

**Beschluss
der Landesregierung****Deliberazione
della Giunta Provinciale**

Nr. 1074
Sitzung vom 26/11/2024
Seduta del

ANWESEND SIND

Landeshauptmann
Landeshauptmannstellvertr.
Landeshauptmannstellvertr.
Landeshauptmannstellvertr.
Landesräte

Generalsekretär

Arno Kompatscher
Rosmarie Pamer
Marco Galateo
Daniel Alfreider
Philipp Achammer
Christian Bianchi
Peter Brunner
Hubert Messner
Luis Walcher

Eros Magnago

SONO PRESENTI

Presidente
Vicepresidente
Vicepresidente
Vicepresidente
Assessori

Segretario Generale

Betreff:

Entwurf des „Dritten Kollektivvertrags zur Erneuerung des Landeskollektivvertrags für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des leitenden sanitären, Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches

Oggetto:

Ipotesi del “Terzo accordo collettivo per il rinnovo del Contratto collettivo di comparto per il personale del servizio sanitario provinciale escluso il personale della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale”

Vorschlag vorbereitet von
Abteilung / Amt Nr.

23.4

Proposta elaborata dalla
Ripartizione / Ufficio n.

Das Landesgesetz vom 19. Mai 2015, Nr. 6, in geltender Fassung, regelt die „*Personalordnung des Landes*“.

Das gesetzesvertretende Dekret vom 31. Juli 2023, Nr. 113, in geltender Fassung, welches das Dekret des Präsidenten der Republik vom 15. Juli 1988, Nr. 305, in geltender Fassung, dahingehend abändert, indem es die Zertifizierungszuständigkeit des Rechnungshofes im Bereich der Kollektivverträge für das Personal vorsieht.

Gemäß Artikel 4 Absatz 1 des obgenannten Landesgesetzes umfassen die Kollektivvertragsverhandlungen alle Bereiche des Arbeitsverhältnisses, ausschließlich jene, die gemäß Artikel 2 mit Gesetz, mit anderen Rechtsvorschriften und mit Verwaltungsmaßnahmen geregelt werden.

Gemäß Artikel 4 Absatz 7 des obgenannten Landesgesetzes werden die Verhandlungsbereiche mit Beschluss der Landesregierung aufgrund von Abkommen zwischen der öffentlichen Verhandlungsdelegation und den Gewerkschaftsorganisationen, die zur Teilnahme an den bereichsübergreifenden Vertragsverhandlungen berechtigt sind, festgelegt.

Gemäß Artikel 5 Absatz 6 des obgenannten Landesgesetzes genehmigt die Landesregierung den Entwurf des Kollektivvertrages und ermächtigt die öffentliche Delegation zur Unterzeichnung des endgültigen Vertrages oder erteilt neue Richtlinien für die Fortführung der Verhandlungen.

Gemäß Artikel 5 Absatz 1 des obgenannten Landesgesetzes werden die Kollektivvertragsverhandlungen von der Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen im Rahmen der von der Landesregierung festgelegten Programmziele und im Einvernehmen mit dem Generaldirektor/der Generaldirektorin geführt. Die Agentur wurde mit Beschluss der Landesregierung Nr. 1012 vom 30. Dezember 2022 errichtet und mit Beschluss der Landesregierung Nr. 145 vom 19. März 2024 wiederernannt.

Die Agentur hat dann gemeinsam mit den Gewerkschaftsorganisationen und den zuständigen Landes- und betrieblichen Ämtern den vorliegenden Entwurf zum „3. Vertrag zur Erneuerung des Bereichskollektivvertrages des Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des leitenden sanitären, verwaltungs-, technischen und

La legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6, e successive modifiche, disciplina l'“*Ordinamento del Personale della Provincia*”.

Il decreto legislativo 31 luglio 2023, n. 113, e successive modifiche, il quale ha modificato il decreto del Presidente della Repubblica 15 luglio 1988, n. 305, e successive modifiche, prevedendo la competenza di certificazione della Corte dei conti in materia di contratti collettivi del personale.

In base all'articolo 4, comma 1, della sopra citata legge provinciale la contrattazione collettiva si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro, con esclusione di quelle riservate alla legge e agli altri atti normativi ed amministrativi secondo il disposto dell'articolo 2.

Ai sensi dell'articolo 4, comma 7, della sopra citata legge provinciale i comparti di contrattazione sono determinati con deliberazione della Giunta provinciale sulla base di accordi stipulati tra la parte negoziale pubblica e le organizzazioni sindacali aventi titolo per la partecipazione alla contrattazione intercompartimentale.

Ai sensi dell'articolo 5, comma 6, della sopra citata legge provinciale la Giunta Provinciale approva l'ipotesi di contratto collettivo, autorizzandone la sottoscrizione definitiva da parte della parte negoziale pubblica o impartisce nuove direttive per la continuazione della contrattazione.

Ai sensi dell'articolo 5, comma 1, della sopra citata legge provinciale la contrattazione collettiva è gestita dall'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali nell'ambito degli obiettivi programmatici definiti dalla Giunta provinciale e di concerto con il Direttore generale/la Direttrice generale della Provincia. L'Agenzia è stata insediata con delibera di Giunta Provinciale n. 1012 del 30 dicembre 2022 e nominata con delibera di Giunta Provinciale n. 145 del 19 marzo 2024.

L'Agenzia, unitamente alle organizzazioni sindacali e agli uffici provinciali ed aziendali competenti, ha redatto la presente ipotesi per il “3° Accordo per il rinnovo del contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio sanitario provinciale escluso il personale della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale per il triennio 2019-2021”.

berufsbezogenen Bereiches für den Dreijahreszeitraum 2019-2021“ ausgearbeitet.

Die Landesregierung hat sich in der Sitzung vom 10. Oktober 2023 mit Beschluss Nr. 863, geändert mit Beschluss der Landesregierung Nr. 879 vom 15. Oktober 2024 sowie ergänzt mit Beschluss der Landesregierung Nr. 1043 vom 19. November 2024, positiv zu den einschlägigen Leitlinien geäußert und auch dazu, die Verhandlungen betreffend den Kollektivvertrag für das Personal des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des leitenden sanitären, verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiche weiterzuführen.

Der erste Teilvertrag für die Erneuerung des Kollektivvertrages für den obigen Personalbereich wurde am 10. Dezember 2020 genehmigt und betrifft den Zeitraum vom 01.01.2020 bis 31.12.2022. Der zweite Teilvertrag für die Erneuerung des Kollektivvertrages für den obigen Personalbereich wurde am 3. Dezember 2021 genehmigt und betrifft den Zeitraum vom 01.01.2021 bis 31.12.2023.

Am 19.11.2024 wurde der Vertragsentwurf zum dritten Vertrag 2019-2021 unterzeichnet. Dabei wurde die vorgeschriebene Mehrheit für dessen Gültigkeit erreicht.

Im unterzeichneten Vertrag haben die Vertragsparteien die nachfolgenden neuen Punkte vereinbart:

- Reduzierung und Neufestlegung der Arbeitszeit
- Leistungslohn und Flexibilität in der Leistungserbringung,
- Zusatzdienste,
- Einführung der Möglichkeit der Weiterbildung außerhalb der normalen Arbeitszeit,
- Aufwertung der Aufgabelohnzulage für die Berufsbilder laut Artikel 25, Absätze 2 und 4, des Kollektivvertrages vom 7. April 2005, sowie Ausdehnung auf weitere Berufsbilder,
- Ergänzung der spezifischen Pflegezulage gemäß 3 des Kollektivvertrages vom 3. Dezember 2021,
- Ergänzung der Zulage für den Patientenschutz und die Förderung der Gesundheit gemäß Artikel 4 des Kollektivvertrages vom 3. Dezember 2021,
- rückwirkende Anerkennung der blockierten Gehaltsentwicklung für Krankenpfleger/Krankenpflegerinnen, Kinderkrankenpfleger/Kinderkrankenpfle-

La Giunta Provinciale nella seduta del 10 ottobre 2023 con delibera n. 863, modificata con delibera della Giunta Provinciale n. 879 del 15 ottobre 2024 nonché integrata con delibera della Giunta Provinciale n. 1043 del 19 novembre 2024, si è espressa in senso favorevole all'aggiornamento delle relative linee guida oltre che a proseguire le trattative relative al contratto collettivo del personale del Servizio sanitario provinciale escluso il personale della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale.

