

ENTWURF

IPOTESI

Vorausgeschickt

Artikel 1, Absatz 1 des Landesgesetzes vom Landesgesetz vom 6. Juli 2017, Nr. 9 betreffend die Regelung der Führungszulage und Änderung der Führungsstruktur der Südtiroler Landesverwaltung enthält folgenden Wortlaut: Ab 1. Juni 2018 ist die von Artikel 28 des Landesgesetzes vom 23. April 1992, Nr. 10, den bereichsübergreifenden Kollektivverträgen, den Bereichsabkommen und den dezentralen Kollektivverträgen geregelte Direktionszulage in eine Zulage entsprechend der Position umgewandelt, die aus einem fixen und einem variablen Teil besteht. Die Höhe dieser Zulage entsprechend der Position, deren fixer Teil 40 Prozent der Gesamthöhe der Zulage entspricht, wird mit Kollektivverträgen festgelegt, innerhalb der Grenzen und der Gebote laut Landesgesetz vom 19. Mai 2015, Nr. 6, und unter Berücksichtigung der Größe der Führungsstruktur, ihrer Einordnung innerhalb der Organisation der Verwaltung und des Verantwortungsgrades sowie der Komplexität und des Schwierigkeitsgrades der mit der bekleideten Position verbundenen Führungsaufgaben. Nur der fixe Teil der Zulage entsprechend der Position wird nach mindestens sechs Jahren Führungsauftrag bei Beendigung desselben in ein persönliches und auf das Ruhegehalt im Sinne des lohnbezogenen Systems anrechenbares Lohnelement umgewandelt.

In Umsetzung der oben angeführten gesetzlichen Bestimmungen sowie der in der Sitzung der Landesregierung vom 29.05.2018 erteilten Richtlinien, wonach aufgrund der zugenommenen Komplexität der Führungsaufgaben und aufgrund der damit zusammenhängenden größeren Verantwortung als neue Berechnungsbasis der Positionszulage die der dritten Gehaltsvorrückung der oberen Besoldungsstufe entsprechende jährliche

Premessa

L'articolo 1, comma 1 della Legge provinciale del 6 luglio 2017, n. 9, concernente la disciplina dell'indennità di dirigenza e modifiche alla struttura dirigenziale dell'Amministrazione provinciale recita: A far data dal 1° giugno 2018 l'indennità di dirigenza disciplinata dall'articolo 28 della legge provinciale 23 aprile 1992, n. 10, e dai contratti collettivi intercompartimentali, di comparto e decentrati è trasformata in indennità di posizione, composta da una parte fissa ed una parte variabile. L'ammontare dell'indennità di posizione, di cui la parte fissa è pari al 40 per cento del valore complessivo dell'indennità stessa, è determinato dai contratti collettivi nel rispetto dei limiti e dei vincoli di cui alla legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6, tenuto conto delle dimensioni della struttura dirigenziale, della sua collocazione all'interno dell'organizzazione dell'amministrazione, nonché delle responsabilità, della complessità e del grado di difficoltà dei compiti dirigenziali da svolgere nella posizione ricoperta. Dopo almeno sei anni di incarico dirigenziale, la sola parte fissa dell'indennità di posizione si trasforma, alla cessazione dell'incarico, in assegno personale pensionabile in base al sistema retributivo.

In attuazione della sopra citata disciplina legislativa e tenendo conto delle direttive impartite dalla Giunta provinciale nella riunione del 29 maggio 2018, secondo cui la base di calcolo dell'indennità di posizione dovrà essere rideterminata, tenendo conto della maggiore complessità delle mansioni dirigenziali e della maggiore responsabilità ad esse connessa, prendendo come base lo stipendio annuo corrispondente al terzo scatto del livello retributivo superiore dell'VIII

Besoldung der VIII Funktionsebene herangezogen werden soll, schließen die öffentliche Delegation und die repräsentativen Gewerkschaften für den bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für die Führungskräfte folgenden Kollektivvertragsentwurf ab:

Artikel 1 Anwendungsbereich

1. Der vorliegende bereichsübergreifende Kollektivvertrag betrifft das Personal mit Führungsaufträgen und mit ähnlichen Aufträgen gemäß Landesgesetz Nr. 9/2017 folgender Bereiche:

- a) Südtiroler Landesverwaltung und die vom Land abhängigen Betriebe und Hilfskörperschaften,
- b) Südtiroler Sanitätsbetrieb, ausgenommen Ärzte und sanitäre Leiter,
- c) Gemeinden, Bezirksgemeinschaften, Seniorenwohnheime,
- d) Institut für den sozialen Wohnbau des Landes Südtirol WOBI,
- e) Verkehrsamt der Stadt Bozen und Kurverwaltung Meran.

