, UNFALL UND MUTTERSCHAFT

Art. 54
Abwesenheit wegen Krankheit

1. Im Krankheitsfalle muss das Personal die Geschäftsleitung unmittelbar in Kenntnis setzen, wobei die eventuelle Änderung der Zustelladresse anzugeben ist. Die ärztliche Bescheinigung mit Prognose (Dauer der Krankheit) ist ab dem zweiten Arbeitstag im Krankenstand auszustellen und vom Personal innerhalb des dritten Tages dem Arbeitgeber nachweislich zuzusenden.

2. Evtl. Verlängerungen des Krankenstandes sind ebenfalls so früh wie möglich bekannt zu geben. Dabei ist neben der unmittelbaren telefonischen Verständigung der schriftliche Nachweis innerhalb von 2 Tagen zu erbringen.

3. Die Geschäftsleitung kann jederzeit ärztliche Kontrollen durchführen lassen. Das Personal ist entsprechend verpflichtet, zwischen 10.00 und 12.00 Uhr am Vormittag und zwischen 17.00 und 19.00 Uhr am Abend am jeweiligen Wohnort oder an der vorgegebenen Adresse antreffbar zu sein. Wird keine dienstrechtlich relevante Krankheit des Personals festgestellt oder können die Kontrollvisiten aus Verschulden des Personals nicht durchgeführt werden, gilt die Abwesenheit vom Dienst für die laufende, in der ärztlichen Bescheinigung angegebene Periode, mit allen entlohnungsmäßigen und dienstrechtlichen Folgen als unentschuldigt.

4. Das Personal hat bei Abwesenheit wegen Krankheit Anspruch auf folgende Gehaltsfortzahlung unter der Voraussetzung, dass
   - der Krankenschein ordnungsgemäß ausgefüllt und termingerecht beim N.I.S.F. und beim Arbeitgeber abgegeben wurde;
   - kein nachweislicher Grund vorliegt, der

CAPITOLO VIII

MALATTIA, INFORTUNIO E MATERNITÁ

Art. 54
Assenza per malattia

1. In caso di malattia il personale deve darne immediata comunicazione alla Direzione, indicando l'eventuale variazione di recapito. Il certificato medico, recante la sola prognosi (durata della malattia), deve essere emesso a partire dal secondo giorno lavorativo di malattia e va trasmesso, a cura del personale, al datore di lavoro entro il terzo giorno.

2. Eventuali proroghe dello stato di malattia devono essere comunicate quanto prima possibile. Al tempestivo avviso telefonico deve fare seguito entro due giorni la certificazione medica.

3. La Direzione può in ogni momento provvedere agli opportuni accertamenti sanitari. A tale fine il personale deve essere comunque reperibile alla propria residenza o al recapito indicato, se diverso, tra le ore 10:00 e 12:00 del mattino e le ore 17:00 e 19:00 del pomeriggio. Qualora venga accertata l'inesistenza della malattia oppure le visite mediche di controllo non potevano essere effettuate per fatto imputabile al personale, l'assenza dal servizio è considerata ingiustificata agli effetti retributivi e disciplinari per il corrente periodo indicato nel certificato medico.

4. In caso di assenza dal servizio per malattia, il personale ha diritto al trattamento economico nella seguente misura, premesso che
   - il certificato medico sia stato correttamente compilato e consegnato all'I.N.P.S. e al datore di lavoro entro i

eine Lohnfortzahlung verhindert, wobei in einem solchen Fall die einheitlichen Gewerkschaftsvertretung (EGV), sofern vorhanden, zu verständigen ist:
a) für die ersten 6 Monate: im vollen Ausmaß
b) für die darauffolgenden 12 Monate: im Ausmaß von 80% unter Beibehaltung etwaiger Familienbeihilfen
c) für weitere 6 Monate: im Ausmaß von 70% unter Beibehaltung etwaiger Familienbeihilfen.

termini prescritti;
– non sussista alcuna causa di impedimento alla corresponsione degli emolumenti, nel quale caso deve essere data comunicazione le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) in quanto presenti:
a) per i primi sei mesi: intero
b) per i successivi dodici mesi: ridotto all'80 percento, fatto salvo l'assegno per il nucleo familiare;
c) per i successivi sei mesi: ridotto al 70 percento, fatto salvo l'assegno per il nucleo familiare;

5. Die Lohnfortzahlung erfolgt in erster Linie durch Vorstreckung des Krankengeldes seitens des Arbeitgebers mit entsprechender Verrechnung über die vorgesehene Beitragsübersicht. Es finden deshalb sämtliche Anleitungen des Versicherungsinstitutes N.I.S.F. vorrangig Anwendung. Gleiches gilt bei der Vorstreckung der Familienbeihilfen im Krankheitsfall.

5. Il trattamento economico avviene mediante anticipazione del relativo assegno di malattia da parte del datore di lavoro, il quale procede al corrispondente conguaglio in sede di versamento degli oneri contributivi. Trovano pertanto applicazione le direttive impartite dall'I.N.P.S. a tale riguardo. La stessa procedura vale per l'erogazione dell'assegno per il nucleo familiare durante il periodo di malattia.

6. Die Abwesenheiten wegen Krankheit werden für die Berechnung der Lohnfortzahlung zusammengezählt, wenn sie auf dieselbe Krankheit zurückzuführen sind bzw. zwischen ihnen nicht ein effektiv geleisteter Arbeitszeitraum von wenigstens 3 Monaten liegt.

6. Le assenze per malattia si cumulano agli effetti della determinazione del trattamento economico, se sono riconducibili alla stessa patologia e quando tra essi non intercorra un periodo di servizio di almeno tre mesi.

7. Die Abwesenheit wegen Krankheit darf innerhalb des Fünfjahreszeitraumes nicht mehr als 2 Jahre und 9 Monate betragen.

7. La durata complessiva di più periodi di assenza per malattia non può superare in ogni caso due anni e nove mesi in un quinquennio.

8. Sollte innerhalb der obigen Fristen der Lohnfortzahlung keine Genesung erfolgt sein bzw. der Mitarbeiter besonders schwerwiegende Gründe geltend machen, kann der Arbeitgeber, auf Antrag des Mitarbeiters, einen zusätzlichen unbezahlten Wartestand bis zu 12 Monaten gewähren.

8. Scaduto il termine sopra indicato del diritto al trattamento economico ed il dipendente non risulti idoneo a riprendere il servizio, il datore di lavoro può concedere, in base a motivata richiesta, un ulteriore periodo di assenza non retribuita non superiore a dodici mesi.

9. Die Abwesenheit wegen Krankheit wird, zwecks Berücksichtigung der Abferti-

9. Agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto l'assenza per malattia viene

gungsberechnung, gemäß Art. 2120 ZGB behandelt. Die Abwesenheit wird, mit Ausnahme der unbezahlten Wartestände, weiters für Karriereentwicklung und Dienstalter laut Art. 2110 ZGB angerechnet.

10. Mit Ende des Anspruches auf Lohnfortzahlung und des eventuell unbezahlten Wartestandes erlischt das Anrecht auf die Beibehaltung der Arbeitsstelle, so dass das Arbeitsverhältnis im Sinne des Art. 2118 ZGB aufgelöst werden kann.

Art. 55
Arbeitsunfall und Berufskrankheit

1. Bei Abwesenheit wegen eines anerkannten dienstlich bedingten Unfalles oder bei Berufskrankheit hat das Personal Anspruch auf eine Lohnergänzung des Unfallgeldes seitens des Arbeitsunfallinstitutes INAIL bis zur Erreichung der vollen theoretischen Entlohnung. Die Lohnergänzung erfolgt im Normalfall gemäß Art. 70 des E.T. Nr. 1124/65 durch Vorstrecken des Arbeitgebers, wobei dies bis zur vollständigen klinischen Genesung und jedenfalls für höchstens 24 Monate gilt. Für die Dauer der Lohnfortzahlung gilt auch der Anspruch für die Beibehaltung des Arbeitsplatzes.

2. Von obiger Vorstreckung durch den Arbeitgeber kann abgesehen werden, wenn begründete Zweifel am Unfallhergang bestehen oder der Unfall vom Mitarbeiter nicht unmittelbar dem Arbeitgeber zur Kenntnis gebracht wurde bzw. falls das Arbeitsunfallinstitut sich nähere Untersuchungen vorbehält. Für alle weiteren Bestimmungen und Regelungen wird auf die V.P.R. Nr. 1124/65 in geltender Fassung verwiesen.

disciplinata ai sensi dell'art. 2120 c.c. Inoltre, tale assenza, ad eccezione dei periodi di aspettativa non retribuiti, viene computata per intero ai fini della progressione di carriera e di anzianità, in base all'art. 2110 c.c.

10. Scaduto il periodo relativo al diritto al trattamento economico e di eventuali aspettative non retribuite, viene a cadere il diritto alla conservazione del posto di lavoro. In tal caso il rapporto può essere sciolto secondo il disposto di cui all'art. 2118 c.c.

Art. 55
Infortunio sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio o a malattia riconosciute dipendenti da cause di servizio il personale ha diritto ad una integrazione salariale dell'indennità di infortunio da parte dell'Istituto INAIL fino al raggiungimento dell'intero trattamento economico teoricamente spettante. L'integrazione salariale avviene, di norma, ai sensi dell'art. 70 T.U. n. 1124/65 verso anticipazione da parte del datore di lavoro; ciò fino alla completa guarigione clinica e comunque fino ad un massimo di 24 mesi. Per tutta la durata del trattamento economico il dipendente ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

2. Il datore di lavoro può prescindere dalla corresponsione dell'anticipazione sopra indicata, qualora sussistano dubbi motivati sull'infortunio subito oppure il dipendente non ne abbia data immediata comunicazione al datore di lavoro ovvero l'Istituto Infortuni INAIL si riservi ulteriori accertamenti. Per ulteriori disposizioni e discipline si rinvia al D.P.R. n. 1124/65 n.t.v.

Art. 56
Mutterschaft bzw. Vaterschaftsurlaub

1. Für den gesundheitlichen und wirtschaftlichen Schutz der berufstätigen Mütter und wo vorgesehen der Väter werden die gesetzlichen Bestimmungen und insbesondere das Gesetz Nr. 53/2000 und die Gesetzesverordnung Nr. 151/2001 angewandt.

2. Der arbeitenden Mutter bzw. dem arbeitenden Vater wird in Ergänzung zum gesetzlich vorgesehenen Mutterschaftsgeld eine Ergänzungszahlung gewährt, um für die fünf Monate des Elternurlaubs 100 Prozent der normalen Monatsentlohnung zu erreichen. Diese Ergänzung wird auch bei den Zusatzmonatsgehältern berücksichtigt.

Art. 56
Congedo di maternità e di paternità

1. Per quanto attiene alla tutela della salute ed il trattamento economico delle lavoratrici madri e ove previsto ai lavoratori padri si applicano le vigenti disposizioni legislative ed in particolare la legge n. 53/2000 ed il D. Lgs. n. 151/2001.

2. Alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, ad integrazione dell'indennità di maternità spettante ai sensi della legge statale, viene corrisposto un importo tale da garantire, per il periodo di cinque mesi del congedo parentale, una retribuzione mensile pari al 100%. L'integrazione viene considerata anche agli effetti delle mensilità aggiuntive.

Art. 57
Elternurlaub

1. Während der ersten 8 Lebensjahre eines Kindes hat jedes Elternteil Anrecht darauf, der Arbeit, vorbehaltlich eines insgesamten Elternurlaubs beider Eltern von 10 Monaten fernzubleiben, u.z. im Rahmen der nachstehenden Höchstdauer:
   a) als Mutter für die Dauer nach dem Mutterschaftsurlaub von höchstens 6 Monaten, die nacheinander oder aufgeteilt beansprucht werden können;
   b) als Vater ab dem Tag der Geburt des Kindes für einen Zeitraum von 6 Monaten, die nacheinander oder aufgeteilt beansprucht werden können;
   c) wenn das Kind nur einen Elternteil hat, kann der alleinerziehende Elternteil den Elternwartestand für höchstens 10 Monate nacheinander oder aufgeteilt beanspruchen.

2. Wenn der Arbeitnehmer als Vater das Recht auf Elternurlaub für einen Zeitraum von mindestens 3 Monaten in Anspruch nimmt, wird die Gesamtdauer des Elternurlaubs auf 11 Monate erhöht.

3. Bei einer Mehrlingsgeburt dürfen die jeweiligen Eltern, sofern sie im selben Be-

Art. 57
Congedo parentale

1. Per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il periodo dieci mesi nei limiti di seguito indicati:
   a) alla madre, trascorso il periodo di congedo di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
   b) al padre, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;
   c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

2. Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a 11 mesi.

3. In caso di parto plurimo i relativi genitori, se sono dipendenti del medesimo datore di

trieb beschäftigt sind, die für jedes Kind nach dem ersten zustehende Elternurlaub nur abwechselnd beanspruchen.

4. Der Elternurlaub steht dem antragstellenden Elternteil auch dann zu, wenn das andere Elternteil kein Anrecht darauf hat.

5. Bereits bestehende betriebsinterne Besserstellungen können beibehalten werden.

Art. 58
Teilbarkeit des Elternurlaubs und Vorankündigung

1. Der Elternurlaub kann auch in Abschnitten genossen werden.

2. Jeder Zeitraum eines Elternurlaubs umfasst auch die etwaigen darin anfallenden Feiertage und arbeitsfreien Tage. Dieselbe Anrechnung erfolgt auch dann, wenn zwischen den verschiedenen Zeiträumen des Urlaubes nicht die effektive Arbeitsaufnahme des bzw. der Angestellten erfolgt.

3. Damit das Recht auf Elternurlaub ausgeübt werden darf, hat das Elternteil die Geschäftsführung bei Beachtung einer Vorankündigung von nicht weniger als fünfzehn Tagen schriftlich in Kenntnis zu setzten, ausgenommen bei objektiver Unmöglichkeit. Diese Frist beträgt dreißig Tage, wenn der beantragte Elternurlaub mehr als einen Monat umfasst; der unmittelbare Vorgesetzte kann fallweise von dieser Frist absehen.

Art. 59
Unterbrechung des Elternurlaubs im Krankheitsfall

1. Der Elternurlaub ist, auf Antrag des Berechtigten, im Falle seiner entsprechenden belegten Erkrankung von nicht weniger als acht aufeinan-derfolgenden Tagen, unterbrochen.

2. Die Inanspruchnahme des krankheitshalber nicht beanspruchten Anteils des Erzie-

lavoro, possono fruire del congedo parentale spettante per ogni bambino oltre il primo solo alternativamente.

4. Il congedo parentale spetta al genitore richiedente, anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto.

5. Possono rimanere in vigore miglioramenti aziendali già in atto.

Art. 58
Frazionabilità del congedo parentale e preavviso

1. Il congedo parentale può essere fruito anche in più soluzioni.

2. Ogni periodo di congedo parentale è comprensivo anche di eventuali giorni festivi e non lavorativi che ricadono all'interno dello stesso. Tale modalità di computo trova applicazione anche ove i diversi periodi di congedo non siano intervallati dal rientro al lavoro del dipendente o della dipendente.

3. Ai fini dell'esercizio del diritto del congedo parentale, il genitore è tenuto, salvo casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare per iscritto la propria Direzione con un preavviso non inferiore a quindici giorni. Il preavviso è di trenta giorni se il congedo parentale richiesto è di più di un mese; il diretto superiore può, di volta in volta, derogare da tale termine.

Art. 59
Interruzione del congedo parentale in caso di malattia

1. In caso di malattia del genitore il congedo parentale è interrotto, su apposita richiesta, se la malattia, debitamente documentata, ha una durata di almeno otto giorni consecutivi.

2. La fruizione della frazione di congedo parentale non fruito a causa di malattia av-

hungsurlaubes erfolgt auf Antrag des Berechtigten und unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse.

viene su apposita domanda dell'avente diritto e tenuto conto delle esigenze di servizio.

Art. 60
Wirtschaftliche und rechtliche Behandlung während des Elternurlaubs

1. Für die Zeiten des Elternurlaubs laut Art. 57 haben beide Eltern gemeinsam für einen Zeitraum von maximal sechs Monaten Anspruch auf ein Elterngeld in der Höhe von 30 Prozent der Entlohnung, welches vom Versicherungsinstitut gewährt wird; der Anspruch besteht allerdings nur bis zum dritten Lebensjahr des Kindes.

2. Für alle weiteren wirtschaftlichen und rechtlichen Behandlungen wird auf das Gesetz Nr. 53 vom 8. März 2000 und Gesetzesverordnung Nr. 151 vom 26. März 2001 verwiesen.

Art. 60
Trattamento giuridico ed economico durante il congedo parentale

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'art. 57 è dovuta per un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi un'indennità pari al trenta percento della retribuzione, che viene corrisposta dall'istituto di previdenza. Il diritto può essere fatto valere fino al terzo anno di vita del bambino.

2. Per quanto attiene al trattamento economico e normativo si rinvia alle disposizioni di cui alla legge 8 marzo 2000, n. 53 e al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Art. 61
Tägliche Ruhepausen

1. Der Mutter werden während des ersten Lebensjahres ihres Kindes im Laufe des Tages zwei Ruhepausen gewährt, die auch zusammengelegt werden können. Beträgt die tägliche Arbeitszeit weniger als sechs Stunden, so muss nur eine Ruhepause gewährt werden.

2. Die in Absatz 1 vorgesehenen Ruhepausen haben die Dauer von je einer Stunde und gelten hinsichtlich der Dauer und der Entlohnung als Arbeitsstunden, wobei die Mitarbeiterin berechtigt ist den Betrieb zu verlassen.

3. Wenn die Mitarbeiterin die Kinderkrippe oder eine andere geeignete Einrichtung in Anspruch nimmt, die der Arbeitgeber auf dem Betriebsgelände oder in dessen unmittelbarer Umgebung zur Verfügung stellte, haben die Ruhepausen die Dauer von je einer halben Stunde.