Il primo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo per la suddetta area di personale è stato approvato il 10 dicembre 2020 e si riferisce al periodo dal 01/01/2020 al 31/12/2022. Il secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo per la suddetta area di personale è stato approvato il 3 dicembre 2021 e si riferisce al periodo dal 01/01/2021 al 31/12/2023.

L'ipotesi del terzo accordo 2019-2021 è stata sottoscritta il 19/11/2024 ed è stata raggiunta la maggioranza prescritta ai fini della validità dello stesso.

Nel contratto firmato le parti contrattuali hanno convenuto, nello specifico, i seguenti nuovi punti:

- Riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro,
- Salario di produttività e flessibilità della prestazione di lavoro;
- Servizi aggiuntivi;
- Introduzione della possibilità della formazione oltre il normale orario di lavoro;
- Previsione di una indennità di istituto per i profili professionali di cui all'articolo 25, commi 2 e 4, del contratto collettivo del 7 aprile 2005, e ss.mm., ed estensione ad altre figure professionali;
- Integrazione dell'indennità di specificità infermieristica secondo l'articolo 3 del contratto collettivo del 3 dicembre 2021;
- Integrazione dell'indennità di tutela del malato e promozione della salute secondo l'articolo 4 del contratto collettivo del 3 dicembre 2021;
- riconoscimento retroattivo dello sviluppo salariale bloccato per gli infermieri/le infermiere, gli infermieri pediatrici/le infermiere pediatriche e gli assistenti sanitari/le assistenti sanitarie con attestato

gerinnen sowie Sanitätsassistenten/Sanitätsassistentinnen mit Zweisprachigkeitsnachweis B1,

- variable Zulage
- Änderung einiger Benennungen und Einführung von neuen Berufsbildern,
- Aufstockung und Aufwertung der Entlohnung der Überstunden für die Vollzeitkräfte sowie der Zusatzarbeit für die Teilzeitkräfte,
- Überarbeitung der Regelung des Produktivitätsfonds und des Fonds für die Zulage für besonders komplexe und innovative Projekte mit gleichzeitiger Aufwertung desselben laut Art. 21 und 22 des Kollektivvertrages vom 7. April 2005, i.g.F.,
- Solidaritätsurlaub
- Aufwertung der Bereitschaftsdienst-, Nachtdienst- und Feiertagsdienstzulage,
- Vergütung für die Aufrechterhaltung der Dienste.

Mit Gutachten Nr. 49 vom 25. November 2024 hat das Rechnungsprüferkollegium der Autonomen Provinz Bozen ein positives Gutachten zum Vertragsentwurf im Rahmen der wirtschaftlichen und finanziellen Vereinbarkeit des Kollektivvertrages mit den Haushaltsvorgaben sowie der Zuverlässigkeit der Quantifizierung der Kollektivvertragskosten auf Landesebene und deren Vereinbarkeit mit den Planungs- und Haushaltsinstrumenten erteilt.

Das gesetzesvertretende Dekret vom 31. Juli 2023, Nr. 113 betrifft die "Durchführungsbestimmungen zum Sonderstatut für die Region Trentino-Südtirol, zur Änderung des Dekrets des Präsidenten der Republik vom 15. Juli 1988, Nr. 305 in Sachen Kontrollen durch den Rechnungshof",

Artikel 7 des obgenannten Landesgesetzes regelt die Finanzbestimmungen für die Kollektivvertragsverhandlungen.

Die finanziellen Mittel für die Ermächtigung der Vertragsverhandlungen sind festgelegt.

Die Berechnung der Kosten des Kollektivvertrages geht aus dem beiliegenden Bericht über die Ausgaben und Wirtschaftlichkeit hervor, welcher integrierender Bestandteil dieses Beschlusses ist. Die Mehrausgaben aufgrund der Anwendung desselben betragen für das Jahr 2024 14.000.000,00 Euro und für die Jahre 2025 und 2026 jeweils 35.000.000,00 Euro, für den

di bilinguismo B1,

- indennità variabile;
- modifica di alcune denominazioni ed introduzione di nuove figure professionali;
- Aumento del monte ore e della remunerazione delle ore straordinarie per i/le dipendenti a tempo pieno e del lavoro supplementare per i/le dipendenti a tempo parziale
- Rielaborazione della disciplina relativa al fondo di produttività e del fondo per l'indennità per progetti particolarmente complessi ed innovativi, con contemporaneo aumento dello stesso, ai sensi degli articoli 21 e 22 del contratto collettivo del 7 aprile 2005;
- Ferie solidali;
- aumento dell'indennità di reperibilità, dell'indennità notturna e dell'indennità per servizio festivo;
- compenso per la copertura dei servizi.

Con parere n. 49 del 25 novembre 2024 il Collegio dei Revisori dei conti della Provincia autonoma di Bolzano ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto, per quanto di propria competenza, con riferimento alla compatibilità economico-finanziaria del contratto collettivo con i vincoli di bilancio, nonché all'attendibilità della quantificazione dei costi della contrattazione collettiva provinciale e alla relativa compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio.

Il decreto legislativo n. 113 del 31 luglio 2023 concerne le "Norme di attuazione dello statuto speciale per la regione Trentino-Alto Adige/Südtirol recante modifica al decreto del Presidente della Repubblica 15 luglio 1988, n. 305 in materia di controlli della Corte dei conti";

L'articolo 7 della sopracitata legge provinciale disciplina le disposizioni finanziarie per la contrattazione collettiva.

Le risorse finanziarie per l'autorizzazione alla contrattazione collettiva sono determinate.

Il calcolo dei costi del contratto collettivo risulta dall'allegata relazione sui costi e sulla compatibilità economica, che costituisce parte integrante della presente deliberazione. I maggiori costi derivanti dall'applicazione dello stesso ammontano per l'anno 2024 a 14.000.000,00 euro e per gli anni 2025 e 2026 rispettivamente a 35.000.000,00 euro, per un totale complessivo di 84.000.000,00 euro per il

Dreijahreszeitraum insgesamt 84.000.000,00 Euro (inklusive Sozialabgaben). Die für das jeweilige Jahr im Verhältnis zum vorherigen Jahr vorgesehenen höheren Kosten werden mit den Geldmitteln aus dem Verhandlungsfonds gedeckt (Dokument Anlage 2).

Gemäß Punkt 5.2 des angewandten Buchhaltungsgrundsatzes laut Anlage 4/2 des gesetzvertretenden Dekretes Nr. 118/2011 wird der periodengerechte Anteil der Ausgaben, welche durch die Erneuerungen der Kollektivverträge der Bediensteten entstehen, in dem Finanzjahr zweckgebunden, in welchem der Vertrag unterschrieben wird.

Artikel 51 Absatz 2 Buchstabe d) des gesetzvertretenden Dekrets vom 23. Juni 2011, Nr. 118, in geltender Fassung, regelt die ausgleichenden Veränderungen der Kassenmittelausstattungen der Aufgabenbereiche und der Programme unterschiedlicher Aufgabenbereiche.

Das obgenannte gesetzvertretende Dekret sieht vor, dass die Änderungen von Interesse des Schatzmeisters diesem mittels Anlage 8/1 als integrierender Bestandteil dieses Beschlusses übermittelt werden (Dokument Anlage 3).