Artikel 2 Positionszulage

1. Für die Dauer des Führungsauftrages steht den Führungskräften, zusätzlich zur angereiften Besoldung, eine für die anvertraute Führungsstruktur vorgesehene jährliche Positionszulage zu. Als Berechnungsgrundlage der Positionszulage wird aufgrund der komplexen Führungsaufgaben und der damit verbundenen Verantwortung mit Wirkung vom 1. Juni 2018 die der dritten Gehaltsvorrückung der oberen Besoldungsstufe entsprechende jährliche Besoldung der VIII. Funktionsebene herangezogen. Die Zulage wird monatlich ausbezahlt.

2. Der Mindest- und Höchstkoeffizient der Positionszulage und die Kriterien für deren Festlegung werden, unter Berücksichtigung der im Vorspann angeführten allgemeinen Kriterien, mit nachfolgendem

qualifica funzionale, la delegazione pubblica e le sigle sindacali rappresentative del contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale stipulano la seguente ipotesi di contratto collettivo:

Articolo 1 Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo intercompartimentale si applica al personale con incarichi dirigenziali ed affini ai sensi della legge provinciale n. 9/2017 appartenente ai seguenti comparti:

- a) Amministrazione provinciale della Provincia autonoma di Bolzano e degli enti pubblici da essa dipendenti;
- b) Azienda sanitaria dell'Alto Adige, esclusi i/le dirigenti medici e sanitari,
- c) Comuni, Comunità comprensoriali e Residenze per anziani,
- d) Istituto per L'Edilizia Sociale della Provincia Autonoma di Bolzano IPES;
- e) Azienda di Soggiorno e Turismo di Bolzano e Azienda di Soggiorno di Merano.

Articolo 2 Indennità di posizione

1. Per la durata dell'incarico dirigenziale spetta al personale dirigente, in aggiunta al trattamento economico di livello maturato, un'apposita indennità di posizione annuale prevista per la struttura dirigenziale affidata. Tenendo conto della maggiore complessità delle mansioni dirigenziali e della maggiore responsabilità ad esse connessa, tale indennità, a partire dal 1 giugno 2018, è commisurata allo stipendio annuo corrispondente al terzo scatto del livello retributivo superiore dell'VIII qualifica funzionale e viene corrisposta mensilmente.

2. Il coefficiente minimo e massimo dell'indennità di posizione nonché i criteri, che devono rispettare i criteri generali di cui nella premessa, sono definiti con successivo contratto collettivo intercompartimentale.

bereichsübergreifenden Kollektivvertrag festgelegt.

3. Die Detailkriterien für die Festsetzung der Koeffizienten der Positionszulage werden im jeweiligen Bereichsvertrag festgelegt.

4. Die Positionszulage gliedert sich in einen fixen Anteil, welcher 40 Prozent des Gesamtbetrags entspricht, sowie in einen variablen Anteil, welcher 60 Prozent des Gesamtbetrags entspricht. Für die Gemeindesekretäre, für die Vizesekretäre mit erstmaligem Dienstantritt vor dem 08.07.1994 und für die Generalsekretäre der Bezirksgemeinschaften mit erstmaligem Dienstantritt vor dem 20.10.1994, gilt die gesamte Positionszulage als fixe Positionszulage.

5. Bis zu einer Neuregelung gilt für die Anwendung der Positionszulage der Artikel 9, ausgenommen die Absätze 3 und 4, des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für die Führungskräfte vom 17.9.2003,

Artikel 3

Persönliches, auf das Ruhegehalt anrechenbares Lohnelement

1. Mit Wirkung vom 01.06.2018 wird das persönliche, auf das Ruhegehalt anrechenbare, getrennte sowie fixe Lohnelement, das den Führungskräften am 31.05.2018 zusteht, als unveränderlicher Betrag festgelegt, welcher den Führungskräften für den Zeitraum ihres am 01.06.2018 bestehenden Dienstverhältnisses weiterhin als solches ausbezahlt wird.

2. Da das Lohnelement laut Absatz 1 mit der Positionszulage laut Artikel 2 nicht kumuliert werden kann, wird dieses von der zustehenden Positionszulage abgezogen und als getrenntes Lohnelement weiter ausbezahlt.

3. Die Auszahlung der Positionszulage, nach Abzug des persönlichen, auf das Ruhegehalt anrechenbaren, getrennten sowie fixen Lohnelements, erfolgt nach den Regeln laut Artikel 2 Absatz 4.

3. I criteri dettagliati per la definizione dei coefficienti dell'indennità di posizione sono definiti nella contrattazione di comparto.