4. Der Vater hat Anspruch auf die tägliche Ruhepausen wenn:

Art. 61
Riposi giornalieri

1. Durante il primo anno di vita del bambino sono concessi alla lavoratrice madre due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero è inferiore a sei ore.

2. I periodi di riposo di cui al comma 1 hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro, comportando il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda.

3. I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

4. I periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:

– das Kind ihm als dem Vater allein anvertraut ist,
– die arbeitnehmende Mutter des Kindes die Ruhepausen nicht in Anspruch nimmt,
– die Mutter keine Arbeitnehmerin ist,
– die Mutter verstorben oder schwer krank ist.

5. Bei Mehrlingsgeburten werden die Ruhepausen verdoppelt und die Stunden, die zu jenen, die im Absatz 1 vorgesehen sind, dürfen auch vom Vater beansprucht werden.

– nel caso i figli siano affidati al solo padre,
– nel caso la madre lavoratrice dipendente non se ne avvalga,
– nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente,
– in caso di morte o di grave infermità della madre.

5. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive rispetto a quelle previste al comma 1, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 62
Adoption und Anvertrauung

1. Die Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaube und die Elternurlaube, sowie die täglichen Ruhepausen werden auch im Zusammenhang mit der Adoption, der Anvertrauung zwecks Adoption und der zeitbegrenzten Anvertrauung gemäß diesem Vertrag angewandt, wobei die besonderen vom Gesetz vorgesehenen Alters- und Beanspruchungsgrenzen zu beachten sind.

Art. 62
Adozione ed affidamento

1. In conformità al presente accordo le disposizioni relative ai congedi di maternità, di paternità e parentali nonché i riposi giornalieri vengono concessi anche in caso di adozione, di affidamento preadottivo e di affidamento temporaneo, salvo il rispetto dei limiti di età e di fruizione stabiliti dalla legge.

Art. 63
Entlassungsverbot – Freiwilliger Dienstaustritt

1. Bezüglich Entlassungsverbot und freiwilligem Dienstaustritt im Zusammenhang mit der Mutterschaft bzw. Vaterschaft wird die gesetzliche Regelung angewandt.

Art. 63
Divieto di licenziamento Dimissioni volontarie

1. In relazione al divieto di licenziamento e alle dimissioni volontarie connesse alla maternità ed alla paternità si applicano le disposizioni legislative in materia.

KAPITEL IX

SICHERHEIT DES ARBEITNEHMERS UND ANDERE VORSORGEMASSNAHMEN

Art. 64
Arbeitsmedizinische Maßnahmen

1. In Zusammenhang mit dem Landesgesundheitsdienst oder wahlweise mit einem Arbeitsmediziner (Art. 25 der Gesetzesverordnung Nr. 81 vom 9. April 2008) werden präventive Arztvisiten und periodische Kontrollen für jene Beschäftigten vorgenommen, welche risikobelasteten Tätigkeiten zugeteilt sind.

2. Die Kosten der Visiten, welche vom Gesetz vorgeschrieben sind bzw. vom Arbeitsmediziner verschrieben werden, sind zu Lasten des Arbeitgebers.

Art. 65
Durchführung der Bestimmungen für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz im Sinne der Gesetzesverordnung Nr. 81 vom 9. April 2008

1. Gegenstand dieses Artikels sind die von der Gesetzesverordnung Nr. 81/08 an die Sozialpartner delegierten Bereiche.

2. Der Artikel soll die innovativen Richtlinien der EU-Bestimmungen im Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zur Anwendung bringen. Dies wird zu Beginn auf experimenteller Basis erfolgen und dann periodisch auf seine Wirksamkeit hin überprüft werden, damit eventuelle Abänderungen angebracht werden können.
   Die erste Überprüfung wird nach 6 Monaten ab Unterzeichnung dieser kollektivvertraglichen Vereinbarung stattfinden, während die nachfolgenden Überprüfungen mit einer schriftlichen Anfrage von einer der Parteien beantragt werden können.

CAPITOLO IX

SICUREZZA DEL LAVORATORE ED ALTRE MISURE DI PREVENZIONE

Art. 64
Misure medico competente

1. In coordinamento con il servizio sanitario provinciale ovvero, a scelta, con un medico del lavoro competente (art. 25 del d.lgs 9 aprile 2008 n. 81) saranno effettuate visite mediche preventive e controlli periodici per i lavoratori adibiti ad attività soggette a rischio.

2. Il costo delle visite mediche previste dalla legge o prescritte dal medico competente sono a carico del datore di lavoro.

Art. 65
Attuazione delle disposizioni in materia di sicurezza e tutela della salute sul luogo di lavoro ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81

1. Oggetto del presente articolo sono le tematiche delegate dal legislatore alle parti sociali.

2. L'articolo introduce le innovate direttive comunitarie riguardanti il miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro. Ciò avviene inizialmente in forma sperimentale e successivamente sottoposte a valutazione periodica, allo scopo di poter apportare le eventuali, necessarie modifiche.
   La prima valutazione avverrà dopo sei mesi dalla sottoscrizione del presente accordo collettivo, mentre le successive verifiche potranno essere richieste in base alla domanda scritta di una delle parti contraenti.

3. Ziel ist es die normativen Auflagen der Gesetzesverordnung 81/08 in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern bestmöglich zu bewältigen und zwar in folgenden Bereichen:
   a) Instrumente der Zusammenarbeit
   b) Sicherheitssprecher
   c) Ausbildung
   d) Funktion und Abwicklung der bilateralen Organismen

3. Finalità da perseguire è l'attuazione delle disposizioni del d.lgs. 81/08 in collaborazione con le parti sociali, in particolare nei seguenti comparti:
   a) strumenti di collaborazione
   b) rappresentante della sicurezza
   c) formazione
   d) funzione e sviluppo degli organismi bilaterali

4. *Bilaterale Organismen auf provinzialer Basis:*
   Innerhalb von 60 Tagen ab Unterzeichnung des vorliegenden Einigungsprotokolls soll ein paritätisches Komitee für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz gegründet werden.
   Dieses paritätische Komitee agiert für alle privaten Altersheime, Pflege- und Fürsorgeeinrichtungen, die dieser Vereinbarung beitreten.

   Dieses Komitee besteht aus 8 Vertretern und 8 Ersatzmitgliedern und hat außer den in Art. 51 der Gesetzesverordnung enthaltenen Auflagen folgende Aufgaben zu erfüllen:
   a) Haltung des Namensverzeichnisses der als Sicherheitssprecher designierte Mitarbeiter;
   b) Haltung des Namensverzeichnisses der Verantwortlichen des Sicherheitsdienstes;
   c) Förderung und Überprüfung der Ausbildung für die Sicherheitssprecher und die Verantwortlichen der DAS (Dienststelle für Arbeitssicherheit);
   d) eventuelle weitere Aufgaben, welche durch die zuständigen Parteien auferlegt wurden.

   Die Besetzung des paritätischen Komitees erfolgt gleichermaßen durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Die Vertreter sind jeweils aus den Mitgliedern der gewerkschaftlichen Verhandlungsdelega-tion für den Abschluss des Kollektivvertrages für privat geführte Alten- und Pflegeheime zu wählen.

4. *Organismi bilaterali a livello territoriale:*

   Entro 60 giorni dalla firma del presente protocollo d'intesa dovrà essere istituto un comitato paritetico per la sicurezza e salute sul posto di lavoro.
   Il comitato paritetico agisce per tutte le case di riposo, centri di degenza ed assistenza privati, che aderiscono al presente Accordo.

   Il comitato è composto di 8 rappresentanti e di 8 membri sostituti con il compito di svolgere le seguenti funzioni, oltre a quelle indicate all'art. 51 del d.lgs.:
   a) tenuta del registro dei dipendenti designati quali rappresentanti per la sicurezza;
   b) tenuta del registro dei responsabili del servizio di sicurezza;
   c) promozione e verifica della formazione per i rappresentanti per la sicurezza e per i responsabili del servizio di prevenzione e protezione dei rischi;
   d) eventuali ulteriori compiti,che vengono demandati dai competenti organismi;

   Il comitato paritetico è costituito in egual misura da datori di lavoro e da lavoratori. I rappresentanti sono scelti tra i membri delle organizzazioni sindacali, componenti le delegazioni trattanti il contratto collettivo per le case di riposo, centri di degenza ed assistenza privati.

5. *Schlichtungstätigkeit der paritätischen*

5. *Attività di conciliazione della commissione*

Kommission:
Die paritätische Kommission ist zuständig für Streitfälle über die Anwendung der Normen in bezug auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, den Bereich der Vertretungsrechte, die Information und Ausbildung. Außerdem ist das provinziale Komitee als erste Instanz für die Schlichtung zuständig.
Die Eingaben an die paritätische Kommission müssen mittels Einschreibebrief erfolgen.
Das paritätische Komitee wird innerhalb 30 Tagen den Rekurs in erster Instanz überprüfen und mittels eines Protokolls den betroffenen Parteien das Resultat dieser Überprüfung mitteilen. Der Termin kann verlängert werden, wenn es die Natur des Rekurses notwendig macht und die betroffenen Seiten dem zustimmen.

paritetica:
La commissione paritetica è competente per le controversie sorte sull'applicazione delle norme concernenti la sicurezza e salute sul posto di lavoro, dei diritti di rappresentanza, informazione e formazione. Il comitato provinciale è inoltre prima istanza di riferimento per le procedure di conciliazione**.**
Le istanze alla commissione paritetica sono trasmesse tramite lettera raccomandata.
Entro 30 giorni il comitato paritetico esamina il ricorso in prima istanza e comunica, il risultato dell'esame alle parti interessate. Il termine sopra indicato può essere prorogato, considerata la natura del ricorso e con l'assenso delle parti interessate.

6. *Der Sicherheitssprecher:*
Die Unterzeichner dieser Vereinbarung, werden im Einklang mit der Bestimmung des Art. 47 der Gesetzesverordnung Nr. 81/08 innerhalb 31. Dezember 2008 in den Einrichtungen die notwendigen Schritte zur Ernennung des Sicherheitssprechers durchführen und zwar:

a) <u>Bei Einrichtungen mit mehr als 15 Mitarbeitern:</u>
Bei den Einrichtungen mit 16 bis 200 Mitarbeitern ist 1 Sicherheitssprecher zu wählen.
Bei Einrichtungen mit mehr als 200 Mitarbeitern werden 3 Sicherheitssprecher gewählt.
Die Sicherheitssprecher werden, wo ein solcher gegeben ist, aus den Reihen der EGV gewählt.
Wahlmodus, wenn es in der Einrichtung <u>keine EGV</u> geben sollte:
Die Wahl erfolgt im Rahmen einer eigens anberaumten Mitarbeiterbesprechung in Anwesenheit von mindestens einem ermächtigten provinzialen Gewerkschaftsvertreter oder des einheitlichen Gewerkschafts-sprechers durch die geheime Abgabe von Stimmzetteln. Das Wahlrecht steht allen Mi-

6. *Il rappresentante per lavoratori per la sicurezza:*
I firmatari del presente accordo sono tenuti a promuovere nelle aziende interessate, entro il 31 dicembre 2008, le necessarie iniziative per designare il rappresentante per la sicurezza, come segue:

a) <u>Aziende con più di 15 dipendenti</u>
<u>Nelle aziende con dipendenti tra 16 e 200 deve essere eletto 1 rappresentante per la sicurezza.</u>
In aziende con oltre 200 dipendenti vengono eletti 3 rappresentanti.
I rappresentanti per la sicurezza sono eletti dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali, se presenti.
Procedura di elezione, se nell'azienda non fosse costituita alcuna RSU:
L'elezione avviene nell'ambito di un incontro indetto su iniziativa dei dipendenti alla presenza di almeno un rappresentante sindacale provinciale, allo scopo autorizzato oppure di un rappresentante sindacale unitario, tramite votazione segreta. Il diritto di voto spetta a tutti i dipendenti in servizio presso l'azienda da almeno 4 mesi e che in ogni caso hanno superato il pe-

tarbeitern zu, die mindestens 4 Monate im Betrieb sind und die in jedem Fall die Probezeit überschritten haben.
Gewählt werden können nur solche Mitarbeiter, die sich nicht in der Probezeit befinden und ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit haben.
Es werden die Mitarbeiter gewählt, welche die meisten gültigen abgegebenen Stimmen erhalten.
Vor der Wahl wird unter den Mitarbeitern der Wahlsekretär bestimmt, welcher nach erfolgter Wahl ein Protokoll über den Ausgang der Wahl abfasst und dieses Protokoll anschließend an die Geschäftsführung der Einrichtung weiterleitet.
Die Geschäftsführung teilt dem paritätischen Komitee die Namen der gewählten Sicherheitssprecher mit.

b) Einrichtungen mit weniger als 15 Mitarbeitern:
Der Sicherheitssprecher bei Einrichtungen mit weniger als 15 Mitarbeiter kann auch auf Betriebsebene oder territorial gewählt werden, vorausgesetzt dass auf provinzialer Basis dies kollektivvertraglich geregelt wird.
Der Wahlmodus der Sicherheitssprecher ist gleich wie im Punkt a) angeführt wurde. Vor der Wahl des Sicherheitssprechers wird eine Versammlung für alle Mitarbeiter veranstaltet, um diesen die notwendige Aufklärung bezüglich der Bestimmungen der Gesetzes-verordnung 81/08 zu geben.

c) Übergangsregelung:
In all jenen Betrieben, in denen der Sicherheitssprecher bereits mittels demokratischer Stimmenabgabe durch die Belegschaft gewählt wurde, wird dieser bestätigt, wenn der Wahlhergang mittels eigenem Protokoll festgehalten wurde.

d) Freistellungen des Sicherheitssprechers:

a) Arbeitgeber mit weniger als 15 Mitarbeiter

riodo di prova.

Possono essere eletti solamente quei dipendenti che non si trovano nel periodo di prova e che siano titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
Risultano eletti i dipendenti che hanno ottenuto il maggior numero di voti espressi.
Prima dell'elezione si procede alla nomina del segretario del seggio, scelto tra i dipendenti, il quale – al termine della votazione – redige un verbale sul procedimento di voto. Tale verbale viene successivamente trasmesso alla direzione dell'azienda.
La direzione comunica al comitato paritetico i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza eletti.

b) Aziende con meno di 15 dipendenti:
Nelle aziende con meno di 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza può essere eletto anche a livello aziendale o territoriale, a condizione che tale procedura venga disciplinata su base provinciale in forma contrattuale.

La procedura di elezione dei rappresentanti per la sicurezza è identica a quella indicata al punto a). Prima dell'elezione del rappresentante per la sicurezza viene organizzata una riunione fra tutti i dipendenti, al fine di fornire i necessari chiarimenti sulle disposizioni del d.lgs. 81/08.

c) Disciplina transitoria
In tutte quelle aziende, nelle quali il rappresentante per la sicurezza sia già stato eletto con votazione democratica dei lavoratori, lo stesso viene confermato, se lo svolgimento della votazione risulta da specifico verbale.

d) Permessi del rappresentante per la sicurezza

a) Datori di lavoro con meno di 15 dipendenti

Der Sicherheitssprecher hat für die Ausübung seiner Tätigkeit im Jahr auf folgende bezahlte Freistellungen Anrecht:

- bis zu 16 Stunden bei Einrichtungen mit bis zu 5 wählbaren Mitarbeitern
- bis zu 24 Stunden bei Einrichtungen mit 6 bis 15 wählbaren Mitarbeitern

b) Arbeitgeber mit mehr als 15 Mitarbeiter

In Einrichtungen mit mehr als 15 Mitarbeiter haben die Sicherheitssprecher für die Ausübung ihrer vom Art. 50 Gesetzesverordnung 81/08 vorgesehenen Tätigkeit Anrecht auf 40 bezahlte Freistellungen im Jahr.

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto per l'espletamento del suo mandato ai seguenti permessi annuali retribuiti:

- fino a 16 ore in aziende con 5 dipendenti eleggibili
- Fino a 24 ore in aziende tra 6 e 16 dipendenti eleggibili

b) Datori di lavoro con oltre 15 dipendenti

In aziende con oltre 15 dipendenti i rappresentanti per la sicurezza hanno diritto di fruire di permessi retribuiti nella misura di 40 ore annuali per l'espletamento dell'attività prevista dall'art. 50 del d.lgs. 81/08.

7. Aus- und Weiterbildung des Sicherheitssprechers:

Der Sicherheitssprecher hat im Sinne des Art. 37 der Gesetzesverordnung Nr. 81/08 Anrecht auf die Möglichkeit, Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen im Zusammenhang mit seiner Funktion zu besuchen. Die hierfür vorgesehenen Stunden gelten als normal bezahlte Arbeitsstunden in jeglicher Hinsicht und werden mit folgendem Ausmaß festgelegt:

Das Mindestausmaß der Ausbildung beträgt 32 Stunden Basisausbildung, wovon 12 Stunden für spezifische im Betrieb vorhandene Risiken abzuhalten sind. Jährlich sind Ajournierungskurse/Veranstaltungen zu besuchen, welche wenigstes 4 Stunden jährlich bei Betrieben zwischen 15 und 50 Beschäftigten betragen und wenigstens 8 Stunden jährlich bei Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitern.

7. Formazione ed aggiornamento del rappresentante per la sicurezza

Il rappresentante per la sicurezza ha diritto di frequentare corsi ed iniziative di formazione ed aggiornamento inerenti lo svolgimento delle proprie mansioni. Le ore previste sono considerate ore lavorative retribuite, nella seguente misura:

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali di cui 12 dei rischi specifici presenti in azienda.