Es wurde festgestellt, dass auf dem Kapitel für Vertragsverhandlungen genügend Geldmittel für den Bereich der sanitären Leiter und sanitären Leiterinnen des Landesgesundheitsdienstes zur Verfügung stehen.

Im Zertifizierungsbericht des Rechnungshofes – regionale Kontrollsektion für das Trentino-Südtirol, mit Sitz in Bozen, gemäß Beschluss Nr. 13/2023/SCBOLZ/CCR, betreffend den Entwurf „Erster Teilvertrag 2019-2021 zur Erneuerung des Landeskollektivvertrages für den Bereich der sanitären Leiter und sanitären Leiterinnen des Landesgesundheitsdienstes“, erinnert die Sektion an die Notwendigkeit, eine Übereinstimmung zwischen dem Dreijahreszeitraum, über welchen verhandelt wird, und dem Zeitrahmen, auf den sich die einzelnen Bestimmungen beziehen, zu gewährleisten. Aus diesen Überlegungen heraus, wird der Vertragszeitraum 2019-2021 hiermit abgeschlossen.

Dies vorausgeschickt

beschließt

DIE LANDESREGIERUNG

triennio 2024, 2025 e 2026 (inclusivi oneri sociali). I maggiori costi previsti per singola annualità rispetto a quella precedente trovano copertura nel fondo per la contrattazione (documento allegato 2).

In base al punto 5.2 del principio contabile applicato ai sensi dell'allegato 4/2 del decreto legislativo n. 118/2011, la spesa per le obbligazioni derivanti da rinnovi contrattuali del personale dipendente è impegnata per la quota di competenza nell'esercizio in cui è firmato il contratto.

L'articolo 51, comma 2, lettera d) del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 e successive modifiche, disciplina le variazioni compensative tra le dotazioni di cassa delle missioni e dei programmi di diverse missioni.

Il sopracitato decreto legislativo prevede che le variazioni d'interesse del Tesoriere siano trasmesse allo stesso mediante l'allegato 8/1 che costituisce parte integrante della presente deliberazione (documento allegato 3).

È stata accertata la disponibilità di mezzi finanziari sul fondo della contrattazione per l'area della dirigenza sanitaria servizio sanitario provinciale.

Nel rapporto di certificazione della Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per il Trentino-Alto Adige/Südtirol, sede di Bolzano, di cui alla deliberazione n. 13/2023/SCBOLZ/CCR, relativo all'ipotesi di "1° Accordo stralcio 2019-2021 per il rinnovo del contratto collettivo provinciale per il comparto della dirigenza sanitaria del servizio sanitario provinciale", la Sezione richiama la necessità di garantire una corrispondenza tra il triennio oggetto di contrattazione e l'arco temporale a cui si riferiscono le singole disposizioni. In base a queste considerazioni il periodo contrattuale 2019-2021 viene quindi concluso.

Ciò premesso,

LA GIUNTA PROVINCIALE

delibera

einstimmig in gesetzlicher Weise

a voti unanimi legalmente espressi

1. den Entwurf „*Dritter Kollektivvertrag zur Erneuerung des Landeskollektivvertrags für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des leitenden sanitären, Verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches*“, welcher einen integrierenden Bestandteil des vorliegenden Beschlusses bildet - Abschluss des Dreijahreszeitraums 2019-2021(Anlage 1) zu genehmigen,
2. den Bericht über die Ausgaben und Wirtschaftlichkeit des Teilvertrages, welcher einen integrierenden Bestandteil des vorliegenden Beschlusses bildet, zu genehmigen (Anlage 2),
3. die Änderungen in der Kompetenz-ausstattung am Haushaltsvoranschlag der Autonomen Provinz Bozen 2024-2026 laut der Anlage 8/1 zu genehmigen (Dokument Anlage 3),
4. die Mehrausgaben, welche sich aus der Anwendung des vorliegenden Vertrags-entwurfes ergeben, für einen Gesamtbetrag von 84.000.000,00 Euro, davon für das Jahr 2024 14.000.000,00 Euro, für das Jahr 2025 35.000.000,00 Euro und für das Jahr 2026 weitere 35.000.000,00 Euro auf dem eigens dafür vorgesehenen Fonds für die Vertragsverhandlungen für jedes Haushaltsjahr des Haushaltsvoranschlages 2024-2026 im Bereich 20, Programm 03, zu ermächtigen,
5. vom unter Punkt 4 genannten Fonds für jedes Finanzjahr des Haushaltsvor-anschlages die notwendigen Geldmittel zugunsten der Ausgabenkapitel zu beheben, denen die Mehrausgaben des beiliegenden Vertragsentwurfs, angelastet werden, hervorgeht,
6. die entsprechenden Änderungen am Haushaltsvoranschlag, am technischen Dokument und am Verwaltungshaushalt der Autonomen Provinz Bozen 2024-2026 vorzunehmen,

1. di approvare l'ipotesi del "*Terzo accordo collettivo per il rinnovo del Contratto collettivo di comparto per il personale del servizio sanitario provinciale escluso il personale della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale - chiusura triennio 2019-202*", facente parte integrante della presente deliberazione (Allegato 1);
2. di approvare la relazione sui costi e sulla compatibilità economica dell'accordo stralcio, facente parte integrante della presente deliberazione (Allegato 2);
3. di approvare le variazioni in termini di competenza al bilancio di previsione della Provincia autonoma di Bolzano 2024-2026 come da allegato 8/1 (documento allegato 3);
4. di autorizzare i relativi maggiori costi rispetto all'anno precedente, derivanti dall'applicazione della presente ipotesi di accordo, quantificati in complessivi 84.000.000,00 euro, di cui 14.000.000,00 euro per l'anno 2024, 35.000.000,00 euro per l'anno 2025 e ulteriori 35.000.000,00 euro per l'anno 2026 sull'apposito fondo iscritto per ciascun esercizio nella missione 20, programma 03, del bilancio di previsione finanziario 2024-2026;
5. di prelevare dal fondo di cui al punto 4 per ciascuno degli esercizi previsti nel bilancio di previsione le somme necessarie a favore del capitolo di spesa cui fanno carico le maggiori spese connesse con l'ipotesi di contratto collettivo allegato;
6. di effettuare le corrispondenti variazioni al bilancio di previsione, al Documento tecnico di accompagnamento e al bilancio gestionale della Provincia autonoma di Bolzano 2024-2026;

	Betrag/importo 2024	Betrag/importo 2025	Betrag/importo 2026
Fonds Bereich 20, Programm 03			

Kapitel U20031.0420 Finanzposition U0003719 Fondo missione 20, programma 03 Capitolo U20031.0420 Posizione finanziaria U0003719	- 14.000.000,00 €	- 35.000.000,00 €	- 35.000.000,00 €
Kapitel U13011.0000 Finanzposition U0001266 Capitolo U13011.0000 Posizione finanziaria U0001266	+ 14.000.000,00 €	+ 35.000.000,00 €	+ 35.000.000,00 €

7. die Mehrausgaben für den Haushalt 2024 mit 14.000.000,00 Euro „ungebundenen Zuweisungen an den Sanitätsbetrieb“, laut nachstehender Tabelle auf dem Kapitel U13011.0000 zweckzubinden:

7. di impegnare i maggiori costi per l'esercizio del 2024 con 14.000.000,00 euro sul capitolo U13011.0000 "assegnazioni all'Azienda Sanitaria in quota indistinta" come riportato nella sottostante tabella:

	Betrag/importo 2024	Kapitel/ capitolo	Finanzposition/ posizione finanziaria
Anwendung neuer Teilvertrag / applicazione nuovo contratto stralcio	14.000.000,00 €	U13011.0000	U0001266