4. L'indennità di posizione è composta da una parte fissa pari al 40 per cento dell'indennità complessiva, e da una parte variabile pari al 60 per cento dell'indennità complessiva. Per i segretari comunali, i vicesegretari comunali con prima assunzione di servizio antecedente al 08/07/1994 e per i segretari generali delle comunità comprensoriali con prima assunzione antecedente al 20/10/1994 l'intera indennità di posizione vale quale indennità di posizione fissa.

5. Fino ad una nuova disciplina dell'indennità di posizione viene applicato, esclusi i commi 3 e 4, l'articolo 9 del Contratto collettivo intercompartimentale del personale dirigenziale del 17/9/2003.

Articolo 3

Assegno personale pensionabile

1. Con decorrenza dal 1° giugno 2018 l'assegno personale pensionabile, distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione, spettante al personale dirigente al 31 maggio 2018, è determinato come importo invariabile da corrispondere come tale al personale dirigente per la durata del rapporto di lavoro in essere in data 1 giugno 2018.

2. L'assegno di cui al comma 1 non è cumulabile con l'indennità di posizione di cui all'articolo 2. Pertanto lo stesso viene decurtato dall'indennità di posizione spettante e continua ad essere corrisposto quale assegno personale.

3. L'erogazione dell'indennità di posizione, detratto l'assegno personale pensionabile, distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione, avviene secondo le disposizioni dell'articolo 2 comma 4.

**Artikel 4
Verpflichtungen**

1. Die Vertragsparteien verpflichten sich, binnen 6 Monaten ab Unterzeichnung des vorliegenden bereichsübergreifenden Kollektivvertrags den Entwurf eines bereichsübergreifenden Kollektivvertrags zu unterzeichnen, mit welchem die folgenden Sachthemen einer Lösung zugeführt werden:

- a) Festlegung der Mindest- und Höchstkoeffizienten der Positionszulage für jeden Verhandlungsbereich,
- b) Regelung der Kriterien für die Festlegung des Koeffizienten der Positionszulage, unter Berücksichtigung der im Vorspann angeführten Kriterien laut Landesgesetz Nr. 9/2017,
- c) Ergebniszulage,
- d) Überstunden.

**Articolo 4
Impegno**

1. Le parti contrattuali s'impegnano a siglare, entro 6 mesi dalla firma del presente contratto collettivo intercompartmentale, un'ipotesi di contratto collettivo intercompartmentale con cui vengono definiti i seguenti aspetti:

- a) determinazione dei coefficienti minimi e massimi dell'indennità di posizione per ogni comparto di contrattazione,
- b) definizione dei criteri per la determinazione del coefficiente dell'indennità di posizione, tenuto conto dei criteri definiti nelle premesse ai sensi della legge provinciale n. 9/2017,
- c) indennità di risultato,
- d) ore straordinarie.

**Artikel 5
Besondere Bestimmungen betreffend den
fixen Anteil der Positionszulage**

1. Jenen Führungskräften, welche nach Ablauf von 6 Jahren nach dem 1. Juni 2018 keinen Führungsauftrag mehr innehaben, wird der fixe Teil der Positionszulage unter der Voraussetzung weiter ausbezahlt, dass sie einen Sonderauftrag im Sinne von Artikel 14 des Landesgesetzes Nr. 9/2017 übernehmen.

2. Die Weiterzahlung des fixen Teils der Positionszulage ist mit dem Lohnelement laut Artikel 3 nicht kumulierbar.

**Articolo 5
Disposizioni particolari riguardanti la parte
fissa dell'indennità di posizione**

1. Al personale dirigente, che dopo la scadenza dei 6 anni successivi al 1 giugno 2018 non ricoprono più alcun incarico dirigenziale, si continua a corrispondere la parte fissa dell'indennità di posizione a condizione che accettino un incarico speciale ai sensi dell'articolo 14 della legge provinciale n. 9/2017.

2. L'ulteriore erogazione della parte fissa dell'indennità di posizione non è cumulabile con l'elemento retributivo di cui all'articolo 3.

Bozen / Bolzano 06-06-2018

Verhandlungsleiter / direttore della contrattazione

Hanspeter Staffler

Öffentliche Delegation / delegazione pubblica

Albrecht Matzneller



Veronika Rabensteiner

Christina Kofler

Vincenzo Capellupo

Kurt Mair

Andreas Schatzer

Benedikt Galler

Moritz Schwienbacher

Oswald Mair

Gewerkschaftsorganisationen / Organizzazioni sindacali



DIRAP



SGB-CISL

AGB- CGIL

SAG

ASGB

SGK-UIL

DAS-VFS

Autonomer Verband der Südtiroler Gemeindesekretäre /
Unione Autonoma dei segretari Comunali della Provincia di Bolzano