Annualmente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza dovrà frequentare dei corsi di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

8. Funktion des Sicherheitssprechers:

Unter Berücksichtigung der im Art. 50 der Gesetzesverordnung 81/08 vorgesehenen Modalitäten für die Ausübung der Tätigkeit des Sicherheitssprechers, wird durch diese Vereinbarung folgendes vereinbart:

a) <u>Zutritt zu den Arbeitsplätzen</u>

8. Funzione del rappresentante per la sicurezza:

In considerazione delle modalità previste all'art. 50 del d.lgs. 81/08 per l'espletamento dell'attività quale rappresentante per la sicurezza, con il presente accordo si conviene quanto segue:

a) <u>Accesso ai posti di lavoro</u>

Der Zutritt zu den Arbeitsplätzen sollte in keiner Weise die Arbeits- und Produktionsabläufe stören oder unterbrechen und muss der Geschäftsführung angekündigt werden.
Der Lokalaugenschein kann zusammen mit dem Verantwortlichen für die DAS oder einer dafür delegierten Person durchgeführt werden.

b) Befragung
Die Geschäftsführung führt in allen von der Gesetzesverordnung 81/08 vorgesehenen Fällen eine Konsultierung mit dem/den Sicherheitssprecher/n durch. Im Zuge dieser Konsultierungen können die Sicherheitssprecher Vorschläge einbringen.
Über diese Aussprache wird ein Protokoll vom Verantwortlichen des Sicherheitsdienstes erstellt, welches auch die vorgebrachten Vorschläge von Seiten des Sicherheitssprechers enthält.

c) Periodische Versammlungen
Die periodischen Versammlungen, die vom Art. 35 der Gesetzesverordnung 81/08 vorgesehen sind müssen 5 Arbeitstage vorher mittels schriftlicher Mitteilung bekanntgegeben werden.
Der Verantwortliche für die DAS kann bei schwerwiegenden Gründen eine außerordentliche Versammlung einberufen.

d) Information und Dokumentation
Die Informationen und Dokumente, welche den Sicherheitssprechern von der Geschäftsführung der Einrichtung zur Verfügung gestellt werden, müssen ausdrücklich vertraulich behandelt und dürfen nur zur Ausübung der Funktionen als Sicherheitssprecher der Mitarbeiter verwendet werden.
Bei Vergehen, die Vertraulichkeit und das Berufsgeheimnis betreffend, kann der Arbeitgeber disziplinarische Maßnahme im Sinne des Art. 7 Gesetz Nr. 300 vom 20. Mai 1970 ergreifen.
Der Verantwortliche für den Sicherheitsdienst erhält von der Geschäftsfüh-

L'accesso ai luoghi di lavoro non deve in alcun modo provocare disturbo o interrompere i cicli lavorativi e deve esserne data preventiva comunicazione alla Direzione. Il sopralluogo può essere effettuato assieme al responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi oppure con una persona a ciò delegata.

b) Consultazione
In tutti i casi previsti dal d.lgs. 81/08 la Direzione può interpellare il/i rappresentante/i per la sicurezza. Nel corso delle consultazioni i rappresentanti per la sicurezza possono avanzare proposte.
Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione rischi redige un verbale circa l'esito dell'incontro, dal quale risultano le proposte presentate dal rappresentante per la sicurezza.

c) Riunioni periodiche
Le riunioni periodiche previste dall'articolo 35 del d.lgs. 81/08 devono essere convocate per iscritto e con un preavviso di 5 giorni lavorativi.
Per gravi motivi il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi può convocare una riunione straordinaria.

d) Informazione e documentazione
Le informazioni ed i documenti, che la Direzione dell'azienda mette a disposizione dei rappresentanti per la sicurezza, devono essere utilizzati esplicitamente in forma riservata e servono unicamente per l'espletamento delle funzioni di rappresentante per la sicurezza dei lavoratori.
Violazioni concernenti la riservatezza ed il segreto professionale vengono sanzionate dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 7, Legge 20.05.1970, n. 300.
Il responsabile del servizio di prevenzione riceve dalla Direzione tutte le informazioni e documenti previsti dalla

rung alle vom Gesetz vorgesehenen und für die Ausübung der Tätigkeit notwendigen Informationen und Dokumente.

e) Inhalt der Ausbildung des Sicherheitssprechers

Die Seiten erachten die Ausbildung des Sicherheitssprechers als notwendig, um eine sinnvolle Unfallverhütung und Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten.
Der Sicherheitssprecher erhält eine Grundausbildung. Diese Grundausbildung muss folgendes beinhalten:

- Allgemeines Wissen über die Vorschriften und Rechte der Gesetzesverordnung 81/08;
- Allgemeines Wissen über die Risiken im Betrieb und die notwendigen Maßnahmen der Unfallverhütung und –schutzes.

Die gewährleistete Ausbildung wird im Einklang mit den auf nationaler Ebene vorgesehenen Projekten durchgeführt.
Der Arbeitgeber gewährt, sollte es zu wesentlichen Veränderungen im Betrieb kommen die Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der Arbeiter haben können, dem Sicherheitssprecher eine zusätzliche Ausbildung.

9. Bestellung des Sicherheitssprechers:

Die Sicherheitssprecher werden für die Dauer von jeweils 4 Jahren gewählt. Deren Freistellungen werden nicht mit den gewerkschaftlichen Freistellungen im Sinne des Gesetzes Nr. 300 vom 20. Mai 1970 verrechnet. Sollte ein Sicherheitssprecher, aus welchen Gründen auch immer aus dem Betrieb ausscheiden, so ist die Wahl zum Sicherheitssprecher entsprechenden den in dieser Vereinbarung verankerten Bestimmungen innerhalb von 60 Tagen nach dem effektiven Ausscheiden durchzuführen.

legge, necessari per lo svolgimento delle sue mansioni.

e) Contenuto della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
La parti contraenti ritengono necessaria la formazione del rappresentante per la sicurezza, mirata ad assicurare prevenzione infortuni, tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro. A tal fine il rappresentante per la sicurezza riceve una formazione di base, come segue:

- nozioni generali sulle prescrizioni e diritti del d.lgs. 81/08;
- nozioni generali sui rischi connessi all'attività dell'impresa e necessarie procedure di prevenzione e tutela infortuni.

La formazione viene assicurata in accordo con i progetti previsti a livello nazionale.
Il datore di lavoro concede al rappresentante per la sicurezza una ulteriore formazione, nel caso in cui modifiche essenziali introdotte nell'azienda avessero ripercussioni sulla sicurezza e salute dei lavoratori.

9. Nomina del rappresentante della sicurezza:

I rappresentanti della sicurezza vengono nominati per la durata di 4 anni. I permessi concessi al rappresentante non sono perequati a quelli sindacali previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.
Nel caso in cui un rappresentante per la sicurezza, per qualsiasi motivo, si dimettesse dall'azienda, entro 60 giorni dalle dimissioni si dovrà procedere all'elezione di un nuovo rappresentante per la sicurezza, in base alle diposizioni di cui al presente Accordo.

Art. 66
Zusatzvorsorge

1. Den Mitarbeitern wird die Möglichkeit geboten, dem regionalen Zusatzrentenfonds Laborfonds im Rahmen dessen satzungsmäßiger Bestimmungen beizutreten. Dabei wird für alle sich nicht in Probezeit befindlichen Arbeitnehmer 1 Prozentpunkt der Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Abfertigung zu Lasten des Arbeitgebers, 1 Prozentpunkt zu Lasten des Mitarbeiters und den laut der Gesetzesverordnung Nr. 252 vom 5. Dezember 2005 in geltender Fassung vorgesehene Anteil der Abfertigung an den regionalen Zusatzrentenfonds Laborfonds überwiesen.

2. Den Mitarbeitern wird die Möglichkeit geboten, freiwillig zusätzlich bis zu 8 Prozentpunkte, und zwar in Schritten zu jeweils 0,5 Prozentpunkten, der Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Abfertigung in den Rentenfonds einzuzahlen.

3. Für alle Mitarbeiter, deren Abfertigungsanspruch nicht zur Gänze an den Rentenzusatzfonds zu überweisen ist, werden 50% der Abfertigungsrückstellung eingezahlt.

4. Dabei werden sämtliche Beitritts-, Einhebungs- und Zahlungsformalitäten sowie die entsprechende Datenerhebung laut den Satzungen und der Geschäftsordnung des regionalen Rentenzusatzfonds Laborfonds.

Art. 66
Previdenza integrativa

1. Ai dipendenti viene offerta la possibilità di aderire al fondo regionale Laborfonds, secondo le relative norme statutarie. Per i dipendenti, che non si trovino nel periodo di prova, viene versata al fondo pensionistico regionale una quota pari all'uno per cento della retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto a carico del datore di lavoro ed una quota pari all'uno per cento della retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto a carico del lavoratore nonché la quota prevista del trattamento di fine rapporto ai sensi del d.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252.

2. Ai dipendenti viene offerta la possibilità di destinare volontariamente nel fondo pensionistico fino a ulteriori 8 punti percentuali, gradualmente nella misura rispettivamente di 0,5 punti percentuali, calcolato sulla retribuzione utile ai fini del trattamento di fine rapporto.

3. Per tutti i dipendenti, per i quali non viene versato al fondo di previdenza integrativa l'intero trattamento di fine rapporto, viene versato il 50% dell'accantonamento del trattamento di fine rapporto.

4. Le modalità di adesione, prelievo e versamento e attinente rilevazione dati sono disciplinate dagli statuti e dai regolamenti del fondo Laborfonds.

KAPITEL X

AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Art. 67
Auflösung des Arbeitsverhältnisses

1. Außer in den gesondert in der vorliegenden Vereinbarung angegebenen Fällen endet das Arbeitsverhältnis:
   a) bei Überschreitung der für die Arbeitsplatzerhaltung vorgesehenen Fristen bei Krankheit oder Unfall;
   b) wegen gerechtfertigtem Grund laut Art. 3 des Gesetzes Nr. 604 vom 15.07.1966;
   c) wegen triftigem Grund laut Art. 2119 ZGB;
   d) bei Erreichen der gegebenenfalls vorgesehenen Höchstaltersgrenzen;
   e) im Falle der Auflösung laut Art. 2118 ZGB;
   f) im Todesfalle des Personals.

2. Im Fall laut Punkt 1, Buchstabe d), kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung oder Abgeltung der Kündigungsfrist aufgelöst werden. Der Arbeitgeber teilt auf jeden Fall schriftlich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit.

3. Auch im Fall des befristeten Arbeitsverhältnisses muss das Personal den vorzeitigen Austritt dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen und hat dabei die vorgesehene Kündigungsfrist einzuhalten.

Art. 68
Kündigungsfrist und –entschädigung

1. In all jenen Fällen, in denen der vorliegende Vertrag die Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder gegen Bezahlung der diesbezüglichen Ersatzentschädigung vorsieht, beträgt die Kündigungsfrist 30 Tage.

2. Die Kündigungsfrist läuft ab dem 1. oder

CAPITOLO X

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 67
Risoluzione del rapporto di lavoro

1. Il rapporto di lavoro termina, oltre che nei casi specifici previsti nel presente accordo:
   a) per superamento dei termini previsti per la conservazione del posto in caso di malattia o di infortunio;
   b) per giustificato motivo ai sensi dell'art. 3 della legge 15.07.1966, n. 604;
   c) per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
   d) al compimento dei limiti di età previsti dalla vigente normativa;
   e) per recesso a norma dell'art. 2118 c.c.;
   f) per decesso del personale.

2. Nell'ipotesi di cui al punto 1, lettera d) il rapporto potrà essere risolto con l'osservanza del periodo di preavviso o in mancanza indennizzandolo. Il datore di lavoro comunica comunque per iscritto la risoluzione del rapporto di lavoro.

3. In caso di recesso anticipato, anche se trattasi di rapporto a tempo determinato, il personale deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro, rispettando i termini prescritti di preavviso.

Art. 68
Termine ed indennità di preavviso

1. In tutti i casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, il relativo termine è di 30 giorni.

2. Il termine di preavviso decorre dal primo o

ab dem 16. jeden Monats, nach welchem die Kündigung bei der Geschäftsführung eingelangt ist.

3. Jene Partei, die das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der in Absatz 1 vorgesehenen Frist auflöst, zahlt an die andere Partei eine Entschädigung, die dem Betrag der Entlohnung entspricht, die für die nicht berücksichtigte Kündigungsfrist zusteht. Der Arbeitgeber hat das Recht, den entsprechenden Betrag von den dem Personal zustehenden Bezügen abzuziehen, vorbehaltlich der Klagemöglichkeit zur Rückforderung des entsprechenden Guthabens.

4. Die gearbeitete Kündigungsfrist gilt in jeder Hinsicht als Dienstzeit.

5. Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Todesfall des Personals steht die Ersatzentschädigung für die Kündigungszeit und den nicht genossenen Urlaub den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gemäß Art. 2122 des Zivilgesetzbuches zu.

6. Der ordentliche Urlaub kann einvernehmlich in der Zeit der Kündigungsfrist beansprucht werden. Wird er nicht gewährt, so steht die Ersatzvergütung zu.

sedicesimo giorno di ogni mese dopo il ricevimento della lettera di dimissioni da parte della Direzione.

3. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1, versa all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di trattenere l'importo corrispondente agli emolumenti spettanti al personale, salvo l'esercizio di ogni altra azione diretta al recupero del relativo credito.

4. Il periodo di preavviso lavorato è considerato servizio a tutti gli effetti.

5. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per decesso del personale, l'indennità sostitutiva del preavviso e delle ferie non fruite spettano ai superstiti aventi diritto di cui all'art. 2122 del codice civile.

6. Le ferie possono essere fruite, previo accordo delle parti, nel periodo di preavviso. In caso di diniego spetta il compenso sostitutivo.

WIRTSCHAFTLICHER TEIL

PARTE ECONOMICA

KAPITEL XI

WIRTSCHAFTLICHE BESTIMMUNGEN

Art. 69
Dienstalters- und Karrierevorrückung

1. Der entlohnungsmäßige Aufstieg in die untere Stufe erfolgt in drei Zweijahresklassen zu sechs Prozent, die auf das Anfangsgehalt dieser Entlohnungsstufe berechnet werden, und zwar aufgrund zufriedenstellender Beurteilung der beruflichen Entwicklung des Personals. Dabei ist die damit verbundene Aus- und Weiterbildung zu berücksichtigen, die notwendig ist, um in der jeweiligen Funktionsebene eine größere Sachkompetenz und Berufserfahrung zu erlangen.

2. Innerhalb der jeweiligen Funktionsebene erfolgt der Wechsel in die obere Stufe nach acht Jahren effektiver Arbeit in derselben Funktionsebene, und zwar aufgrund einer zufriedenstellenden Beurteilung des Personals durch den zuständigen Vorgesetzten, wobei die im Zuge der Dienstjahre in der unteren Stufe erreichte berufliche Entwicklung zu berücksichtigen ist.

3. Der entlohnungsmäßige Aufstieg in der oberen Stufe erfolgt in zweijährlichen Vorrückungen zu je drei Prozent, die auf das Anfangsgehalt dieser Stufe berechnet werden, und zwar aufgrund einer zufriedenstellenden Beurteilung der beruflichen Entwicklung des Personals. Dabei ist die damit verbundene Aus- und Weiterbildung zu berücksichtigen, die notwendig ist, um der jeweiligen Funktionsebene eine größere Sach-kompetenz und Berufserfahrung zu erlangen.

4. Im Fall einer nicht zufrieden stellenden Beurteilung bleibt der Mitarbeiter in der Gehaltsstufe so lange eingestuft, bis am Ende der nächsten oder einer späteren Zweijahresperiode eine zufrieden stellende Beurteilung erfolgt.

CAPITOLO XI

DISPOSIZIONI ECONOMICHE

Art. 69
Scatti di anzianità e di carriera

1. La progressione economica nel livello retributivo inferiore si sviluppa su tre classi biennali del sei percento, computati sullo stipendio iniziale del livello, previa valutazione soddisfacente sullo sviluppo della professionalità del personale, tenuto conto delle connesse attività di formazione ed aggiornamento necessarie per acquisire maggiore competenza ed esperienza professionale all'interno della qualifica funzionale di appartenenza.

2. Nell'ambito della singola qualifica funzionale il passaggio al livello superiore avviene dopo otto anni di servizio effettivo nella medesima qualifica funzionale ed è subordinata ad una valutazione soddisfacente del competente superiore, la quale deve tenere conto dello sviluppo professionale conseguito nell'arco degli anni di servizio nel livello inferiore.

3. La progressione economica del livello retributivo superiore si sviluppa su scatti biennali del tre percento, computati sullo stipendio iniziale del livello, previa valutazione soddisfacente sullo sviluppo della professionalità del personale, tenuto conto dell'esperienza e competenza professionale acquisita, anche mediante attività di formazione ed aggiornamento, nell'ambito della qualifica funzionale di appartenenza.

4. Nel caso di una valutazione negativa il dipendente rimane inquadrato nel livello retributivo di appartenenza fino al termine del successivo biennio o fin tanto non venga espressa una valutazione soddisfacente.

5. Die Gehaltsvorrückungen sowie der Aufstieg in die obere Stufe werden ab dem ersten Tag des Monats gewährt, in dem der Anspruch entsteht.

Art. 70
Außendienst

Sofern nicht anderweitig auf Betriebsebene geregelt, findet folgende Handhabe Anwendung:

1. Mitarbeiter, die im Landesgebiet ihre Arbeitstätigkeit hauptsächlich außerhalb des ordentlichen Dienstsitzes leisten, kann für die damit verbundenen Unannehmlichkeiten eine tägliche Außendienstvergütung im Ausmaß von 5,00 € bis 12,00 € zugesprochen werden, die an arbeitsfreien Tagen um 50 Prozent erhöht werden.

4. In betriebsinternen Abkommen werden die Kategorien der Mitarbeiter laut Abs. 1 sowie das Ausmaß der Außendienstvergütung festgelegt.