8. die Ausgabe für die Jahre 2025 und 2026 wird mit jährlich 35.000.000,00 Euro festgelegt. Ihre finanzielle Deckung wird über die Bilanzänderungen, gemäß vorangehender Punkte, auf dem Ausgabenkapitel U13011.0000 „Zuweisung an den Sanitätsbetrieb von nicht zweckgebundenen Anteilen des Landesgesundheitsfonds für laufende Ausgaben“ gesichert, auf dem die buchhalterische Zweckbindung aufgrund des jährlichen Beschlusses der Landesregierung zur Überweisung der Geldmittel an den Sanitätsbetrieb verbucht wird,

8. la spesa relativa alle annualità 2025 e 2026 è determinata in 35.000.000,00 euro annui, la sua copertura finanziaria è garantita dalle variazioni di bilancio di cui ai punti precedenti sul capitolo di spesa U13011.0000 "assegnazione all'Azienda Sanitaria di quote di parte corrente del fondo sanitario provinciale a destinazione indistinta" sul quale verrà registrato l'impegno contabile in forza della deliberazione annuale di Giunta di trasferimento dei fondi all'Azienda Sanitaria;

9. mit gegenständlicher Maßnahme folgende Änderungen in der Kompetenzausstattung am Haushaltsvoranschlag der Autonomen Provinz Bozen 2024-2026, welche in der Anlage 8/1 als integrierender Bestandteil dieses Beschlusses aufscheint, dem Schatzmeister zu übermitteln (Dokument Anlage 3),

9. di trasmettere al tesoriere le variazioni, in termini di competenza al bilancio di previsione della Provincia autonoma di Bolzano 2024-2026, come risultanti dall'allegato 8/1, il quale costituisce parte integrante della presente deliberazione (documento allegato 3);

10. vorliegenden Beschluss mit den entsprechenden Anlagen an den Rechnungshof - Kontrollsektion Bozen, gemäß gesetzesvertretendem Dekret vom 31. Juli 2023, Nr. 113, zu übermitteln,

10. di trasmettere la presente deliberazione e i relativi allegati alla Corte dei conti – Sezione di controllo di Bolzano, in applicazione del decreto legislativo 31 luglio 2023, n. 113;

11. den Präsidenten und die effektiven Mitglieder der Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen zu

11. di autorizzare il Presidente ed i membri effettivi dell'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali a sottoscrivere

ermächtigen, den endgültigen „3. Vertrag zur Erneuerung des Bereichskollektivertrages des Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des leitenden sanitären, verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches für den Dreijahreszeitraum 2019-2021“, der integrierenden Bestandteil dieses Beschlusses bildet (Anlage 1), zu unterzeichnen, nach positiver Bescheinigung durch die Kontrollsektion des Rechnungshofes oder nach Ablauf von 15 Tagen nach Übermittlung des Vertragsentwurfs an den Rechnungshof, im Sinne des gesetzvertretenden Dekrets vom 31. Juli 2023, Nr. 113 betreffend die Durchführungsbestimmung zum Sonderstatut in Sachen Kontrolle durch den Rechnungshof,

12. den endgültigen Kollektivertrag im Sinne von Artikel 5 Absatz 7 des Landesgesetzes vom 19. Mai 2015, Nr. 6, in geltender Fassung, im Amtsblatt der Region Trentino-Südtirol zu veröffentlichen.

DER LANDESHAUPTMANN

DER GENERALSEKRETÄR DER L.R.

definitivamente il „3° Accordo per il rinnovo del contratto collettivo di comparto per il personale del Servizio sanitario provinciale escluso il personale della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale per il triennio 2019-2021“ costituente parte integrante della presente deliberazione (allegato 1), a seguito di certificazione positiva della sezione di controllo della Corte dei conti oppure decorsi 15 giorni dalla trasmissione dell'ipotesi di contratto alla Corte dei conti ai sensi del decreto legislativo 31 luglio 2023, n. 113 in merito alla norma di attuazione allo Statuto speciale in materia di controlli della Corte dei conti;

12. di pubblicare il contratto collettivo definitivo sul Bollettino Ufficiale della Regione Trentino-Alto Adige ai sensi dell'articolo 5, comma 7, della legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6 e successive modifiche.

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

IL SEGRETARIO GENERALE DELLA G.P.



VERTRAGSENTWURF

**3. Kollektivvertrag zur Erneuerung des
Bereichskollektivvertrages des Personals
des Landesgesundheitsdienstes mit
Ausnahme des Personals des leitenden
sanitären, verwaltungs-, technischen und
berufsbezogenen Bereiches
Abschluss des Dreijahreszeitraum 2019-
2021**

IPOTESI CONTRATTUALE

**3° accordo collettivo per il rinnovo del
contratto collettivo di comparto per il
personale del Servizio sanitario provinciale
escluso il personale della dirigenza sanitaria,
amministrativa, tecnica e professionale
Chiusura triennio 2019-2021**

unterzeichnet am
aufgrund des Beschlusses der Landesregierung
vom, Nr.

sottoscritto in data
in base alla deliberazione della Giunta
Provinciale del .../.../..., n.

INHALT

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

- | | |
|---------|--|
| Art. 1 | Anwendungsbereich |
| Art. 2 | Laufzeit und Dauer des Vertrages |
| Art. 3 | Reduzierung und Neufestlegung der Arbeitszeit |
| Art. 4 | Leistungslohn und Flexibilität in der Leistungserbringung |
| Art. 5 | Zusatzdienste |
| Art. 6 | Weiterbildung außerhalb der Normalarbeitszeit |
| Art. 7 | Änderung von Artikel 31 des Bereichskollektivvertrages vom 07.04.2005 – Überstundenentlohnung |
| Art. 8 | Änderung von Artikel 8 der Anlage 4 des Bereichskollektivvertrages vom 07.04.2005 – Zusatzarbeit bei Teilzeitarbeitsverhältnis |
| Art. 9 | Änderung von Artikel 3 des Kollektivvertrages vom 03.12.2021 |
| Art. 10 | Änderung von Artikel 4 des Kollektivvertrages vom 03.12.2021 |
| Art. 11 | Änderung von Artikel 25 des Bereichskollektivvertrages vom 07.04.2005 |
| Art. 12 | Variable Zulage |
| Art. 13 | Personal mit Zweisprachigkeitsnachweis B1 (ex C) |
| Art. 14 | Solidaritätsurlaub |
| Art. 15 | Einführung von neuen Berufsbildern und Korrektur von Berufsbezeichnungen |
| Art. 16 | Neue Bezeichnungen |

INDICE

I. DISPOSIZIONI GENERALI

- | | |
|---------|---|
| Art. 1 | Ambito di applicazione |
| Art. 2 | Decorrenza e durata dell'accordo |
| Art. 3 | Riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro |
| Art. 4 | Salario di produttività e flessibilità della prestazione di lavoro |
| Art. 5 | Servizi aggiuntivi |
| Art. 6 | Formazione oltre l'ordinario orario di lavoro |
| Art. 7 | Modifica all'articolo 31 del contratto collettivo di comparto del 07/04/2005 – Compenso per lavoro straordinario |
| Art. 8 | Modifica dell'articolo 8 dell'allegato 4 del contratto collettivo di comparto del 07/04/2005 – Lavoro supplementare nel rapporto di lavoro a tempo parziale |
| Art. 9 | Modifica dell'articolo 3 del contratto collettivo 3 dicembre 2021 |
| Art. 10 | Modifica dell'articolo 4 del contratto collettivo 3 dicembre 2021 |
| Art. 11 | Modifica dell'articolo 25 del contratto collettivo 07/04/2005 |
| Art. 12 | Indennità variabile |
| Art. 13 | Personale con attestato di bilinguismo B1 (ex C) |
| Art. 14 | Ferie solidali |
| Art. 15 | Introduzione di nuovi profili professionali e correzione di definizioni di professioni |
| Art. 16 | Nuove denominazioni |

AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL

Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen



PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE

Agenzia Provinciale per le relazioni sindacali

Art. 17	Freistellung von Nacht- und Bereitschaftsdiensten	Art. 17	Esonero dai turni notturni e di pronta reperibilità
Art. 18	„Springerzulage“ für Teilzeitbeschäftigte mit Turnusdiensten	Art. 18	„Indennità di sostituzione“ per personale part-time turnista
Art. 19	Erhöhung der Zulage für den Bereitschaftsdienst	Art. 19	Aumento dell'indennità di reperibilità
Art. 20	Erhöhung der Zulage für den Feiertagsdienst	Art. 20	Aumento dell'indennità per servizio festivo
Art. 21	Erhöhung der Zulage für den Nachtdienst	Art. 21	Aumento dell'indennità per servizio notturno
Art. 22	Zusätzliche Mittel für die Vereinheitlichung der vier Bezirksabkommen auf Betriebsebene (Aufgabenzulagen)	Art. 22	Ulteriore finanziamento ai fini dell'unificazione dei 4 accordi aziendali a livello aziendale (indennità di istituto)

II. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

- Art. 23 Aufhebungen von Bestimmungen
Art. 24 Aussetzung der Durchführung des Vertrages

II. DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 23 Abrogazione di disposizioni
Art. 24 Sospensione dell'esecuzione del contratto

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Art. 1

Anwendungsbereich

1. Der vorliegende Kollektivvertrag, falls nicht von den einzelnen Artikeln anders vorgesehen, wird auf alle Bediensteten mit befristetem oder unbefristetem Arbeitsverhältnis des Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des leitenden sanitären, verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches angewandt.

Art. 2

Laufzeit und Dauer des Vertrags

1. Der vorliegende Teilvertrag betrifft den Zeitraum vom 1. Januar 2019 – 31. Dezember 2021 und bildet somit den abschließenden Vertrag dieses Dreijahreszeitraums.
Die rechtliche Behandlung gilt ab dem ersten Tag des Monats, der auf das Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages folgt und bleibt – außer in den Fällen, die in den einzelnen Vertragsbestimmungen und in Artikel 22

I. DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo di comparto si applica, se non diversamente previsto nei singoli articoli, a tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e a tempo indeterminato per il personale del Servizio sanitario provinciale escluso il personale della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale.

Art. 2

Decorrenza e durata dell'accordo

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, e costituisce l'accordo conclusivo del triennio 2019-2021.
Il trattamento giuridico e gli effetti economici decorrono dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto – salvo quanto previsto nelle singole disposizioni contrattuali e dall'articolo 22

AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL

Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen



PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE

Agenzia Provinciale per le relazioni sindacali

- (Beginn der Tätigkeit der einzelnen Institute) vorgesehen sind – jedenfalls in Kraft, bis sie nicht von einem weiteren Vertrag ersetzt wird.
2. Die wirtschaftliche Behandlung gilt ab den in den jeweiligen vertraglichen Bestimmungen vorgesehenen Fristen und, falls nicht festgelegt, ab dem ersten Tag des nächsten Monats, der auf das Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages folgt, und bleibt jedenfalls in Kraft, bis sie nicht von einem weiteren Vertrag ersetzt wird.
 3. Soweit vom vorliegenden Kollektivvertrag nicht anders geregelt, finden, sofern vereinbar, die geltenden Bestimmungen der bereichsübergreifenden Kollektivverträge und der Bereichsverträge für das im Artikel 1 genannte Personal Anwendung.
- (decorrenze dei singoli istituti) – e rimangono comunque in vigore fino a quando non saranno sostituiti da un successivo contratto.
2. Gli effetti economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali e, in mancanza, dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente accordo e rimangono comunque in vigore fino a quando non saranno sostituiti da un successivo contratto.
 3. Per quanto non diversamente disciplinato dal presente contratto collettivo, trovano applicazione, per quanto compatibili, le disposizioni in vigore contenute nei contratti collettivi intercompartimentali e di comparto per il personale di cui all'articolo 1.

Art. 3 Reduzierung und Neufestlegung der Arbeitszeit

1. Absatz 1 von Artikel 10 des Bereichsvertrags vom 07.04.2005, geändert durch Artikel 3 des Kollektivvertrags vom 21.12.2011, wird wie folgt ersetzt:
„1. Die Vollzeitarbeitszeit beträgt 38 Stunden pro Woche. Sie ist in der Regel auf fünf Tage in der Woche zu verteilen und muss mit den Dienst- und Öffnungszeiten für die Öffentlichkeit in Einklang stehen.“
2. Nach Absatz 1 von Artikel 10 des Bereichsvertrages vom 7.4.2005, wie vom gegenständlichen Artikel geändert, werden folgende Absätze 1bis und 1ter eingefügt:
„1bis Für die folgenden Berufsbilder beträgt die Vollzeitarbeitszeit 36 Stunden pro Woche:
 - für alle Berufsbilder des Sanitätsstellenplanes;
 - Sozialassistenten-Koordinatoren/ Sozialassistentinnen/ Koordinatorinnen (FE 7bis),
 - Sozialassistenten/Sozialassistentinnen (FE 7ter),
 - Fachkräfte des zahnärztlichen Dienstes (4. FE),

Art. 3 Riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro

1. Il comma 1 dell'articolo 10 del contratto collettivo di comparto del 07/04/2005 come modificato dall'art. 3 del contratto collettivo del 21/12/2011 è così sostituito:
“1. L'orario di lavoro a tempo pieno è di 38 ore settimanali. Esso è, di norma, articolato su cinque giornate settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.”
2. Dopo il comma 1 dell'articolo 10 del contratto collettivo di comparto del 7/4/2005, come modificato dal presente articolo, vengono inseriti i seguenti commi 1bis e 1ter:
“1bis Per i seguenti profili professionali l'orario di lavoro a tempo pieno è di 36 ore settimanali:
 - per tutti i profili professionali del ruolo sanitario;
 - assistenti sociali coordinatori/coordinatrici (LF 7bis);
 - assistenti sociali (LF 7ter);
 - operatori tecnici/operatori tecniche del servizio odontoiatrico (4° LF);

Palais Widmann, Silvius-Magnago-Platz 1 | 39100 Bozen
Tel. 0471 411180

E-Mail: verhandlungen.contrattazione@provinz.bz.it
PEC: verhandlungen.contrattazioni@pec.prov.bz.it

Palazzo Widmann, Piazza Silvius Magnago 1 | 39100 Bolzano
Tel. 0471 411180

E-Mail: verhandlungen.contrattazione@provinz.bz.it
PEC: verhandlungen.contrattazioni@pec.prov.bz.it



- *Spezialisierte Fachkräfte bestimmt für den zahnärztlichen Dienst (5. FE),*
 - *Altenpfleger/innen und Familienhelfer/innen (4. FE),*
 - *Fachkraft – Pflegehelfer/in (4. FE),*
 - *Fachkraft – Pflegegehilfe/in (4. FE),*
 - *Fachkräfte des psychiatrischen Dienstes (4. FE),*
 - *Bademeistermasseure/innen (5. FE),*
- 1ter Die Arbeitszeit des Personals nach Absatz 1bis ist in der Regel auf fünf Tage in der Woche zu verteilen und muss sich nach den Dienst- und Öffnungszeiten für die Öffentlichkeit richten."
3. Die in diesem Artikel vorgesehenen Änderungen treten am 01.07.2025 in Kraft.