5. Bei Außendiensten ins Ausland stehen folgende Vergütungen zu:
   a. an Arbeitstagen von 9.00 bis 17.00 Uhr: 1,50 € pro Stunden;
   b. von 17.00 bis 9.00 Uhr und an arbeitsfreien Tagen: 2,50 € pro Stunde.

4. Die in diesem Artikel vorgesehenen Außendienstvergütungen stehen bei Außendiensten zur Teilnahme an Weiter- und Fortbildungskursen nicht zu. Gleichermaßen steht diese Vergütung bei der Teilnahme an Tagungen und Veranstaltungen oder Ähnlichem nicht zu.
5. Das im Außendienst tätige Personal hat Anspruch auf folgende Leistungen gegen Vorlage der entsprechenden Originalbelege oder Kassenzettel:
   a. Ersatz der effektiven Fahrtkosten;
   b. Ersatz der effektiven Kosten für den normalen Gepäcktransport;
   c. Bei einem Außendienst, dessen Dauer sechs Stunden nicht unterschreitet, werden die Kosten für eine Mahlzeit

5. Gli scatti stipendiali ed il passaggio al livello superiore sono conferiti con decorrenza dal 1° giorno del mese nel quale matura il relativo diritto.

Art. 70
Missione

Per quanto non diversamente regolamentato a livello aziendale trova applicazione la seguente disciplina:

1. al personale svolgente, nell'ambito del territorio provinciale, la propria attività lavorativa prevalentemente fuori dell`ordinaria sede di servizio, può essere attribuita, per il maggior disagio connesso, una indennità di missione giornaliera nella misura tra 5,00 € a 12,00 €, aumentata del 50 per cento nei giorni non lavorativi.

2. A livello aziendale vengono individuate le categorie di personale di cui al comma 1 e viene determinata la misura dell'indennità di missione.

3. Per l'espletamento delle missioni all'estero competono le seguenti indennità:
   a. Giorni lavorativi dalle ore 9,00 alle ore 17,00: 1,50 € per ogni ora;
   b. Dalle ore 17,00 alle ore 9,00 e nei giorni non lavorativi: 2,50 € per ogni ora.
4. Le indennità di cui al presente articolo non spettano in caso di missione per la partecipazione a corsi di aggiornamento e di formazione. Non spetta, inoltre, per la partecipazione a convegni o manifestazioni affini, nonché per visite a fiere ed eventi ed iniziative similari.
5. Il personale in missione ha diritto alle seguenti prestazioni verso presentazione della documentazione in originale o dello scontrino di cassa:
   a. rimborso delle effettive spese di viaggio
   b. rimborso delle effettive spese per il normale trasporto bagagli;
   c. in caso di missione di durata non inferiore a 6 ore, compete il rimborso del-

bis zu einem Betrag von 25,00 € und wenn die Dauer des Außendienstes zwölf Stunden nicht unterschreitet für zwei Mahlzeiten bis zu einem Gesamtbetrag von 50,00 € rückvergütet. Die Vergütung der Verpflegungskosten steht für den Außendienst in Örtlichkeiten, die weniger als zehn Kilometern vom Dienstsitz oder vom Wohn- oder Aufenthaltsort entfernt sind, nicht zu.

d. Ersatz der Kosten im Rahmen der Ausführung des Auftrags und der im Interesse des Betriebs angefallenen Kosten;

6. Falls für den Außendienst die Benützung des eigenen Fahrzeuges notwendig ist, steht dem Personal pro effektiv gefahrenen Kilometer der bewilligten Fahrtstrecke folgende auf einen Cent aufgerundeten Vergütung zu: dreißig Prozent des Preises für bleifreies Benzin.
   Als Grundlage für die Berechnung der Fahrkostenvergütung gelten die effektiv gefahrenen Kilometer vom Dienstsitz oder vom ständigen Aufenthaltsort, falls näher, zum Ort, an dem der Außendienst geleistet wird.

Art. 71
Bereitschaftsdienstzulage

1. Für den Bereitschaftsdienst wird, sofern auf Betriebsebene nicht anderweitig geregelt, eine Stundenvergütung im Ausmaß von 19% der normalen Stundenvergütung zuerkannt.

2. Falls während des Bereitschaftsdienstes der Arbeitseinsatz verlangt wird, steht dem Mitarbeiter zusätzlich zur Vergütung für den Bereitschaftsdienst für die effektiv geleisteten Arbeitsstunden die Überstundenvergütung zu.

3. In der Regel kann die Bereitschaft für nicht weniger als sechs Stunden täglich in der folgenden Art und Weise verlangt werden:
   a) für nicht mehr als einen Monat, mit Ausnahme der arbeitsfreien Tage, des Urlaubs, der Feiertage und jener Tage,

la spesa per un pasto nel limite di 25,00 €. In caso di durata della missione non inferiore a 12 ore compete il rimborso della spesa di due pasti nel limite complessivo di 50,00 €. Il rimborso delle spese di vitto non spetta per le missioni in località distanti meno di dieci chilometri dalla sede di servizio o dal luogo di residenza o di abituale dimora.

d. Rimborso delle spese nei limiti dell'espletamento dell'incarico e dei costi sostenuti nell'interesse dell'azienda.

6. In caso di uso del proprio automezzo compete per ogni chilometro effettivamente percorso dell'itinerario autorizzato la seguente indennità chilometrica, arrotondata ad un cent: trenta per cento del prezzo della benzina verde.

   Per il rimborso delle spese di viaggio si considerano i chilometri effettivamente percorsi tra la sede di servizio o la dimora abituale, se più vicina e la località nella quale è compiuta la missione.

Art. 71
Indennità di reperibilità

1. Per il servizio di reperibilità viene conferito un compenso nella misura del 19 % del normale compenso orario se non diversamente statuito a livello aziendale.

2. Nel caso in cui, durante lo svolgimento del servizio di reperibilità, venisse richiesto l'intervento al lavoro, al dipendente, oltre al compenso per la reperibilità, spetta il compenso per lavoro straordinario per le ore di lavoro effettivamente svolte.

3. La reperibilità può essere richiesta per un periodo non inferiore a 6 ore giornaliere nei seguenti modi:
   a) per non più di un intero mese, eccettuati i giorni di riposo, ferie, festività ed in casi di particolare necessità del

in denen der Betroffene aufgrund besonderer Umstände frei von dienstlichen Verpflichtungen sein muss, im Ausmaß von 5 Tagen in der Woche (6 Tage im Falle jener Arbeitnehmer, deren Wochen Arbeitszeit auf 6 Tage ausgelegt ist): Diese Form der Abrufbereitschaft bildet eine Ausnahme:

b) in regelmäßigen Abständen von 5 oder 6 Tagen im Monat, d.h. in der Regel während einer von 4 Arbeitswochen;
c) an einzelnen Tagen in der Woche und zwar:
   - an jedem einzelnen der normalen Wochentage;
   - am sechsten Wochentag und in außerordentlichen Fällen am siebten Tag, jedenfalls aber nicht öfters als zwei aufeinanderfolgende Male, kann der Bereitschaftsdienst auch zusätzlich zu jenem nach den Buchstaben a) und b) auferlegt werden, wenn am betreffenden Tag sonst kein Personal zum Bereitschaftsdienst herangezogen werden kann;
   - an den Sonntagen und Feiertagen;

Auf jeden Fall wird nach 14 Tagen Dienst der Ruhetag gewährleistet.

Art. 72
Zugangsvoraussetzungen

1. Die laut Art. 79 vorgesehene wirtschaftliche Behandlung gilt unter der Voraussetzung, dass die Mitarbeiter die vorgesehene schulischen oder ausbildungsmäßigen Voraussetzungen laut Anhang 2 für das jeweilige Berufsbild erfüllen.

2. Mitarbeiter, die nicht alle vom Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen Zugangsvoraussetzungen besitzen oder die erforderlichen Sprachkenntnisse (deutsch und italienisch) nicht beherrschen und welche Tätigkeiten ausüben, für die keine fachspezifischen schulischen oder ausbildungsmäßigen Voraussetzungen zwingend vorgesehen sind, können mit einer Entlohnung beschäftigt werden, die im ersten Jahr der

lavoratore, in ragione di 5 giorni alla settimana (6 giorni per i lavoratori con orario articolato su 6 giorni) Tale forma di reperibilità ha carattere eccezionale;

b) per periodi ricorrenti di 5 o 6 giorni al mese, di norma contenuti in una settimana ogni quattro;
c) per singole giornate della settimana e precisamente:
   - per ciascuna delle giornate settimanali di normale attività lavorativa;
   - per il sesto giorno ed eccezionalmente per il settimo giorno, comunque non più di due volte consecutive, la reperibilità può essere richiesta rispettivamente in aggiunta a quella delle lettere a) e b), qualora non vi sia altro personale da rendere reperibile in detti giorni;
   - per le domeniche e festività.

Va comunque garantito il riposo al 14esimo giorno.

Art. 72
Requisiti di ammissione

1. Il trattamento economico previsto all'art. 79 viene garantito a condizione che i dipendenti siano in possesso dei requisiti di studio e formativi previsti per ciascun singolo profilo professionale ed indicati all'Allegato 2.

2. Dipendenti che non assolvono tutti i requisiti prescritti dalla legge o da contratti collettivi oppure non siano in possesso delle necessarie conoscenze linguistiche (tedesco e italiano) e che svolgono attività, per le quali non sono obbligatoriamente previsti specifici titoli scolastici o di formazione professionale, possono essere impiegati nel primo anno di attività con una retribuzione che può essere inferiore fino al 15%

Beschäftigung bis zu 15 % unter jener der zugeordneten Einstufung liegt.

Art. 73
Abfertigung – Bevorschussung

Die gegenständliche Regelung gilt, sofern die Mitarbeiter ihre Abfertigung nicht im Sinne der Gesetzesverordnung 252/05 für die Rentenzusatzvorsorge bestimmt haben.

1. *Bezugsberechtigter:*
   Berechtigt zum Antrag um Bevorschussung auf die Abfertigung sind Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Ansuchens wenigstens acht Dienstjahre bei demselben Arbeitgeber haben.

2. *Beschränkung:*
   Die Anträge sind jährlich, vom 1. Januar bis zum 31. Dezember, für höchstens 10 Prozent der Anspruchsberechtigten und jedenfalls für höchstens 4 Prozent der insgesamt beschäftigten Mitarbeiter zu erfüllen.
   In Betrieben mit weniger als 25 Mitarbeitern werden die Anträge jährlich wie oben erfüllt, jedoch nur, wenn sie durch die Notwendigkeit von Krankenspesen im Ausmaß von einem Anspruchsberechtigten begründet sind; wenn sie durch die Anschaffung der ersten Wohnung bzw. Hauses begründet werden, müssen sie, abwechselnd mit den Anträgen wegen Krankenspesen, jeweils alle 5 Jahre bewilligt werden.
   Zu diesem Zweck wird der Personalstand zum 31. Dezember jedes einzelnen Jahres herangezogen, der für das darauffolgende Jahr Gültigkeit hat.

3. *Ausmaß:*
   Jede Bevorschussung bleibt auf die in Punkt 4 dieses Artikels genannten Auslagen beschränkt; sie darf aber keineswegs mehr als 70 Prozent des Gesamtbetrages, auf den der Mitarbeiter im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses in Form von Abfertigung zu diesem Zeitpunkt Anrecht hätte.

rispetto all'inquadramento spettante.

Art. 73
Trattamento di fine rapporto
Anticipazione

La presente disciplina trova applicazione, se ed in quanto i dipendenti non abbiano destinato, ai sensi del D. Lgs. 252/05, il loro trattamento di fine rapporto a forme pensionistiche complementari:

1. *Beneficiari:*
   Possono chiedere l'anticipazione del trattamento di fine rapporto i dipendenti che, alla data di presentazione della domanda, abbiano maturato almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro.

2. *Limitazione:*
   Le richieste sono soddisfatte annualmente, dal 1 gennaio al 31 dicembre, entro i limiti del 10 percento degli aventi titolo e comunque del 4 percento del numero totale dei dipendenti occupati.
   Nelle aziende con meno di 25 dipendenti le richieste vengono soddisfatte annualmente come sopra indicato, tuttavia solamente se sono giustificate dalla necessità di spese sanitarie nella misura dell'avente titolo; se vengono motivate dall'acquisto della prima casa o dell'abitazione, devono essere approvate ogni cinque anni, in alternativa alle richieste per le spese sanitarie.
   A tal fine viene presa in considerazione la situazione del personale al 31 dicembre di ogni anno, che ha efficacia per l'anno successivo.

3. *Misura*
   Ciascuna anticipazione è limitata alle spese sostenute per i motivi indicati al punto 4 del presente articolo; non può però in alcun modo superare il 70 percento del trattamento di fine rapporto, cui il dipendente avrebbe diritto in caso di cessazione del rapporto di lavoro alla data della richiesta.

Vom oben genannten Gesamtbetrag sind allfällige gepfändete oder anderweitig gegenüber Dritten oder gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtete Summen sowie zugunsten des Arbeitnehmers eingesetzte Beträge, die von jeder Bevorschussung ausgeschlossen bleiben, solange eine solche Zweckbestimmung besteht, abzuziehen.

Dall'importo complessivo sopra indicato vengono detratte eventuali somme pignorate o impegnate a garanzia nei confronti di terzi o nei confronti del datore di lavoro oppure importi vincolati a favore del lavoratore, che rimangono esclusi da qualsiasi anticipazione, fin tanto sussista una tale destinazione.

4. *Begründungen:*
Der Antrag muss durch folgende Notwendigkeiten begründet sein:
   a) Aufwendungen für Heilbehandlungen und außergewöhnliche Eingriffe zugunsten des Arbeitnehmers oder seiner zu Lasten lebenden Familienmitglieder, sofern sie von den zuständigen öffentlichen Einrichtungen anerkannt werden.
   b) Aufwendungen für Erwerb, Bau oder Zuweisung durch die Baugenossenschaft der ersten Wohnung, für den Arbeitnehmer oder seine Kinder; oder für Renovierung, Erweiterung oder Austausch des vom Arbeitnehmer bewohnten Hauses bzw. Wohnung, wenn er nur dieses besitzt.
   Es muss sich jedenfalls um Aufwendungen handeln, die innerhalb der letzten sechs Monate vor Abgabe des Antrages oder während des darauffolgenden Jahres entstanden sind bzw. entstehen; außer es handelt sich um Renovierung, Neubau oder Zuweisung durch Wohnbaugenossen-schaften, wenn aufgrund von Ar-beitsabschnitten oder nach Finanzie-rungsplan abgerechnet wird; in diesen Fällen muss die erste Zahlung in-nerhalb der oben angeführten Fristen erfolgen (während – unbeschadet der Feststellung, dass die Beschränkungen und das Ausmaß der Bevorschussung gemäß Punkt 2 und 3 dieses Artikels nur einmal und zwar für den Gesamtbetrag der in Frage kommenden Aufwendungen festgelegt werden, die Vorschüsse stufenweise für jeden angereiften Bauabschnitt oder geschuldete Darlehensrate ausbezahlt werden).

4. *Motivi:*
La richiesta deve essere motivata dalle necessità di seguito indicate:
   a) spese sanitarie per terapie e interventi straordinari per il dipendente o per i componenti il proprio nucleo familiare, in quanto vengano riconosciute dalle competenti strutture pubbliche;

   b) spese per l'acquisto, costruzione o assegnazione tramite cooperativa edilizia della prima abitazione per il dipendente o per i propri figli; per lavori di ristrutturazione, ampliamento o permuta della casa di abitazione risp. appartamento purché sia l'unica di proprietà del dipendente. Deve comunque trattarsi di spese che siano emerse nei sei mesi precedenti alla presentazione della richiesta o si verificheranno nel corso dell'anno successivo, ad eccezione si tratti di ristrutturazione, costruzione o assegnazione tramite cooperativa edilizia per acconti da corrispondere in base allo stato dei lavori o al piano di finanziamento. In questi casi il primo pagamento dovrà avvenire entro i termini sopra indicati (mentre – previo accertamento che le limitazioni e la misura dell'anticipazione secondo i punti 2 e 3 del presente articolo vengano determinate un'unica volta e cioè per la totalità delle spese di cui trattasi – gli anticipi verranno erogati gradualmente secondo l'ultimazione del lotto dei lavori o alla scadenza della rata del mutuo).

5. *Richtlinien:*
Bei der Annahme der Anträge auf Bevorschussung werden jene bevorzugt, die durch Krankenspesen begründet sind, sofern sie das erste Mal eingereicht werden.
Bei den durch Aufwendungen für die erste Eigentumswohnung begründeten Anträgen müssen folgende Auswahlkriterien in dieser Reihenfolge berücksichtigt werden:
- vom Gericht bestätigte Zwangsräumung, aus anderen Gründen als Zahlungsverzug, des Arbeitnehmers;
- Notwendigkeit des Wiederaufbaus des durch Naturereignisse zerstörten Hauses;
- Übersiedlungsbedarf des Arbeitnehmers aus Arbeitsgründen in das Gebiet, in dem sein Haus/Wohnung steht;
- Anzahl der Familienmitglieder des Arbeitnehmers, mit Vorrang für die Familien, die bei gleicher Anzahl an Mitglieder Behinderte beinhalten;
- Ankauf oder Renovierung der Wohnung, in welcher der Arbeit-nehmer bereits wohnt;
- Ankauf oder Renovierung der Wohnung, für den Arbeitnehmer oder für dessen zu Lasten lebendes Kind, wenn er/es sich vom Familienverband löst.

6. *Verfahren:*
Die Anträge auf durch Krankenspesen begründete Bevorschussungen müssen, falls sie das erste Mal eingereicht werden, unverzüglich behandelt und beurteilt werden.
Alle anderen Anträge werden halbjährlich behandelt: alle innerhalb 31. Dezember eingelangten Anträge im Januar; alle innerhalb 30. Juni eingelangten Anträge im Juli.
Zu diesem Zweck werden die im vorhergehenden Halbjahr nicht erfüllten Anträge zusammen mit den neueingelangten Anträgen behandelt, sofern sie nicht verfallen oder sonst wie nicht mehr aktuell sind.

5. *Direttive*
In sede di accoglimento delle richieste di anticipazione viene data preferenza a quelle giustificate da spese sanitarie, se presentate per la prima volta.

Le richieste motivate da spese per l'acquisto della prima casa di proprietà devono essere prese in considerazione in base ai seguenti criteri di valutazione:
- sfratto esecutivo convalidato dal giudice, dovuto a ritardo nel pagamento da parte del lavoratore;
- necessità di ricostruzione della casa distrutta a seguito di calamità naturali;
- necessità di trasferimento del dipendente per motivi di lavoro nella località dove è situata la casa/abitazione;
- numero dei componenti del nucleo familiare del dipendente, con precedenza a quelle che, a parità di componenti, comprendono persone portatori di handicap;
- acquisto o ristrutturazione dell'abitazione, nella quale il dipendente ha la propria residenza abituale;
- acquisto o ristrutturazione dell'abitazione, per il dipendente oppure per il figlio a suo carico, in caso di distacco dal nucleo familiare .

6. *Procedura:*
Le richieste di anticipazione motivate da spese sanitarie, nel caso siano presentate per la prima volta, vengono immediatamente esaminate e valutate.
Tutte le altre domande vengono trattate con cadenza semestrale: quelle pervenute entro il 31 dicembre nel mese di gennaio; quelle pervenute entro il 30 giugno nel mese di luglio.

Per tale motivo le richieste non accolte nel semestre precedente, sempreché non siano scadute o non rivestano carattere di attualità, verranno trattate congiuntamente a quelle di nuova presentazione.

7. *Unterlagen:*
Die Anträge auf Bevorschussung wegen Krankenspesen müssen durch Bescheinigung einer öffentlichen Einrichtung, welche die Notwendigkeit der Heilbehandlungen oder außerge-wöhnlichen Eingriffe anerkennt, sowie von einem Kostenvoranschlag bzw. Rechnung, falls Heilbehandlung oder Eingriff schon durchgeführt wurden, belegt werden. Anträge auf Bevorschussung für Eigentumswohnungen hingegen müssen durch folgende Dokumente belegt werden:
   - notarieller Akt über den Ankauf oder Vorvertrag bzw. andere schriftliche Kaufverpflichtungen (denen später innerhalb von 4 Monaten der notarielle Akt über den Ankauf folgen muss) bei Kauf;
   - Besitzurkunde des Grundes oder Vorvertrag bzw. andere schriftliche Kaufverpflichtungen zum Kauf desselben (denen später innerhalb von 4 Monaten der notarielle Akt über den Ankauf folgen muss) sowie genehmigtes Projekt und Kostenvoranschlag bei Neubau;
   - Zuweisungsurkunde und Finanzierungsplan bei Zuweisung durch Wohnbaugenossenschaft;
   - Besitzurkunde, genehmigtes Projekt und Kostenvoranschlag bei Renovierung.

   Bei Bevorschussungen, die aufgrund von unvollständigen Kostenvoranschlägen oder Dokumenten genehmigt wurden, sind die Bezugsberechtigten verpflichtet, sobald als möglich Kostenbelege und die vollständigen Unterlagen nachzureichen.
   Anträge auf Bevorschussung ohne die oben angeführten Unterlagen und Belege werden nicht behandelt: sie gelten in jeder Hinsicht als noch nicht eingereicht.

8. *Verfall:*
Die Bevorschussung zur Abdeckung von Aufwendungen verfallen, wenn Heilbehandlungen, außergewöhnliche Eingriffe oder Ankauf, Neubau oder Renovierung nicht innerhalb der für diese Zwecke not-

7. *Documentazione:*
Le richieste di anticipazione concernenti spese sanitarie devono essere giustificate da idonea documentazione rilasciata da una struttura pubblica attestante la necessità della terapia o dell'intervento straordinario, ovvero da un preventivo di spesa o da fattura comprovante la terapia o l'intervento eseguito.
Richieste di anticipazione per l'acquisto di abitazioni in proprietà devono essere invece documentate come segue:
   - atto notarile di acquisto o preliminare di compravendita risp. ogni ulteriore documento attestante l'obbligo di acquisto (al quale deve seguire entro 4 mesi il rogito notarile dell'acquisto) in caso di acquisto;
   - l'atto di proprietà del terreno o preliminare di compravendita risp. ogni ulteriore documento attestante l'obbligo di acquisto dello stesso (al quale deve seguire entro 4 mesi il rogito notarile dell'acquisto) nonché il progetto esecutivo ed preventivo di spesa, in caso di costruzione;
   - documento di attribuzione e piano di finanziamento in caso di assegnazione tramite cooperativa edilizia;
   - foglio di possesso, progetto esecutivo e preventivo di spesa, in caso di ristrutturazione.

Gli aventi diritto sono tenuti ad inoltrare quanto prima le attestazioni di spesa e gli atti completi, qualora le anticipazioni fossero state approvate sulla base di preventivi di spesa o documentazione incompleta.
Richieste di anticipazione non corredate della documentazione e dei preventivi sopra indicati non vengono trattate e sono considerate, a tutti gli effetti, come non ancora consegnate.

8. *Decadenza:*
Le anticipazioni a copertura di spese decadono, se le terapie, interventi straordinari oppure acquisto, rinnovo o ristrutturazione non vengono eseguiti entro i termini previsti per questi scopi.

wendigen Fristen durchgeführt werden.
Sie verfallen ebenso, wenn den Bestimmungen des vorletzten Absatzes des vorhergehenden Punkt 7 nicht nachgekommen wird.
Bei Verfall der Bevorschussung ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber den bevorschussten Bruttobetrag zurückzuerstatten.

Le anticipazioni decadono anche in caso di mancata osservanza delle disposizioni di cui al penultimo comma del precedente punto 7.
In caso di decadenza dell'anticipazione, il dipendente è obbligato a restituire al datore di lavoro l'importo lordo anticipato.

9. *Abzug:*
Die Bevorschussung, die nur ein einziges Mal im Laufe des Arbeitsverhältnisses zugestanden werden kann, außer bei Begründung wegen Krankenspesen, wobei sie mehrmals genehmigt werden kann, dabei aber nie den unter Punkt 3 erwähnten Gesamtbetrag von 70 Prozent überschreiten darf, wird in jeder Hinsicht voll von der Abfertigung abgezogen.
Bei Eintreffen des in Art. 2122 ZGB genannten Tatbestandes werden die ausgezahlten Vorschüsse von der dort vorgesehenen Entschädigung abgezogen.

9. *Detrazione:*
L'anticipazione, che viene concessa una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, ad eccezione se motivata da spese sanitarie, per le quali può essere accordata più volte, ma che in ogni caso non può superare l'importo complessivo del 70 per cento indicato al punto 3, viene detratta, a tutti gli effetti, dal T.F.R.
Al verificarsi della fattispecie indicata all'art. 2122 c.c. gli anticipi corrisposti verranno detratti dalle indennità previste dall'articolo citato.

10. *Ausnahmen:*
Die vorliegende Regelung dient auch dazu, im Rahmen der Kategorie, einheitliche Lösungen zur Frage der Bevorschussungen auf die Abfertigung zu finden.
Wo bereits eine diesbezügliche Regelung besteht, wird diese in ihrer Gesamtheit beibehalten bzw. ersetzt, je nach dem ob sie, insgesamt gesehen, im Vergleich zum Inhalt der vorliegenden Regelung günstiger bzw. schlechtere Bedingungen vorsieht.
Die EGV/betriebliche Gewerkschaftsorganisation und Vertreter der Arbeitgeberseite treffen sich zur Behandlung und Entscheidung dieser Frage.

10. *Eccezioni:*
La presente disciplina tende a reperire, nell'ambito delle categorie, soluzioni uniformi in materia di anticipazioni sul trattamento di fine rapporto.
Una eventuale regolamentazione già esistente viene mantenuta oppure sostituita nella sua globalità, se sulla base del confronto con le disposizioni di questo articolo, venissero introdotte migliori condizioni risp. meno vantaggiose.
La RSU/rappresentanza sindacale unitaria ed la rappresentanza dei datori di lavoro si incontrano per la trattazione e la definizione della presente problematica.

Art. 74
Aufgabenzulage

Die Aufgabenzulage wird für die Ausübung von Aufgaben mit entsprechend höherer Verantwortung oder höheren Risiken oder höherer Arbeitsbelastung, die durch das Gehalt der jeweiligen Funktionsebene nicht ausreichend abgedeckt sind, gewährt.
Die Aufgabenzulage darf das Hochstausmaß

Art. 74
Indennità d'istituto

L'indennità di istituto viene concessa per l'espletamento di mansioni con conseguente maggiore responsabilità o rischi o carichi di lavoro non già adeguatamente retribuiti attraverso lo stipendio della qualifica funzionale di appartenenza.
L'indennità di istituto non può superare la

von 45 Prozent des Anfangsgrundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene nicht überschreiten.

a) Aufgabenzulage von 5% für:
   - Hausmeister mit Instandhaltungsfunktionen
   - Fahrer für Personentransporte

b) Aufgabenzulage von 5 bis zu 13% für:
   - Qualifiziertes Reinigungspersonal/Heimgehilfe in den Alten- und Pflegeheime

Aufgabenzulage in den Sozialdiensten
a) Aufgabenzulage von 10% bis zu 13% für:
   - Sozialhilfekraft

b) Aufgabenzulage von 13% für:
   - Pflegehelfer

c) Aufgabenzulage von 15% für:
   - Altenpfleger und Familienhelfer
   - Sozialbetreuer
   - Behindertenbetreuer in den Altersheimen

d) Aufgabenzulage von 20% für:
   - Hilfskrankenpfleger

e) Aufgabenzulage von 18,1% für:
   - Berufskrankenpfleger

Den Köchen in den Wohnstrukturen der Sozialdienste kann eine Aufgabenzulage im Höchstausmaß von 40% des Grundgehaltes der jeweiligen Funktionsebene in der unteren Besoldungsstufe zuerkannt werden, wobei folgende Kriterien zu berücksichtigen sind:
- die Komplexität der Strukturen
- die Anzahl der Essen
- die Anzahl und Komplexität der Menus
- die Anzahl der Mitarbeiter

Zusätzlich kann den Köchen für Koordinierungsaufgaben eine Koordinierungs-zulage im Höchstausmaß von 20% zuerkannt werden, wobei von der Anzahl der zu koordinierenden Personen laut Art. 76, Abs. 1 abgesehen wird.

misura massima del 45 percento dello stipendio mensile iniziale della qualifica funzionale di appartenenza.

a) indennità del 5% per:
   - custode manutentore
   - autista con responsabilità di trasporto persone

b) Indennità dal 5% al 13% per:
   - adetto alle pulizie qualificato/inserviente nelle case di riposo e di cura

Indennità di istituto nei servizi sociali
a) indennità dal 10 al 13% per:
   - ausiliario socio-assistenziale

b) indennità del 13% per:
   - operatore socio-sanitario

c) indennità del 15% per:
   - assistente geriatrico e socio-assistenziale
   - operatore sociale
   - assistente di portatori con handicap nelle case di riposo

d) Indennità del 20% per:
   - infermiere generico

e) indennità del 18,1% per:
   - infermiere professionale

Ai cuochi addetti alle strutture abitative nei servizi sociali può essere attribuita un'indennità d'istituto nella misura massima del 40% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica di appartenenza, tenendo conto dei seguenti criteri:
- la complessità delle strutture
- il numero dei pasti
- il numero e la complessità dei menu
- il numero dei dipendenti

Per funzioni di coordinamento ai cuochi può essere riconosciuta in aggiunta un'indennità di coordinamento nella misura massima del 20% prescindendo dal numero di persone da coordinare ai sensi dell'art. 76, comma 1.

Art. 75
Koordinierungszulage

1. Den Bediensteten, denen unabhängig von der jeweiligen Einstufung die Koordinierung von mindestens 4 Personen anvertraut wird, wird eine monatliche Koordinierungszulage zugewiesen, falls diese Tätigkeit nicht aufgrund der Einstufung bzw. der Zuerkennung einer Funktionszulage Berücksichtigung findet. Bei der Anzahl der zu koordinierenden Personen werden auch die dem Betrieb von außen zur Verfügung gestellten Personen berücksichtigt.

2. Das Ausmaß der Koordinierungszulage darf das Höchstausmaß von 35 Prozent des monatlichen Anfangsgehaltes der jeweiligen Funktionsebene nicht überschreiten. Falls mit der Koordinierung auch Aufgaben und Verantwortung im Bereich des Arbeitsschutzes verbunden sind, ist obiges Höchstausmaß auf 45 Prozent erhöht.

3. Die Koordinierungszulage wird graduell in ein festes und bleibendes persönliches Lohnelement umgewandelt. Die Umwandlung erfolgt jährlich, und zwar im Ausmaß von fünf Prozent pro Jahr, in dem die Zulage bezogen wird. Dieses Lohnelement wird den Erhöhungen der Koordinierungszulage angeglichen.

4. Der Koordinierungsauftrag wird vom Arbeitgeber für höchstens 4 Jahre erteilt und ist erneuerbar.

5. Die Koordinierungsaufträge sind auf folgende Dienstbereiche zu beschränken:
   - Reinigungspersonal
   - Arbeiter
   - Küche
   - Sozialdienste

   Weitere Fälle können von den Vertragsparteien auf Bereichsebene vereinbart werden.

6. Die Zulage wird vom Arbeitgeber im Rahmen folgender Höchstausmaße des monatlichen Anfangsgehaltes der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene zuerkannt:

Art. 75
Indennità di coordinamento

1. Ai dipendenti ai quali, indipendentemente dal profilo professionale rivestito, viene assegnato il coordinamento di almeno 4 persone è corrisposta un'indennità mensile, se tale attività non trova già considerazione nell'inquadramento in atto o nella concessione di un'indennità di funzione od altra indennità prevista per mansioni di coordinamento. Nel numero di persone da coordinare si tiene conto anche di persone esterne messe a disposizione dell'azienda.

2. La misura dell'indennità di coordinamento non può superare la percentuale massima del 35 percento dello stipendio mensile iniziale della rispettiva qualifica funzionale. Qualora con il coordinamento siano collegati compiti e responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro e della salute, il limite massimo sopra indicato viene aumentato al 45 percento.
3. L'indennità di coordinamento viene gradualmente trasformata in assegno personale quale distinto elemento e continuativo di retribuzione. La trasformazione avviene con scadenza annuale e per ogni anno di godimento dell'indennità, nella misura del cinque percento. Tale assegno segue le variazioni della relativa indennità di coordinamento.
4. L'incarico di coordinamento viene conferito dal datore di lavoro per la durata massima di 4 anni ed è rinnovabile.

5. Gli incarichi di coordinamento sono da limitare ai seguenti settori di servizio:
   - pulizie
   - operai
   - cucina
   - servizi sociali

   Altre ipotesi possono essere concordate dalle parti contrattuali a livello di comparto.
6. L'indennità viene determinata dal datore di lavoro nell'ambito delle seguenti percentuali massime dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della rispettiva qualifica funzionale di appartenenza:

– für die Koordinierung von bis zu 9 Personen:
  von 10 bis 15%
– für die Koordinierung von 10 bis 19 Personen:
  von 15 bis 20%
– für die Koordinierung von 20 bis 30 Personen:
  von 20 bis 25%
– für die Koordinierung von mehr als 30 Personen:
  von 25 bis 30%

7. Bei der Festlegung des Ausmaßes der Zulage sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:
   – die mittlere Stundenanzahl, welche der Bedienstete zusätzlich zu seinen Aufgaben für die Koordinierungstätigkeit aufwendet;
   – die mit den Aufgaben verbundene Verantwortung;
   – die Komplexität des Dienstes oder der Einrichtung.

8. Im Bereich der Sozialdienste können die Zulagen um weitere 10% bis zu einem Höchstausmaß von 30% erhöht werden.

9. Den Pflegedienstleitern in den Altersheimen steht bei Koordinierung von 3 oder mehr Organisationseinheiten bzw. Diensten bzw. Pflegeeinheiten eine Koordinierungszulage von maximal 20% zu und bei Koordinierung von 4 oder mehr Organisationseinheiten bzw. Diensten bzw. Pflegeeinheiten eine Koordinierungszulage von maximal 30%.

10. Falls mit der Koordinierung Aufgaben und Verantwortung im Bereich des Arbeitsschutzes verbunden sind, kann der Arbeitgebert obige Koordinierungszulage um weitere 10% bis zu einem Höchstausmaß von 40% erhöhen.

11. Die Koordinierungszulage wird für 12 Monate ausbezahlt. Die Zulage wird ausschließlich für die Ausübung von Koordinierungsaufgaben ausbezahlt, einschließlich des ordentlichen Urlaubes, des obliga-

– per il coordinamento fino a 9 persone:
  da 10 fino a 15%
– per il coordinamento da 10 fino a 19 persone:
  da 15 fino a 20%
– per il coordinamento da 20 a 30 persone:
  da 20 fino a 25%
  per il coordinamento di più di 30 persone:
  da 25 fino a 30%

7. Nella determinazione dell'indennità si tiene conto dei seguenti criteri:
   – la media delle ore lavorative utilizzate dall'addetto per le sue funzioni di coordinatore oltre i suoi compiti previsti dal proprio mansionario:
   – le responsabilità connesse alla funzione;
   – la complessità del servizio o della struttura.