Art. 4

Leistungslohn und Flexibilität in der Leistungserbringung

1. Der Produktivitätsfonds mit den bestehenden Ressourcen, einschließlich des in Artikel 22 des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 genannten Fonds, sowie der für die Finanzierung dieses Abkommens vorgesehenen Mittel, beläuft sich auf 35.087.157,60 Euro und wird dem Sanitätsbetrieb ab 01/01/2025 zugewiesen.
2. Der Produktivitätsfonds kann dem Personal zusätzlich zu seinem fixen und kontinuierlichen Gehalt in Form einer Produktivitätsprämie zugewiesen werden, die auch alternativ an folgende Aspekte gebunden sein kann:
 - a) an die Verwirklichung von Zielen und Programmen, die auf der Grundlage des Betriebsplans mit der Direktion vereinbart werden;

- *operatori tecnici specializzati/operatrici tecniche specializzate addetti/addette al servizio odontoiatrico (5° LF);*
- *assistenti geriatrici e familiari (4° LF);*
- *OSS (operatori sociosanitari/operatrici sociosanitarie) (4° LF);*
- *OTA (operatori tecnici/operatrici tecniche addetti/addette all'assistenza) (4° LF);*
- *OTAP (operatori tecnici/operatrici tecniche addetti/addette all'assistenza psichiatrica) (4° LF);*
- *bagnino massaggiatore/bagnina massaggiatrice (5° LF);*

1ter L'orario di lavoro per il personale di cui al comma 1bis è articolato di norma su cinque giornate settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico."

3. Le modifiche previste dal presente articolo decorrono dal 01.07.2025.

Art. 4

Salario di produttività e flessibilità della prestazione di lavoro

1. Il fondo di produttività comprensivo delle risorse pregresse, incluso il fondo di cui all'art. 22 del contratto di comparto del 07/04/2005 nonché delle risorse destinate al finanziamento del presente accordo, a partire dal 01/01/2025 è pari a euro 35.087.157,60 e viene assegnato all'azienda sanitaria.
2. Il fondo di produttività può essere attribuito al personale in aggiunta allo stipendio fisso e continuativo in forma di un premio di produttività da collegarsi anche alternativamente ai seguenti aspetti:
 - a) alla realizzazione di progetti e programmi concordati con la direzione generale dell'Azienda sanitaria;



- b) an die Verwirklichung von spezifischen Projekten wie auch besonders komplexen und innovativen Projekten;
 - c) an die Ableistung von Mehrstunden seitens des Personals, für welches nicht Artikel 10 Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 gilt;
 - d) an die Ableistung von Zusatzdiensten für das laut Art. 10, Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 genannte Personal;
 - e) an die Ableistung der Weiterbildung außerhalb der Normalarbeitszeit – Bildungsurlaub für das Personal.
3. Die unter Buchstabe a) genannte Produktivitätsprämie, die sogenannte allgemeine Jahresproduktivität, wird jährlich in einzelnen Raten an das gesamte Personal des Bereichs im Verhältnis zum Anfangsgehalt der jeweiligen Funktionsebene auf der Grundlage der auf Betriebsebene vereinbarten Kriterien und in jedem Fall unter Berücksichtigung des Grades der Erreichung der vereinbarten Ziele oder Aufgaben ausgezahlt. Mittels Betriebsvereinbarung kann Teilzeitbeschäftigten die genannte Prämie auch in einer Höhe gewährt werden, die nicht im Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit steht.
4. Die unter Buchstabe b) genannte Prämie, die als „zusätzliche Produktivität“ bezeichnet wird, steht im Zusammenhang mit den spezifischen Zielen und den komplexen und innovativen Projekten, die darauf abzielen, die Gesamtproduktivität, die Qualität, die Effizienz, die Wirksamkeit, die Wirtschaftlichkeit, die Verbesserung der erbrachten Dienstleistungen und die bessere Nutzung der Humanressourcen zu erreichen. Bei der Planung von Projekten ist der Sanitätsbetrieb verpflichtet, die mit dem Land vereinbarten Ziele zu berücksichtigen. Die Verteilungsmethoden werden in einer Betriebsvereinbarung mit den Gewerkschaften festgelegt.
5. Die in Absatz c) genannte Prämie ist an die Leistung von „Mehrstunden“ gekoppelt, die dem nicht unter Artikel 10 Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 fallenden Personal zustehen, das persönlich und
- b) alla realizzazione di progetti specifici nonché a progetti particolarmente complessi e innovativi;
 - c) allo svolgimento del plus orario per il personale non rientrante nel comma 1bis dell'art. 10 del contratto di comparto del 07/04/2005;
 - d) allo svolgimento dei servizi aggiuntivi per il personale di cui all'art. 10, comma 1bis del contratto di comparto del 07/04/2005;
 - e) allo svolgimento di formazione oltre il normale orario di lavoro – permessi formativi al personale.
3. Il premio di produttività di cui alla lettera a), denominato produttività generale annua, è erogato annualmente in quote individuali a tutto il personale del comparto in proporzione allo stipendio iniziale delle singole qualifiche funzionali sulla base dei criteri concordati a livello aziendale e comunque tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi o compiti concordati. In sede di contrattazione aziendale è possibile riconoscere al personale part-time il suddetto premio anche in misura non proporzionata all'orario di lavoro.
4. Il premio di cui alla lettera b), denominato produttività aggiuntiva, è connesso agli obiettivi specifici e ai progetti complessi ed innovativi finalizzati al conseguimento della produttività complessiva, della qualità, dell'efficienza, efficacia, economicità, del miglioramento dei servizi resi, del migliore utilizzo delle risorse umane. Nella programmazione dei progetti l'azienda sanitaria è tenuta a considerare gli obiettivi concordati con la Provincia. Le modalità di attribuzione vengono definite con accordo aziendale con le OO.SS.
5. Il premio di cui alla lettera c) è collegato allo svolgimento delle ore di plusorario che è dovuto al personale non rientrante nel comma 1bis dell'art. 10 del contratto di comparto del 07/04/2005 che concorre



unmittelbar zur Erbringung von Dienstleistungen über die Normalarbeitszeit (38 Stunden) hinaus zur Erreichung der Betriebsziele beiträgt. Die Höchstzahl der Stunden für das berechnete Personal und die Methode der Zuteilung werden in einer Betriebsvereinbarung mit den Gewerkschaften festgelegt.

6. Die in Absatz d) genannte Prämie ist an die Erbringung der in Artikel 5 dieses Vertrages genannten zusätzlichen Leistungen gebunden. Die Verteilungsmodalitäten werden in einer Betriebsvereinbarung mit den Gewerkschaften festgelegt.
7. Die unter Buchstabe e) genannte Prämie steht im Zusammenhang mit der Durchführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der Normalarbeitszeit – Bildungsurlaub für das in Artikel 10 Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 genannte Personal.
8. Die Mittel des Fonds werden wie folgt aufgeteilt:
 - 24.458.510,94 Euro, einschließlich der Sozialabgaben, werden für die Finanzierung der in Artikel 5 dieses Vertrages vorgesehenen Zusatzdienste für das in Artikel 10 Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 genannte Personal sowie für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der Normalarbeitszeit bereitgestellt.
 - Der verbleibende Betrag von 10.628.646,66 Euro, einschließlich der Sozialabgaben, wird wie folgt aufgeteilt:
 - a) 50% zur Finanzierung der jährlichen allgemeinen Produktivität gemäß Absatz 3;
 - b) 5% für die zusätzliche Produktivität gemäß Absatz 4;
 - c) 45% für die Ableistung von Mehrstunden gemäß Absatz 5;

Die Aufteilung der Ressourcen innerhalb des Produktivitätsfonds kann mittels Betriebsabkommen mit den Gewerkschaften abgeändert werden.

personalmente e direttamente all'erogazione delle prestazioni oltre l'orario normale (38 ore) per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Il numero massimo di ore al pari del personale ammesso e le modalità di attribuzione vengono definite con accordo aziendale con le OO.SS.