8. Nel settore dei servizi sociali le indennità possono essere aumentate di un ulteriore 10% fino al limite massimo del 30%.

9. Ai responsabili del servizio di cura nelle case di riposo può essere riconosciuta un'indennità di coordinamento nella misura massima del 20%, qualora essi provvedano a coordinare 3 o più unità organizzative, servizi o unità di cura e nella misura massima del 30%, qualora il coordinamento riguardi 4 o più unità organizzative, servizi o unità di cura.

10. Qualora con il coordinamento siano connessi compiti e responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro e della salute, il datore di lavoro può aumentare l'indennità di coordinamento di un ulteriore 10%, salvo il limite massimo del 40%.

11. L'indennità di coordinamento viene corrisposta per 12 mensilità. L'indennità viene erogata esclusivamente per l'esercizio effettivo delle mansioni di coordinamento, incluso il congedo ordinario, l'assenza ob-

torischen Mutterschafts- und Schwangerschaftsurlaubes sowie der Abwesenheit wegen Krankheit bis zu 30 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen.

bligatoria per maternità e puerperio nonché per l'assenza per malattia fino a 30 giorni lavorativi consecutivi.

ÜBERGANGS-REGELUNG

NORMATIVA TRANSITORIA

Die in den Anwendungsbereich dieses Vertrages fallenden Einrichtungen bringen z.T. unterschiedliche kollektivvertragliche Bestimmungen zur Anwendung. Ziel des gegenständlichen Vertrages ist es mittelfristig eine einheitliche Handhabung in den verschiedenen Einrichtungen zu erzielen, um ein homogenes Arbeitsumfeld für die Mitarbeiter zu schaffen und im Falle einer Mobilität unter den verschiedenen gleichartigen Einrichtungen Konflikte oder soziale Spannungsfelder zu vermeiden.
Entsprechend werden im Sinne des Art. 1 letzter Absatz jene Einrichtungen mit abweichenden Regelungen sich an den vorliegenden Vertrag wie folgt anpassen, wobei die Laufzeiten und Fälligkeitsfristen auf Betriebsebene auch im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern oder deren gewerkschaftliche Vertreter zeitlich vorgezogen werden können:

Le istituzioni, che ricadono nell'ambito del presente contratto, applicano in parte norme contrattuali differenziate. Con il contratto di cui trattasi si persegue la finalità di conseguire, a medio termine, un'uniforme applicazione nelle diverse strutture e di creare un settore omogeneo di lavoro per i dipendenti ed evitare – in caso di mobilità tra i diversi enti aventi analoga natura – conflitti o tensioni di crisi sociale.
Di conseguenza ed ai sensi dell'art. 1 ultimo comma quelle istituzioni, che applicano una diversa disciplina, sono tenute ad uniformarsi al presente contratto, come indicato successivamente, per cui la decorrenza ed i termini di scadenza possono essere anche anticipati temporalmente a livello aziendale, di comune accordo fra le parti contraenti a livello di datore di lavoro e di lavoratori oppure con i loro rappresentanti sindacali.

Art. 76
Dienstalters- und Karrierevorrückungen

1. Die anreifende Dienstaltersvorrückung wird nach den kollektivvertraglichen Bestimmungen angewandt unter denen der jeweilige Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Für alle künftig anfallenden Dienstalterszulagen finden die Bestimmungen lt. Art. 69 Anwendung.

2. Unter Berücksichtigung der stufenweisen Arbeitszeitreduzierung lt. Art. 77 werden in denselben Zeitperioden der Arbeitszeitreduzierung die Dienstalters- und Karrierevorrückungen lt. Abs. 1 ausgesetzt.

Art. 76
Scatti di anzianità e di carriera

1. Lo scatto di anzianità maturando verrà concesso sulla base delle norme contrattuali in vigore all'atto della stipulazione del relativo contratto di lavoro. Ogni futuro scatto di anzianità trova riferimento nella normativa di cui all'articolo 69.

2. In considerazione della graduale riduzione dell'orario di lavoro prevista all'art. 77 vengono sospesi tutti gli scatti di anzianità e di progressione di carriera di cui al comma 1, che ricadono nello stesso periodo.

Art.77
Arbeitszeit und Berechnung der Entlohnung

1. Mit Wirkung 1. Januar 2009 werden jene Einrichtungen, die eine 40 Wochenstunde zur Anwendung bringen, eine Wochenarbeitszeit von 39 Stunden und mit Wirkung 1. Januar 2010 eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden einführen. Die Berechungen

Art. 77
Orario di lavoro e calcolo della retribuzione

1. Tutte quelle istituzioni con orario di lavoro pari a 40 ore settimanali introdurranno, a decorrere dal 1. gennaio 2009, un orario di lavoro settimanale di 39 ore e a decorrere dal 1. gennaio 2010 un orario di lavoro settimanale di 38 ore. Il calcolo per il

für die Tages- bzw. Stundenentlohnungen ergeben sich demnach wie nachfolgend beschrieben:

compenso giornaliero risp. orario è pertanto determinato come di seguito indicato:

Stundenwoche: 39	Tagesdivisor: 26	Stundendivisor: 164
Stundenwoche: 38	Tagesdivisor: 26	Stundendivisor: 160
ore settimanali: 39	coeff. giornaliero: 26	coeff. orario: 164
ore settimanali: 38	coeff. giornaliero: 26	coeff. orario: 160

2. Einrichtungen, welche eine Wochenarbeitszeit von weniger als 38 Stunden anwenden, können aufgrund eines Abkommens auf betrieblicher Ebene lt. Art. 8 eine stufenweise im Abkommen definierte Anhebung der Arbeitszeit auf 38 Wochenstunden vorsehen. Im Falle einer Beibehaltung des reduzierten Wochenstundenplans findet der Art. 49 (Sonderurlaub für psychophysische Erholung) keinerlei Anwendung.

2. Quelle istituzioni che praticano un orario di lavoro settimanale inferiore a 38 ore, possono prevedere un graduale aumento dell'orario a 38 ore secondo i criteri stabiliti in base di un accordo a livello aziendale ai sensi dell'art. 8. In caso di mantenimento dell'orario di lavoro settimanale ridotto non trova applicazione l'art. 49 (congedo straordinario per la rigenerazione psico-fisica).

3. Dem Personal wird außerdem ein dreizehntes Monatgehalt ausbezahlt, das anhand der Gehaltsbestandteile berechnet wird, aus denen sich die Entlohnung zusammensetzt und für die die dreizehnmalige Auszahlung vorgesehen ist.
   Dem im Laufe des Jahres aufgenommenen oder ausgeschiedenen Personal wird das dreizehnte Monatsgehalt im Verhältnis zur Anzahl der absolvierten Dienstmonate ausbezahlt.

3. Al personale viene inoltre corrisposta una tredicesima mensilità di retribuzione calcolata sulla base degli elementi retributivi di cui si compone la retribuzione e degli emolumenti utili ai fini della tredicesima mensilità.
   Al personale assunto o che cessi dal servizio nel corso dell'anno la tredicesima mensilità è corrisposta in misura proporzionale ai mesi di servizio prestati.

Art. 78
Aufschläge

1. Die unter Art. 74 und Art. 75 vorgesehenen Aufschläge finden innerhalb von 3 Monaten ab Unterzeichnung dieses Kollektivvertrages Anwendung.

Art. 78
Maggiorazioni

1. Le maggiorazioni previste dagli articoli 74 e 75 trovano applicazione entro tre mesi della sottoscrizione del presente contratto collettivo.

Art. 79
Gehaltstabellen

1. Vorbehaltlich der individuellen wirtschaftlichen Behandlungen finden innerhalb von 3 Monaten die Gehaltstabellen lt. Anlage 1 Anwendung.

Art. 79
Tabelle stipendiali

2. Indipendentemente dai trattamenti economici individuali, le tabelle stipendiali di cui all'allegato 1 trovano applicazione entro tre mesi. Eventuali miglioramenti retri-

Etwaige individuelle wirtschaftliche Besserstellungen zum Zeitpunkt der Umstellung, die sich aus der Anwendung der bisherigen Gehaltstabellen und jenen lt. Anhang 1 ergeben, werden künftig als nicht absorbierbarer Übertarif beibehalten.
Ergeben sich bei der Anwendung der Gehaltstabellen lt. Anhang 1 Differenzen zu Gunsten der Mitarbeiter, wird deren Jahresgehalt jeweils im Januar eines jeden Jahres, um bis zu 7 Prozentpunkten angehoben bis das vorgesehene tabellarische Gehalt erreicht wird.

2. Bei der Umstrukturierung der Gehälter lt. Tabellen im Anhang, im Vergleich zu den bei anderen Kollektivverträgen angewandten Tabellen, gelten die Zulagen lt. Artt. 74 und 75 als im Bruttogehalt inbegriffen.

butivi “ad personam” in atto al momento della trasformazione e derivanti dall’applicazione di precedenti trattamenti tabellari rispetto a quelli in base al citato Allegato 1, verranno mantenuti quale elemento “superminimo non assorbibile”.
Nell’evenienza che in sede di applicazione delle tabelle stipendiali di cui all’Allegato 1 si rilevino differenze a favore dei dipendenti, il relativo stipendio annuo viene adeguato, a decorrere dal mese di gennaio di ciascun anno in misura fino a 7 punti percentuali, fin tanto non sia raggiunto lo stipendio tabellare previsto.

2. In sede di riordino degli stipendi in base alle tabelle allegate, rispetto alle tabelle stipendiali previste da altri contratti collettivi, le indennità di cui agli articoli 74 e 75 si intendono comprese nello stipendio lordo.

ANLAGEN

ALLEGATI

Anlage 1

MONATLICHE GEHALTSTABELLEN

TABELLE STIPENDI MENSILI

1. Funktionsebene
1° qualifica funzionale

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	**Insg. totale**	Klasse Classe
598,58	815,95	**1.414,53**	0
634,50	815,95	**1.450,45**	1
670,41	815,95	**1.486,36**	2
706,32	815,95	**1.522,27**	3

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	**Insg. totale**	Vorrück scatti
750,39	815,95	**1.566,34**	0
772,90	815,95	**1.588,85**	1
795,41	815,95	**1.611,36**	2
817,92	815,95	**1.633,87**	3
840,43	815,95	**1.656,38**	4
862,95	815,95	**1.678,90**	5
885,46	815,95	**1.701,41**	6
907,97	815,95	**1.723,92**	7
930,48	815,95	**1.746,43**	8
952,99	815,95	**1.768,94**	9
975,50	815,95	**1.791,45**	10
998,02	815,95	**1.813,97**	11
1.020,53	815,95	**1.836,48**	12
1.043,04	815,95	**1.858,99**	13
1.065,55	815,95	**1.881,50**	14
1.088,06	815,95	**1.904,01**	15
1.110,57	815,95	**1.926,52**	16
1.133,09	815,95	**1.949,04**	17
1.155,60	815,95	**1.971,55**	18
1.178,11	815,95	**1.994,06**	19
1.200,62	815,95	**2.016,57**	20
1.223,13	815,95	**2.039,08**	21
1.245,64	815,95	**2.061,59**	22
1.268,16	815,95	**2.084,11**	23
1.290,67	815,95	**2.106,62**	24
1.313,18	815,95	**2.129,13**	25
1.335,69	815,95	**2.151,64**	26
1.358,20	815,95	**2.174,15**	27
1.380,71	815,95	**2.196,66**	28
1.403,23	815,95	**2.219,18**	29
1.425,74	815,95	**2.241,69**	30
1.448,25	815,95	**2.264,20**	31
1.470,76	815,95	**2.286,71**	32
1.493,27	815,95	**2.309,22**	33
1.515,78	815,95	**2.331,73**	34
1.538,29	815,95	**2.354,24**	35

2. Funktionsebene
2° qualifica funzionale

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	**Insg. totale**
721,76	818,29	**1.540,05**
765,06	818,29	**1.583,35**
808,37	818,29	**1.626,66**
851,67	818,29	**1.669,96**

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	**Insg. totale**
924,17	818,29	**1.742,46**
951,89	818,29	**1.770,18**
979,62	818,29	**1.797,91**
1.007,34	818,29	**1.825,63**
1.035,07	818,29	**1.853,36**
1.062,79	818,29	**1.881,08**
1.090,52	818,29	**1.908,81**
1.118,24	818,29	**1.936,53**
1.145,97	818,29	**1.964,26**
1.173,69	818,29	**1.991,98**
1.201,42	818,29	**2.019,71**
1.229,14	818,29	**2.047,43**
1.256,87	818,29	**2.075,16**
1.284,59	818,29	**2.102,88**
1.312,32	818,29	**2.130,61**
1.340,04	818,29	**2.158,33**
1.367,77	818,29	**2.186,06**
1.395,49	818,29	**2.213,78**
1.423,22	818,29	**2.241,51**
1.450,94	818,29	**2.269,23**
1.478,67	818,29	**2.296,96**
1.506,39	818,29	**2.324,68**
1.534,12	818,29	**2.352,41**
1.561,84	818,29	**2.380,13**
1.589,57	818,29	**2.407,86**
1.617,29	818,29	**2.435,58**
1.645,02	818,29	**2.463,31**
1.672,74	818,29	**2.491,03**
1.700,47	818,29	**2.518,76**
1.728,19	818,29	**2.546,48**
1.755,92	818,29	**2.574,21**
1.783,64	818,29	**2.601,93**
1.811,37	818,29	**2.629,66**
1.839,09	818,29	**2.657,38**
1.866,82	818,29	**2.685,11**
1.894,54	818,29	**2.712,83**

3. Funktionsebene
3° qualifica funzionale

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	**Insg. totale**	Klasse Classe
784,30	821,32	**1.605,62**	0
831,35	821,32	**1.652,67**	1
878,41	821,32	**1.699,73**	2
925,47	821,32	**1.746,79**	3

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	**Insg. totale**	Vorrück scatti
1.010,67	821,32	**1.831,99**	0
1.040,99	821,32	**1.862,31**	1
1.071,31	821,32	**1.892,63**	2
1.101,63	821,32	**1.922,95**	3
1.131,95	821,32	**1.953,27**	4
1.162,27	821,32	**1.983,59**	5
1.192,59	821,32	**2.013,91**	6
1.222,91	821,32	**2.044,23**	7
1.253,23	821,32	**2.074,55**	8
1.283,55	821,32	**2.104,87**	9
1.313,87	821,32	**2.135,19**	10
1.344,19	821,32	**2.165,51**	11
1.374,51	821,32	**2.195,83**	12
1.404,83	821,32	**2.226,15**	13
1.435,15	821,32	**2.256,47**	14
1.465,47	821,32	**2.286,79**	15
1.495,79	821,32	**2.317,11**	16
1.526,11	821,32	**2.347,43**	17
1.556,43	821,32	**2.377,75**	18
1.586,75	821,32	**2.408,07**	19
1.617,07	821,32	**2.438,39**	20
1.647,39	821,32	**2.468,71**	21
1.677,71	821,32	**2.499,03**	22
1.708,03	821,32	**2.529,35**	23
1.738,35	821,32	**2.559,67**	24
1.768,67	821,32	**2.589,99**	25
1.798,99	821,32	**2.620,31**	26
1.829,31	821,32	**2.650,63**	27
1.859,63	821,32	**2.680,95**	28
1.889,95	821,32	**2.711,27**	29
1.920,27	821,32	**2.741,59**	30
1.950,59	821,32	**2.771,91**	31
1.980,91	821,32	**2.802,23**	32
2.011,23	821,32	**2.832,55**	33
2.041,55	821,32	**2.862,87**	34
2.071,87	821,32	**2.893,19**	35

4. Funktionsebene
4° qualifica funzionale

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	**Insg. totale**	Klasse Classe
846,84	825,90	**1.672,74**	0
897,65	825,90	**1.723,55**	1
948,46	825,90	**1.774,36**	2
999,27	825,90	**1.825,17**	3

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	**Insg. totale**	Vorrück scatti
1.098,90	825,90	**1.924,80**	0
1.131,86	825,90	**1.957,76**	1
1.164,83	825,90	**1.990,73**	2
1.197,80	825,90	**2.023,70**	3
1.230,76	825,90	**2.056,66**	4
1.263,73	825,90	**2.089,63**	5
1.296,70	825,90	**2.122,60**	6
1.329,66	825,90	**2.155,56**	7
1.362,63	825,90	**2.188,53**	8
1.395,60	825,90	**2.221,50**	9
1.428,57	825,90	**2.254,47**	10
1.461,53	825,90	**2.287,43**	11
1.494,50	825,90	**2.320,40**	12
1.527,47	825,90	**2.353,37**	13
1.560,43	825,90	**2.386,33**	14
1.593,40	825,90	**2.419,30**	15
1.626,37	825,90	**2.452,27**	16
1.659,33	825,90	**2.485,23**	17
1.692,30	825,90	**2.518,20**	18
1.725,27	825,90	**2.551,17**	19
1.758,23	825,90	**2.584,13**	20
1.791,20	825,90	**2.617,10**	21
1.824,17	825,90	**2.650,07**	22
1.857,13	825,90	**2.683,03**	23
1.890,10	825,90	**2.716,00**	24
1.923,07	825,90	**2.748,97**	25
1.956,04	825,90	**2.781,94**	26
1.989,00	825,90	**2.814,90**	27
2.021,97	825,90	**2.847,87**	28
2.054,94	825,90	**2.880,84**	29
2.087,90	825,90	**2.913,80**	30
2.120,87	825,90	**2.946,77**	31
2.153,84	825,90	**2.979,74**	32
2.186,80	825,90	**3.012,70**	33
2.219,77	825,90	**3.045,67**	34
2.252,74	825,90	**3.078,64**	35

5. Funktionsebene
5° qualifica funzionale

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	**Insg. totale**	Klasse Classe
953,06	829,62	**1.782,68**	0
1.010,24	829,62	**1.839,86**	1
1.067,42	829,62	**1.897,04**	2
1.124,61	829,62	**1.954,23**	3