6. Il premio di cui alla lettera d) è collegato allo svolgimento dei servizi aggiuntivi di cui all'art. 5 del presente contratto. Le modalità di attribuzione vengono definite con accordo aziendale con le OO.SS.
 7. Il premio di cui alla lettera e) è collegato allo svolgimento di formazione/aggiornamento oltre il normale orario di lavoro – permessi formativi al personale di cui al comma 1bis dell'art. 10 del contratto di comparto del 07/04/2005.
 8. Le risorse del fondo sono così ripartite:
 - euro 24.458.510,94 comprensivo di oneri sociali, sono destinate al finanziamento dei servizi aggiuntivi previsti dall'art. 5 del presente contratto per il personale di cui al comma 1bis dell'art. 10 del contratto di comparto del 07/04/2005 nonché della formazione/aggiornamento oltre il normale orario di lavoro.
 - Il restante importo di euro 10.628.646,66 comprensivo degli oneri sociali viene così suddiviso:
 - a) il 50% per finanziare la produttività generale annua di cui al comma 3;
 - b) il 5% è connesso alla produttività aggiuntiva e progetti di cui al comma 4;
 - c) il 45% è collegato all'effettuazione di ore di plusorario di cui al comma 5;
- A livello aziendale la suddivisione delle risorse all'interno del fondo di produttività può essere modificata previo accordo con le OOSS.



9. Für das dem universitären Ausbildungszentrum für Gesundheitsberufe „Claudiana“ zugewiesene Personal werden die Verfahren und Kriterien für die Zuweisung zusätzlicher Dienste von der Schule selbst nach Abkommen mit den Gewerkschaften festgelegt und dem Sanitätsbetrieb mitgeteilt.
10. Während der Laufzeit dieses Vertrags bleibt der wirtschaftliche Wert einer Mehrstunde, der 4% des monatlichen Anfangsgehalts der unteren Gehaltsstufe der zugehörigen funktionalen Qualifikation entspricht, auf dem am 31.12.2010 gezahlten Gehalt eingefroren.
11. Allfällige Restbeträge gemäß der obgenannten Absätze 4, 5, 6 und 7, abzüglich der Kosten, die sich aus der Anhebung der Obergrenze und der Erhöhung gemäß Art. 8 des vorliegenden Vertrages ergeben, fließen in die allgemeine jährliche Produktivität.

Art. 5 Zusatzdienste

1. Um die Kontinuität der Betreuung und der Notfälle in den Krankenhäusern und territorialen Diensten zu gewährleisten, kann der Sanitätsbetrieb auf freiwilliger Basis ab 01/07/2025 mit der betreffenden Person oder dem betreffenden Team die Erbringung zusätzlicher Leistungen vereinbaren, die von dem gesamten in Artikel 10 Absatz 1bis des Bereichsvertrags vom 07.04.2005 genannten Personal außerhalb der Normalarbeitszeiten zu erbringen sind. Diese zusätzlichen Leistungen müssen gleichmäßig auf die Mitglieder des Teams aufgeteilt werden, wobei auf Wunsch jene Personen ein Vorrecht haben, die bei Inkrafttreten dieses Vertrages bereits „Mehrstunden“ zugesprochen hatten. Die gleichmäßige Verteilung wird über einen Zeitraum von sechs Monaten nach Anhörung der Gewerkschaften bewertet.
2. Anrecht auf die Zuweisung der Zusatzdienste haben nur Vollzeitbeschäftigte.

9. Per il personale assegnato al Polo universitario delle professioni sanitarie „Claudiana“ le modalità ed i criteri per l'assegnazione dei servizi aggiuntivi sono definiti dalla Scuola stessa previo accordo con le OO.SS. e comunicati all'azienda sanitaria.
10. Per la durata del presente contratto, il valore economico di un'ora di plusorario, corrispondente al 4% dello stipendio mensile iniziale del livello retributivo inferiore della qualifica funzionale d'appartenenza, rimane congelato al compenso erogato al 31/12/2010.
11. Eventuali residui di cui ai commi 4, 5, 6 e 7, al netto dei costi derivanti dall'elevazione del limite e della maggiorazione di cui all'art. 8 del presente contratto, confluiscono nella produttività generale annua.

Art. 5 Servizi aggiuntivi

1. A decorrere dal 01/07/2025 al fine di garantire la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e territoriali, e in caso di modifiche a breve termine per la copertura dei servizi, l'azienda sanitaria può concordare, su base volontaria, con il singolo e/o équipes interessato/e, l'effettuazione di servizi aggiuntivi da svolgersi oltre l'orario normale di lavoro da tutto il personale di cui comma 1bis dell'articolo 10 del contratto collettivo di comparto del 7/4/2005. Esso deve essere distribuito equamente tra i componenti dell'équipe interessati, con priorità al personale che alla data di entrata in vigore del presente contratto sia assegnatario di plus orario. L'equa distribuzione è valutata su un periodo di 6 mesi previo confronto con le organizzazioni sindacali.
2. Può accedere ai servizi aggiuntivi solamente il personale con rapporto di lavoro full time.



3. Der Zusatzdienst wird auf der Grundlage des organisatorischen Bedarfs zur Sicherstellung der Kontinuität der Versorgung und der Notfälle in den Krankenhäusern und territorialen Diensten bzw. in Fällen, wenn das Personal auf ausdrücklicher Anfrage des Arbeitgebers einen außerplanmäßigen Dienst mit weniger als 72 Stunden Vorankündigung übernimmt, durchgeführt und hat eine Mindestdauer von 2 Stunden außerhalb der normalen Arbeitszeiten.
4. Der Zusatzdienst wird geplant und im Computersystem des Sanitätsbetriebes angezeigt.
5. Die Pflegedirektion weist den Abteilungen und Diensten jährlich das Budget für die Vergütung von Zusatzdiensten zu. Bei der Zuteilung des Budgets werden der Personalbestand und der Stellenplan der Abteilung/Dienststelle, die Notwendigkeit der Gewährleistung der wesentlichen Dienste, sowie eventuelle Projekte von strategischer Bedeutung berücksichtigt.
6. Die Bediensteten unterrichten schriftlich ihren direkten Vorgesetzten über ihre Bereitschaft, Zusatzdienste in der Dienststelle/Abteilung, der sie angehören, und/oder in anderen Dienststellen/Abteilungen zu leisten. Die Verfügbarkeit wird bis auf Widerruf angeboten; dieser ist mindestens 2 Monate im Voraus mitzuteilen.
7. Der gemäß diesem Artikel geleistete Dienst gilt als Arbeitszeit im Sinne von Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe a) des Legislativdekrets Nr. 66/2003.
8. In der Regel dürfen pro Mitarbeiter nicht mehr als 25 Stunden pro Monat und höchstens 250 Stunden pro Jahr für Zusatzdienste vorgesehen werden.
9. Ausgenommen von der Erbringung der Zusatzleistungen sind Bedienstete, die über einen längeren Zeitraum (mindestens 3 Monate) und/oder aus Gründen, die dem Bediensteten zuzuschreiben sind, und welche sich in einem Negativsaldo in Bezug auf die eigene Arbeitssituation befinden.
10. Während der Laufzeit dieses Vertrages werden die im Rahmen von Zusatzleistungen geleisteten Stunden mit einem Betrag vergütet, welcher 3% des monatlichen
3. Il servizio aggiuntivo è effettuato in base alla necessità organizzativa per garantire la continuità assistenziale e le urgenze/emergenze dei servizi ospedalieri e territoriali, nonché qualora il personale, su richiesta espressa del datore di lavoro, copra con un preavviso inferiore a 72 ore un turno non programmato. Il servizio aggiuntivo ha una durata minima di 2 ore oltre il normale orario normale.
4. Il servizio aggiuntivo viene pianificato ed evidenziato sul gestionale informatico aziendale.
5. La direzione tecnico assistenziale assegna annualmente ai reparti e servizi il budget per la remunerazione dei servizi aggiuntivi. Nell'assegnazione del budget si tiene conto della dotazione organica e della pianta organica del reparto/servizio, della necessità di garantire i servizi essenziali e di eventuali progetti a valenza strategica.
6. Il personale comunica, per iscritto, al proprio diretto superiore la disponibilità allo svolgimento di servizi aggiuntivi, nel servizio/reparto di appartenenza e/o in altri servizi/reparti. La disponibilità viene offerta fino a revoca da comunicare con un preavviso minimo di 2 mesi.
7. Il servizio prestato ai sensi del presente articolo è considerato orario di lavoro ai sensi dell'articolo 1 comma 2 lettera a) del D.Lgs. n. 66/2003.
8. Di norma non possono essere pianificate, per ogni singolo collaboratore, più di 25 ore al mese e massimo 250 ore annue di servizi aggiuntivi.
9. Sono esclusi dalla prestazione di servizi aggiuntivi i dipendenti che per periodi prolungati (minimo 3 mesi) e/o per motivi imputabili al dipendente, e che si trovano in un saldo negativo concernente la propria situazione lavorativa.
10. Per la durata del presente contratto le ore di lavoro prestate nel corso dei servizi aggiuntivi sono retribuite con un importo corrispondente al 3% dello stipendio mensile iniziale del livello