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	**Insg. totale**	Vorrück scatti
1.236,60	829,62	**2.066,22**	0
1.273,70	829,62	**2.103,32**	1
1.310,80	829,62	**2.140,42**	2
1.347,90	829,62	**2.177,52**	3
1.385,00	829,62	**2.214,62**	4
1.422,10	829,62	**2.251,72**	5
1.459,19	829,62	**2.288,81**	6
1.496,29	829,62	**2.325,91**	7
1.533,39	829,62	**2.363,01**	8
1.570,49	829,62	**2.400,11**	9
1.607,59	829,62	**2.437,21**	10
1.644,68	829,62	**2.474,30**	11
1.681,78	829,62	**2.511,40**	12
1.718,88	829,62	**2.548,50**	13
1.755,98	829,62	**2.585,60**	14
1.793,08	829,62	**2.622,70**	15
1.830,17	829,62	**2.659,79**	16
1.867,27	829,62	**2.696,89**	17
1.904,37	829,62	**2.733,99**	18
1.941,47	829,62	**2.771,09**	19
1.978,57	829,62	**2.808,19**	20
2.015,67	829,62	**2.845,29**	21
2.052,76	829,62	**2.882,38**	22
2.089,86	829,62	**2.919,48**	23
2.126,96	829,62	**2.956,58**	24
2.164,06	829,62	**2.993,68**	25
2.201,16	829,62	**3.030,78**	26
2.238,25	829,62	**3.067,87**	27
2.275,35	829,62	**3.104,97**	28
2.312,45	829,62	**3.142,07**	29
2.349,55	829,62	**3.179,17**	30
2.386,65	829,62	**3.216,27**	31
2.423,74	829,62	**3.253,36**	32
2.460,84	829,62	**3.290,46**	33
2.497,94	829,62	**3.327,56**	34
2.535,04	829,62	**3.364,66**	35

6. Funktionsebene
6° qualifica funzionale

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	**Insg. totale**	Klasse Classe
1.063,60	835,07	**1.898,67**	0
1.127,42	835,07	**1.962,49**	1
1.191,24	835,07	**2.026,31**	2
1.255,05	835,07	**2.090,12**	3

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	**Insg. totale**	Vorrück scatti
1.405,71	835,07	**2.240,78**	0
1.447,88	835,07	**2.282,95**	1
1.490,05	835,07	**2.325,12**	2
1.532,23	835,07	**2.367,30**	3
1.574,40	835,07	**2.409,47**	4
1.616,57	835,07	**2.451,64**	5
1.658,74	835,07	**2.493,81**	6
1.700,91	835,07	**2.535,98**	7
1.743,08	835,07	**2.578,15**	8
1.785,25	835,07	**2.620,32**	9
1.827,43	835,07	**2.662,50**	10
1.869,60	835,07	**2.704,67**	11
1.911,77	835,07	**2.746,84**	12
1.953,94	835,07	**2.789,01**	13
1.996,11	835,07	**2.831,18**	14
2.038,28	835,07	**2.873,35**	15
2.080,45	835,07	**2.915,52**	16
2.122,63	835,07	**2.957,70**	17
2.164,80	835,07	**2.999,87**	18
2.206,97	835,07	**3.042,04**	19
2.249,14	835,07	**3.084,21**	20
2.291,31	835,07	**3.126,38**	21
2.333,48	835,07	**3.168,55**	22
2.375,65	835,07	**3.210,72**	23
2.417,82	835,07	**3.252,89**	24
2.460,00	835,07	**3.295,07**	25
2.502,17	835,07	**3.337,24**	26
2.544,34	835,07	**3.379,41**	27
2.586,51	835,07	**3.421,58**	28
2.628,68	835,07	**3.463,75**	29
2.670,85	835,07	**3.505,92**	30
2.713,02	835,07	**3.548,09**	31
2.755,20	835,07	**3.590,27**	32
2.797,37	835,07	**3.632,44**	33
2.839,54	835,07	**3.674,61**	34
2.881,71	835,07	**3.716,78**	35

7. Funktionsebene
7° qualifica funzionale

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	**Insg. totale**	Klasse Classe
1.261,34	840,78	**2.102,12**	0
1.337,02	840,78	**2.177,80**	1
1.412,70	840,78	**2.253,48**	2
1.488,39	840,78	**2.329,17**	3

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	**Insg. totale**	Vorrück scatti
1.666,68	840,78	**2.507,46**	0
1.716,68	840,78	**2.557,46**	1
1.766,68	840,78	**2.607,46**	2
1.816,68	840,78	**2.657,46**	3
1.866,68	840,78	**2.707,46**	4
1.916,68	840,78	**2.757,46**	5
1.966,68	840,78	**2.807,46**	6
2.016,69	840,78	**2.857,47**	7
2.066,69	840,78	**2.907,47**	8
2.116,69	840,78	**2.957,47**	9
2.166,69	840,78	**3.007,47**	10
2.216,69	840,78	**3.057,47**	11
2.266,69	840,78	**3.107,47**	12
2.316,69	840,78	**3.157,47**	13
2.366,69	840,78	**3.207,47**	14
2.416,69	840,78	**3.257,47**	15
2.466,69	840,78	**3.307,47**	16
2.516,69	840,78	**3.357,47**	17
2.566,69	840,78	**3.407,47**	18
2.616,69	840,78	**3.457,47**	19
2.666,69	840,78	**3.507,47**	20
2.716,69	840,78	**3.557,47**	21
2.766,69	840,78	**3.607,47**	22
2.816,69	840,78	**3.657,47**	23
2.866,69	840,78	**3.707,47**	24
2.916,69	840,78	**3.757,47**	25
2.966,69	840,78	**3.807,47**	26
3.016,69	840,78	**3.857,47**	27
3.066,69	840,78	**3.907,47**	28
3.116,70	840,78	**3.957,48**	29
3.166,70	840,78	**4.007,48**	30
3.216,70	840,78	**4.057,48**	31
3.266,70	840,78	**4.107,48**	32
3.316,70	840,78	**4.157,48**	33
3.366,70	840,78	**4.207,48**	34
3.416,70	840,78	**4.257,48**	35

7.ter Funktionsebene
7°ter qualifica funz.

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	**Insg. totale**	Klasse Classe
1.324,40	844,67	**2.169,07**	0
1.403,87	844,67	**2.248,54**	1
1.483,33	844,67	**2.328,00**	2
1.562,79	844,67	**2.407,46**	3

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	**Insg. totale**	Vorrück scatti
1.733,37	844,67	**2.578,04**	0
1.785,37	844,67	**2.630,04**	1
1.837,38	844,67	**2.682,05**	2
1.889,38	844,67	**2.734,05**	3
1.941,38	844,67	**2.786,05**	4
1.993,38	844,67	**2.838,05**	5
2.045,38	844,67	**2.890,05**	6
2.097,38	844,67	**2.942,05**	7
2.149,38	844,67	**2.994,05**	8
2.201,38	844,67	**3.046,05**	9
2.253,39	844,67	**3.098,06**	10
2.305,39	844,67	**3.150,06**	11
2.357,39	844,67	**3.202,06**	12
2.409,39	844,67	**3.254,06**	13
2.461,39	844,67	**3.306,06**	14
2.513,39	844,67	**3.358,06**	15
2.565,39	844,67	**3.410,06**	16
2.617,39	844,67	**3.462,06**	17
2.669,40	844,67	**3.514,07**	18
2.721,40	844,67	**3.566,07**	19
2.773,40	844,67	**3.618,07**	20
2.825,40	844,67	**3.670,07**	21
2.877,40	844,67	**3.722,07**	22
2.929,40	844,67	**3.774,07**	23
2.981,40	844,67	**3.826,07**	24
3.033,40	844,67	**3.878,07**	25
3.085,40	844,67	**3.930,07**	26
3.137,41	844,67	**3.982,08**	27
3.189,41	844,67	**4.034,08**	28
3.241,41	844,67	**4.086,08**	29
3.293,41	844,67	**4.138,08**	30
3.345,41	844,67	**4.190,08**	31
3.397,41	844,67	**4.242,08**	32
3.449,41	844,67	**4.294,08**	33
3.501,41	844,67	**4.346,08**	34
3.553,42	844,67	**4.398,09**	35

8. Funktionsebene
8° qualifica funzionale

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	**Insg. totale**	Klasse Classe
1.540,65	847,70	**2.388,35**	0
1.633,09	847,70	**2.480,79**	1
1.725,53	847,70	**2.573,23**	2
1.817,97	847,70	**2.665,67**	3

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	**Insg. totale**	Vorrück scatti
1.999,71	847,70	**2.847,41**	0
2.059,70	847,70	**2.907,40**	1
2.119,69	847,70	**2.967,39**	2
2.179,68	847,70	**3.027,38**	3
2.239,67	847,70	**3.087,37**	4
2.299,66	847,70	**3.147,36**	5
2.359,65	847,70	**3.207,35**	6
2.419,65	847,70	**3.267,35**	7
2.479,64	847,70	**3.327,34**	8
2.539,63	847,70	**3.387,33**	9
2.599,62	847,70	**3.447,32**	10
2.659,61	847,70	**3.507,31**	11
2.719,60	847,70	**3.567,30**	12
2.779,59	847,70	**3.627,29**	13
2.839,58	847,70	**3.687,28**	14
2.899,58	847,70	**3.747,28**	15
2.959,57	847,70	**3.807,27**	16
3.019,56	847,70	**3.867,26**	17
3.079,55	847,70	**3.927,25**	18
3.139,54	847,70	**3.987,24**	19
3.199,53	847,70	**4.047,23**	20
3.259,52	847,70	**4.107,22**	21
3.319,51	847,70	**4.167,21**	22
3.379,50	847,70	**4.227,20**	23
3.439,50	847,70	**4.287,20**	24
3.499,49	847,70	**4.347,19**	25
3.559,48	847,70	**4.407,18**	26
3.619,47	847,70	**4.467,17**	27
3.679,46	847,70	**4.527,16**	28
3.739,45	847,70	**4.587,15**	29
3.799,44	847,70	**4.647,14**	30
3.859,43	847,70	**4.707,13**	31
3.919,43	847,70	**4.767,13**	32
3.979,42	847,70	**4.827,12**	33
4.039,41	847,70	**4.887,11**	34
4.099,40	847,70	**4.947,10**	35

9. Funktionsebene
9° qualifica funzionale

untere Besoldungsstufe
Livello inferiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	**Insg. totale**
1.840,81	852,63	**2.693,44**
1.951,26	852,63	**2.803,89**
2.061,70	852,63	**2.914,33**
2.172,15	852,63	**3.024,78**

obere Besoldungsstufe
Livello superiore

Gehalt Stipendio	S.E.Z. I.I.S.	**Insg. totale**
2.453,75	852,63	**3.306,38**
2.527,36	852,63	**3.379,99**
2.600,97	852,63	**3.453,60**
2.674,58	852,63	**3.527,21**
2.748,20	852,63	**3.600,83**
2.821,81	852,63	**3.674,44**
2.895,42	852,63	**3.748,05**
2.969,03	852,63	**3.821,66**
3.042,65	852,63	**3.895,28**
3.116,26	852,63	**3.968,89**
3.189,87	852,63	**4.042,50**
3.263,48	852,63	**4.116,11**
3.337,09	852,63	**4.189,72**
3.410,71	852,63	**4.263,34**
3.484,32	852,63	**4.336,95**
3.557,93	852,63	**4.410,56**
3.631,54	852,63	**4.484,17**
3.705,16	852,63	**4.557,79**
3.778,77	852,63	**4.631,40**
3.852,38	852,63	**4.705,01**
3.925,99	852,63	**4.778,62**
3.999,61	852,63	**4.852,24**
4.073,22	852,63	**4.925,85**
4.146,83	852,63	**4.999,46**
4.220,44	852,63	**5.073,07**
4.294,06	852,63	**5.146,69**
4.367,67	852,63	**5.220,30**
4.441,28	852,63	**5.293,91**
4.514,89	852,63	**5.367,52**
4.588,51	852,63	**5.441,14**
4.662,12	852,63	**5.514,75**
4.735,73	852,63	**5.588,36**
4.809,34	852,63	**5.661,97**
4.882,95	852,63	**5.735,58**
4.956,57	852,63	**5.809,20**
5.030,18	852,63	**5.882,81**

Anlage 2

Zugangsvoraussetzungen:

Funktions-ebene	***Berufsbild***	***Vorgesehene Ausbildung***
I.	Einfaches Reinigungs-personal	Abschluss der Grundschule oder Erfüllung der Schulpflicht
II.	Qualifiziertes Reinigungs-personal/Heimgehilfe	Abschluss der Grundschule oder Erfüllung der Schulpflicht
II	Hausmeister/Portier	Abschluss der Grundschule oder Erfüllung der Schulpflicht und, falls verlangt, einfache praktische Fachkenntnisse im spezifischen Bereich
III	Qualifizierter Arbeiter	Abschluss der Grundschule und mehrjährige Berufserfahrung im spezifischen Bereich
III	Hausmeister mit Instand-haltungsaufgaben	Abschluss der Grundschule und mehrjährige Berufserfahrung im spezifischen Bereich
III	Qualifizierter Koch	Abschluss der Grundschule und mehrjährige Berufserfahrung im spezifischen Bereich
III	Hilfskoch	Abschluss der Grundschule und mehrjährige Berufserfahrung im spezifischen Bereich
IV	Spezialisierter Arbeiter Koch	Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule und zweijährige Schul- oder gleichwertige Berufsausbildung oder Gesellenbrief oder fachspezifische, theoretisch-praktische Ausbildung von mindestens 300 Stunden
IV	Fahrer für Personen-transporte	Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule und zweijährige Schul- oder gleichwertige Berufsausbildung oder Gesellenbrief oder fachspezifische, theoretisch-praktische Ausbildung von mindestens 300 Stunden
IV	Pflegehelfer	Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich ❖ Diplom eines Pflegehelfers oder ❖ Abschluss einer mindestens 300 Stunden dauernden theoretisch praktischen Ausbildung als Sozialhilfekraft oder ❖ Diplom eines Pflegegehilfen
IV	Sozialhilfekraft (Auslaufs-berufsbild)	Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich ❖ Abschluss einer fachspezifischen, theoretisch praktischen Ausbildung von mindestens 300 Stunden oder ❖ Diplom eines Pflegegehilfen oder ❖ Diplom eines Pflegehelfers
IV	Bürogehilfe auch mit Aufgaben der Anwendung von EDV-Programmen	Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule und zweijährige Schul- oder gleichwertige Berufsausbildung oder Gesellenbrief oder fachspezifische, theoretisch-praktische Ausbildung von mindestens 300 Stunden
V	Hochspezialisierter Arbeiter	Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich - dreijährige Schulausbildung oder spezifische dreijährige berufliche Fachausbildung oder - Meisterbrief oder - Gesellenbrief sowie zusätzliche Spezialisierung im Bereich mit nicht weniger als 400 Unterrichtsstunden oder - zweijährige Berufsausbildung sowie zusätzliche Spezialisierung im Bereich mit nicht weniger als 400 Unterrichtsstunden oder äquivalente theoretisch – praktische Ausbildung
V	Diplomierter Diätkoch	Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule und zweijährige Schul- oder gleichwertige Berufsausbildung oder Gesellenbrief und Befähigungsnachweis als diplomierte/r Diätkoch/köchin
V	Chefkoch	Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich - dreijährige Schulausbildung oder spezifische dreijährige berufliche Fachausbil-

		dung oder - Meisterbrief oder - Gesellenbrief sowie zusätzliche Spezialisierung im Bereich mit nicht weniger als 400 Unterrichtsstunden oder - zweijährige Berufsausbildung sowie zusätzliche Spezialisierung im Bereich mit nicht weniger als 400 Unterrichtsstunden oder equivalente theoretisch – praktische Ausbildung
V	Verwaltungsbeamter auch mit Aufgaben der Anwendung von EDV-Programmen	Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich - dreijährige Schulausbildung oder - spezifische dreijährige berufliche Fachausbildung oder - zweijährige Berufsausbildung sowie zusätzliche Spezialisierung im Bereich mit nicht weniger als 400 Unterrichtsstunden oder equivalente theoretisch–praktische Ausbildung
V	Einfacher Krankenpfleger	Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich - dreijährige Schulausbildung oder - spezifische dreijährige berufliche Fachausbildung oder - zweijährige Berufsausbildung sowie zusätzliche Spezia-lisierung im Bereich mit nicht weniger als 400 Unterrichtsstunden oder equivalente theoretisch–praktische Ausbildung
V	Betreuer für Menschen mit Behinderung	Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich - Diplom als Behindertenbetreuer oder - Diplom als Sozialbetreuer - Führerschein „B“, sofern von der Verwaltung verlangt
V	Sozialbetreuer	Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich Diplom als Sozialbetreuer oder - Diplom des Altenpflegers/Familienhelfers und zusätzlich Diplom des Behindertenbetreuers - Führerschein „B“, sofern von der Verwaltung verlangt
V	Altenpfleger und Familienhelfer	Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich - Diplom als Alten- und Familienhelfer oder - Diplom als Sozialbetreuer Führerschein „B“, sofern von der Verwaltung verlangt
V	Animateur	Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich - Diplom des Alten- und Familienhelfer oder - Diplom eines Behindertenbetreuers oder - Diplom als Sozialbetreuer und jeweils spezifische Zusatzqualifikation im Bereich - Führerschein „B“, sofern von der Verwaltung verlangt
V	Hauswirtschafterin	Abschluss der Mittelschule oder der Grundschule sowie zusätzlich - Diplom der 3-jährigen Fachsschule für Hauswirtschaft - Führerschein „B“, sofern von der Verwaltung verlangt
V	Erzieher	Abschluss der Grundschule und mehrjährige Berufserfahrung im spezifischen Bereich
VI	Verwaltungsassistent	Reifezeugnis oder gleichwertiger Ausbildungsnachweis
VI	Alten- und Pflegeheim-seelsorger	Reifezeugnis und theologische Ausbildung im Ausmaß von mindestens 800 Stunden Theorie an einem dazu ermächtigten Institut
VI	Fachkraft für soziale Dienste	Reifezeugnis als Fachkraft für soziale Dienste - Führerschein „B“, sofern von der Verwaltung verlangt
VII	Erzieher	Reifezeugnis und Abschlussdiplom über eine Fachausbildung als Erzieher bzw. Diplom des Heim - Jugenderziehers
VII ter	Berufskrankenpfleger	Befähigungsdiplom eines Berufskrankenpflegers sowie Eintragung in das entsprechende Berufsalbum
VII ter	Logopäde	Reifezeugnis und Diplom über ein mindestens dreijähriges fachspezifisches Universitätsstudium oder vor Inkrafttreten des M.D. Nr. 742/1994 abgeschlossenes fachspezifisches Diplom
VII ter	Physiotherapeut	Reifezeugnis und Diplom über ein mindestens dreijähriges fachspezifisches

		Universitätsstudium oder vor Inkrafttreten des M.D. Nr. 742/1994 abgeschlossenes fachspezifisches Diplom
VII ter	Ergotherapeut	Reifezeugnis und Diplom über ein mindestens dreijähriges fachspezifisches Universitätsstudium oder vor Inkrafttreten des M.D. Nr. 136/1997 abgeschlossenes fachspezifisches Diplom
VII ter		- Laureat ersten Grades; - Im Sinne der geltenden Bestimmungen gleichgestellte Diplome oder dem Laureat ersten Grades gleichwertig erklärte Diplome; - Diplome oder Ausbildungsbescheinigungen von mindestens dreijähriger Dauer, die sanitäre Berufe betreffen und zwar Pflegebereich, technischer Bereich, Rehabilitation, Vorbeugung und Hebamme; - Diplom eines Sozialassistenten, Erzieher, Sozialpädagoge;
VIII	Funktionär der Verwaltung oder Rechnungswesen	Doktorat in einem Fach mit mindestens vierjähriger Studiendauer

Allegato 2

Requisiti d'accesso:

Qualifica funz.	***Profilo professionale***	***Qualificazione prevista***
I	Addetto alle pulizie semplice	Licenza elementare o assolvimento dell'obbligo scolastico
II	Addetto alle pulizie qualificato/inserviente	Licenza elementare o assolvimento dell'obbligo scolastico
II	Custode/Portiere	Licenza elementare o assolvimento dell'obbligo scolastico, nonché se richiesto, semplici conoscenze pratiche nello specifico ambito di impiego
III	Operaio qualificato	Licenza di scuola elementare e pluriennale esperienza professionale del settore
III	Custode manutentore	Licenza di scuola elementare e pluriennale esperienza professionale del settore
III	Cuoco qualificato	Licenza di scuola elementare e pluriennale esperienza professionale del settore
III	Aiuto cuoco	Licenza di scuola elementare e pluriennale esperienza professionale del settore
IV	Operaio specializzato	Diploma di scuola media o licenza di scuola elementare nonché assolvimento di un ulteriore biennio di studio o di una formazione professionale equivalente o diploma di fine apprendistato o formazione specifica teorico-pratica non inferiore a 300 ore
IV	Autista con responsabilità di trasporto di persone	Diploma di scuola media inferiore o licenza di scuola elementare nonché assolvimento di un ulteriore biennio di studio o di una formazione professionale equivalente o diploma di fine apprendistato o formazione specifica teorico-pratica non inferiore a 300 ore
IV	Operatore socio-sanitario	Diploma di scuola media inferiore o licenza di scuola elementare nonché ❖ Diploma di operatore socio-sanitario oppure ❖ Assolvimento di una formazione professionale teorico pratica non inferiore a 300 ore quale ausiliario socio assistenziale ASA oppure ❖ Diploma di operatore tecnico assistenziale (OTA)
IV	Cuoco	Diploma di scuola media o licenza di scuola elementare nonché assolvimento di un ulteriore biennio di studio o di una formazione professionale equivalente o diploma di fine apprendistato o formazione specifica teorico-pratica non inferiore a 300 ore
IV	Ausiliario socio-assistenziale (profilo professionale ad esauri-	Diploma di scuola media inferiore o licenza di scuola elementare nonché ❖ Assolvimento di una formazione professionale specifica teorico pratica non inferiore a 300 ore

	mento	oppure ❖ Diploma di operatore tecnico assistenziale (OTA) oppure Diploma di assistenze socio assistenziale (OSS)
IV	Coadiutore anche con mansioni di applicazione dell'informatica	Diploma di scuola media o licenza di scuola elementare nonché assolvimento di un ulteriore biennio di studio o di una formazione professionale equivalente o diploma di fine apprendistato o formazione specifica teorico pratica non inferiore a 300 ore
V	Operaio altamente specializzato	Diploma di licenza di scuola media inferiore o licenza di scuola elementare nonché - assolvimento di un ulteriore triennio di studio o di formazione professionale triennale - diploma di maestro artigiano o - diploma di fine apprendistato nonché ulteriore specializzazione nel settore con almeno 400 ore di insegnamento o - formazione professionale biennale nonché ulteriore specializzazione nel settore con almeno 400 ore di insegnamento o equivalente formazione teorico-pratica
V	Cuoco dietista diplomato	Diploma di scuola media o licenza di scuola elementare nonché assolvimento di un ulteriore biennio di studio o di una formazione professionale equivalente o diploma di fine apprendistato e attestato di qualifica quale cuoco/a dietista diplomato/a
V	Capo cuoco	Diploma di scuola media o licenza di scuola elementare nonché - assolvimento di un ulteriore triennio di studio o di formazione professionale o - diploma di maestro artigiano o diploma di fine apprendistato o di una formazione professionale equivalente nonché in ogni caso un'ulteriore specializzazione nel settore con almeno 400 ore di insegnamento o - formazione professionale biennale nonché un'ulteriore specializzazione nel settore con almeno 400 ore di insegnamento o equivalente formazione teorico pratica
V	Operatore amministrativo anche con funzioni di utilizzo di programmi C.E.	Diploma di licenza di scuola media inferiore o licenza di scuola elementare nonché - assolvimento di un ulteriore triennio di studio o di formazione professionale triennale o - formazione professionale biennale nonché ulteriore specializzazione nel settore con almeno 400 ore di insegnamento o equivalente formazione teorico pratica
V	Infermiere generico	Diploma di licenza di scuola media inferiore o licenza di scuola elementare nonché - assolvimento diun ulteriore triennio di studio o di formazione professionale triennale o - formazione professionale biennale nonché ulteriore specializzazione nel settore con almeno 400 ore di insegnamento o equivalente formazione teorico pratica
V	Assistente per soggetti portatori di handicap	Diploma di licenza di scuola media inferiore o licenza di scuola elementare nonché - Diploma di assistente per soggetto portatori di handicap oppure - Diploma di operatore socio assistenziale - patente di guida „B", se richiesta dall'amministrazione
V	Operatore socio assistenziale	Diploma di licenza di scuola media inferiore o licenza di scuola elementare nonché - diploma di operatore socio-assistenziale oppure - diploma di assistente geriatrico e familiare ed inoltre diploma di assistente per soggetti portatori di handicap - patente di guida „B", se richiesta dall'amministrazione
V	Assistente geriatrico e familiare	Diploma di licenza di scuola media inferiore o licenza di scuola elementare nonché - diploma di assistente geriatrico e socio assistenziale o diploma di operatore sociale - patente di guida „B", se richiesta dall'amministrazione

V	Animatore	Diploma di licenza di scuola media inferiore o licenza di scuola elementare nonché - diploma di assistente geriatrico e familiare oppure - diploma di assistente per soggetti portatori di handicap - diploma di operatore socio-assistenziale nonché in ogni caso qualificazione aggiuntiva nel settore - patente di guida „B“, se richiesta dall'amministrazione
V	Assistente di economia domestica	Diploma di licenza di scuola media inferiore o licenza di scuola elementare nonché - diploma di un corso di formazione provinciale triennale per economia domestica - patente di guida „B“, se richiesta dall'amministrazione
V	Educatore	Licenza di scuola elementare e pluriennale esperienza professionale del settore
VI	Assistente amministrativo	Diploma di maturità o equivalente
VI	Assistente per il servizio spirituale	Diploma di maturità; specializzazione teologica svolta in un istituto autorizzato nella misura di almeno 800 ore di teoria
VI	Tecnico di servizi sociali	Diploma di maturità quale Tecnico dei servizi sociali - patente di guida „B“, se richiesta dall'amministrazione
VII	Educatore	Diploma di maturità e diploma di educatore sociale o educatore di istituto
VII ter	Infermiere professionale	Diploma di abilitazione alla professione di infermiere professionale e rispettiva iscrizione all'albo professionale
VII ter	Logopedista	Diploma di maturità e diploma di studi universitari specifici almeno triennali oppure Diploma specifico rilasciato prima dell'entrata in vigore del D.M. 742/1994
VII ter	Fisioterapista	Diploma di maturità e diploma di studi universitari specifici almeno triennali oppure Diploma specifico rilasciato prima dell'entrata in vigore del D.M. 741/1994
VII ter	Terapista occupazionale	Diploma di maturità e diploma di studi universitari specifici almeno triennali oppure Diploma specifico rilasciato prima dell'entrata in vigore del D.M. 136/1997
VII ter		- Laurea di primo livello; - Diplomi equipollenti o dichiarati equivalenti alla laurea di primo livello ai sensi della vigente normativa; - diploma od attestati di formazione almeno triennali nelle discipline delle professioni sanitarie infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica, - diploma di assistente sociale, educatore/educatrice professionale
VIII	Funzionario amministrativo o contabile	Diploma di laurea conseguito in un corso almeno quadriennale

Unterschriften/Firme:

Verband der Altersheime Südtirols
Norbert Bertignoll

AGB-CGIL
Cornelia Brugger

Raiffeisenverband Südtirol
Florian Murr

SGB-CISL
Günther Patscheider

ASGB
Hans Rungg

UIL/SGK
Maria Fresi

Unsere Aufgaben im Dienste der Mitglieder

Unsere Hauptaufgabe ist es, den Bereichsübergreifenden Kollektivvertrag und die einzelnen Bereichsverträge abzuschließen. Zudem handeln wir gemeinsam mit unseren Vertretern und Delegierten in den einzelnen Betrieben und Verwaltungen Betriebsabkommen aus. Wir setzen uns vorrangig für die dienstrechtliche und ökonomische Besserstellung aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst ein.

Wir sind *der* Ansprechpartner für alle Fragen und Anliegen, die das Arbeitsverhältnis betreffen. Wir leisten unseren Mitgliedern Beistand bei der Durchsetzung und Verteidigung ihrer vertraglich und gesetzlich festgelegten Rechte und helfen, eventuell auftretende Probleme zu lösen.

Wir geben kontinuierlich Zeitungen und Informationsbroschüren heraus und halten regelmäßig Gewerkschaftsversammlungen in den verschiedenen Betrieben und Verwaltungen ab. So sind unsere Mitglieder ständig auf dem Laufenden.

Dank einer Konvention gewährt die Versicherungsgesellschaft UNIPOL allen Mitgliedern Preisnachlässe auf Versicherungen.
Zudem kommen die Mitglieder der Fachgewerkschaft ÖDV/FP im SGB*CISL* kostenlos in den Genuss der beiden nachfolgenden Versicherungen:

A Kostenlose Unfallversicherung
Dieser Versicherungsschutz gilt rund um die Uhr. Mitglieder, welche infolge eines Unfalles stationär ins Krankenhaus eingeliefert werden, erhalten ab dem 4. Tag und für maximal 60 Tage ein Tagegeld
von 30 €. Die Unfallmeldung muss **innerhalb von 30 Tagen** nach der Entlassung aus dem Krankenhaus erfolgen!!!
Notwendige Unterlagen: Kopie des Mitgliedsausweises, Kopie des Personalausweises, Attest des Krankenhauses mit Angabe der Diagnose und des Aufnahme- und Entlassungsdatums.

B Kostenlose Rechtschutzversicherung
Rechtsschutz bis zu Euro 2.500,00 für folgende Fälle:
- von Dritten verursachte Schäden im Privatbereich;
- unerlaubte Verwendung des Namens und geistigen Eigentums;
- von Dritten verursachte Verkehrsunfälle zu Land oder zu Wasser;
- Rechtsstreit betreffend das Verhältnis zu Nachbarn oder Kondominiumsbewohnern;
- Arbeitsstreitfälle

Meldefrist innerhalb 7 Tagen.

Die Dienste des SGB*CISL*

Patronat INAS: Beantragung von Alters-, Dienstalters-, Hinterbliebenen- und Invalidenrenten, Überprüfung der Rentenversicherungsbeiträge, Ergänzungsvorsorge (Zusatzrentenfonds, Familienpaket), Beantragung von Sozialleistungen (Mutterschaftszeiten, Elternurlaub, Arbeitslosengeld, Familiengeld), Betreuung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheit.

Streitfallbüro: Beistand bei Arbeitsstreitfällen: Entlassungen, Lohndifferenzen, Konkursverfahren.

Steuerdienst CAAF: Beratung zu allgemeinen Steuerfragen. Steuererklärung Mod. 730 /Unico / ICI, Steuerstreitfälle, Steuerzahlkarten, RED, ISEE- Erklärung und Erbschaftserklärungen. Für einige dieser Leistungen wird ein Kostenbeitrag erhoben.

Dienst für Erbschaftsangelegenheiten: In den Büros von Meran und Bruneck bieten wir unseren Mitgliedern, nach telefonischer Terminvereinbarung, auch Beratung und Beistand bei Erbschaftsangelegenheiten an.
ETSI: Kultur- und Freizeitverein des SGB*CISL*: Organisation von Reisen, Tagesausflügen, Besuch von Kulturveranstaltungen usw.

Mieterschutz: Von den Gewerkschaften gemeinsam getragene Mietervereinigung: Informationen zu den Rechten und Pflichten der Mieter, Beratung zu Mietverträgen und in Fragen der Kondominiumsverwaltung.

Il nostro impegno al servizio degli iscritti

Compito principale della SGB*CISL* Funzione Pubblica consiste nel negoziare il Contratto Intercompartimentale e i contratti di comparto. Inoltre contrattiamo gli accordi decentrati nelle aziende ed amministrazioni insieme ai nostri rappresentanti e delegati sindacali. L'obiettivo è migliorare il trattamento normativo ed economico dei dipendenti pubblici.

Siamo il punto di riferimento per i problemi riguardanti il rapporto di lavoro. La nostra Federazione è a fianco degli iscritti nella tutela dei loro diritti contrattuali e legislativi ed interviene in caso di eventuali controversie.

Convochiamo assemblee sindacali nei luoghi di lavoro per informare, confrontarci e decidere sulle piattaforme sindacali e inviamo ai nostri iscritti periodicamente per l'aggiornamento notiziari e opuscoli informativi.

Tramite una convenzione con la UNIPOL Assicurazioni garantiamo agli iscritti interessanti sconti.
Gli iscritti della FP/ÖDV SGB*CISL,* inoltre, usufruiscono gratuitamente delle seguenti due polizze assicurative:

A Polizza infortuni gratuita
Questa assicurazione è attiva 24 ore su 24 ore. In caso di ricovero per infortunio l'iscritto ha diritto ad una indennità giornaliera di euro € 30 a partire dal quarto giorno e per i 60 giorni successivi. Deve essere consegnato un modulo di denuncia con rispettiva documentazione **entro 30 giorni** dalla data di dimissione dall'istituto pubblico o privato!!!
Documentazione necessaria: copia della tessera SGB*CISL*, copia della carta d'identità, certificato dell'ospedale che indichi i motivi del ricovero, la data del ricovero e della dimissione.

B Tutela giudiziaria gratuita
fino alla concorrenza di Euro 2.500,00 per spese legali al fine di tutelare i propri interessi e diritti nei seguenti casi:

- danni subiti per fatto colposo o doloso di terzi nell'ambito della vita privata
- violazioni contro il diritto di riservatezza/uso indebito del nome
- controversie originati da eventi di circolazione terrestre o di navigazione
- controversie derivanti da proprietà di locali adibiti a dimora abituale o seconda casa per i rapporti di vicinato o condominio
- controversie nel rapporto di lavoro

Presentazione della denuncia entro 7 giorni

I Servizi del SGB*CISL*

Patronato INAS: Tutela in campo previdenziale e assistenziale: controllo della posizione assicurativa, domande di pensione, previdenza integrativa (pacchetto famiglia), infortuni sul lavoro, maternità, congedi parentali, assegno per il nucleo familiare, indennità di disoccupazione, assistenza in caso di infortunio e malattia professionale.

Ufficio vertenze: Licenziamenti, contestazioni disciplinari, differenze retributive, controllo busta paga, controllo TFR.

CAAF (Centro Autorizzato Assistenza Fiscale): Compilazione mod. 730/Unico/ICI, contenziosi fiscali, cartelle esattoriali, RED, ISEE, successioni. Per certi prestazioni viene richiesto contributo.

Servizio successioni: Presso gli uffici di Merano e Brunico offriamo agli iscritti, dopo prenotazione telefonica e per un contributo minimo, consulenza e sostegno in merito a questioni di successioni.

ETSI: Ente Turistico Sport Spettacolo Cultura iniziative. Organizza viaggi, gite, escursione e partecipazioni ad eventi culturali.

Centro casa: Promosso dai tre sindacati confederali, è l'associazione che tutela i diritti degli inquilini e dei condomini nei confronti dell'Ipes e di tutti i proprietari pubblici e privati.