- Anfangsgehalts der unteren Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene entspricht, wie im Art. 4 Abs. 10 festgelegt.
11. Die Vergütung für die tatsächlich erbrachten Zusatzleistungen wird nach einer entsprechenden Erklärung der zuständigen Direktionen im zweiten Monat nach deren Erbringung gezahlt.
 12. Der tatsächlich vorgesehene Dienst gemäß Absatz 3 wird mit dem oben genannten Tarif abgerechnet; Dienstanforderungen oder Notfälle, die eine Verlängerung des Dienstes erfordern, werden als Überstunden gezählt.
 13. Die in Artikel 4 Absatz 7 genannten Ressourcen in Höhe von 10% sind für die Finanzierung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der Normalarbeitszeit gemäß Artikel 6 bestimmt.
 14. Auf Betriebsebene kann der im Absatz 13 genannte Prozentsatz im Einvernehmen mit den Gewerkschaften geändert werden.
- retributivo inferiore della qualifica funzionale di appartenenza come specificato all'art. 4 comma 10.
11. Il compenso per i servizi aggiuntivi effettivamente svolti viene liquidato a seguito di apposita rendicontazione da parte delle relative direzioni il secondo mese successivo al suo svolgimento.
 12. Sarà oggetto di rendicontazione con la tariffa di cui sopra il servizio effettivamente pianificato di cui al comma 3; esigenze di servizio o urgenze che comportino il prolungamento del servizio saranno contabilizzate come ore straordinarie.
 13. Le risorse di cui al comma 7 dell'art. 4 nella percentuale del 10% sono destinate al finanziamento della formazione/aggiornamento oltre il normale orario di lavoro di cui all'articolo 6.
 14. La percentuale di cui al comma 13 può essere modificata in seguito ad un accordo aziendale con le OO.SS.

Art. 6
Weiterbildung außerhalb der normalen Arbeitszeit

1. Nach Artikel 41 des Bereichsvertrages vom 7. April 2005 wird der folgende Artikel 41bis eingefügt:

"Art. 41bis
Weiterbildung außerhalb der normalen Arbeitszeit –
Weiterbildungsgenehmigungen für das Personal im Rahmen der obligatorischen Weiterbildung (CME/ECS) und Erwerb der vom Gesundheitsministerium vorgesehenen Weiterbildungspunkte

1. Arbeitnehmende, die verpflichtet sind, CME- und ECS-Credits zu erwerben, können sich, wenn ihre Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung als Arbeitszeit anerkannt werden soll, für eine Anerkennung gemäß den bereits geltenden Regelungen oder als Dienst außerhalb der Normalarbeitszeit entscheiden.

Art. 6
Formazione oltre il normale orario di lavoro

1. Dopo l'articolo 41 del contratto collettivo di comparto del 7 aprile 2005, viene inserito il seguente articolo 41bis:

"Art. 41bis
Formazione oltre il normale orario di lavoro – permessi formativi del personale nell'ambito della formazione obbligatoria (ECM/ECS) e acquisizione dei crediti formativi previsti dal Ministero della salute

1. Il dipendente con obbligo di acquisizione crediti ECM e ECS, se la sua partecipazione ad un evento formativo debba essere riconosciuta quale orario di lavoro, può optare per il riconoscimento secondo le modalità già in vigore oppure quale prestazione oltre l'ordinario orario di lavoro.



- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 2. <i>Weiterbildungsstunden, die über die Normalarbeitszeit hinausgehen, werden mit Ausnahme der Fahrtzeit, die als Arbeitszeit gilt, zu einem pauschalen Stundensatz vergütet, der in Absatz 4 geregelt ist.</i> 3. <i>Der Bildungsurlaub, wie er geregelt ist, fällt unter Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe a) des Legislativdekretes Nr. 66/2003 und gilt daher als Arbeitszeit.</i> 4. <i>Der pauschale Stundensatz für die Weiterbildung außerhalb der normalen Arbeitszeit ist in Artikel 5 Absatz 10 dieses Vertrags festgelegt, und zwar sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte. Die Verwaltung erkennt die Vergütung für die Weiterbildung nur bei Vorliegen einer vom Arbeitnehmer vorgelegten Teilnahmebescheinigung an.</i> 5. <i>Die individuelle Obergrenze für die Weiterbildung über die Normalarbeitszeit hinaus wird auf 50 Stunden pro Jahr festgelegt.</i> 6. <i>Der Bedienstete hat außerdem Anspruch auf Erstattung der Kosten für Anmeldung, Reise, Unterkunft und Verpflegung, die auf der Grundlage von Artikel 41 des Bereichsvertrages vom 07.04.2005 finanziert werden.</i> 7. <i>Weitere Modalitäten für die Anwendung dieses Artikels können nach Betriebsverhandlungen mit den Gewerkschaften festgelegt werden."</i> | <ol style="list-style-type: none"> 2. <i>Le ore di aggiornamento oltre il normale orario di lavoro, escluso il tempo di viaggio che viene conteggiato come orario di lavoro, verranno liquidate con un importo orario onnicomprensivo disciplinato al successivo comma 4.</i> 3. <i>I permessi formativi, così come disciplinati, rientrando nelle finalità di cui all'articolo 1 comma 2 lettera a) del D.Lgs. n. 66/2003 e sono pertanto considerati orario di lavoro.</i> 4. <i>L'importo orario onnicomprensivo per l'aggiornamento oltre il normale orario di lavoro è determinato dall'art.5 comma 10 del presente contratto, sia per il personale full time che per il personale part-time. L'amministrazione riconosce la retribuzione oraria dell'aggiornamento solo in presenza di attestato di partecipazione fornita dal dipendente.</i> 5. <i>Il limite individuale per l'aggiornamento oltre il normale orario di lavoro è fissato in 50 ore all'anno.</i> 6. <i>Al dipendente spetta inoltre il rimborso, finanziato in base all'articolo 41 del contratto collettivo di comparto del 07/04/2005, relativo alle spese d'iscrizione, di viaggio, di vitto e alloggio.</i> 7. <i>Ulteriori modalità applicative del presente articolo possono essere definite previa contrattazione aziendale con le OOSS."</i> |
|---|--|

Art. 7
Änderung von Artikel 31 des
Bereichskollektivvertrages vom 07.04.2005 –
Überstundenentlohnung

1. Im Absatz 3 Buchstabe b) von Artikel 31 des Bereichskollektivvertrages vom 07.04.2005 wird die Zahl „100“ mit der Zahl „150“ ersetzt.
2. Der Absatz 5 von Artikel 31 des Bereichskollektivvertrages vom 07.04.2005, wie von Artikel 8 des Kollektivvertrags vom 21. Dezember 2001 geändert, erhält folgende Fassung:

Art. 7
Modifica all'articolo 31 del contratto collettivo
di comparto del 07/04/2005 – Compenso per
lavoro straordinario

1. Nella lettera b) del comma 3 dell'articolo 31 del contratto collettivo di comparto del 07/04/2005 il numero "100" viene sostituito con il numero "150".
2. Il comma 5 dell'articolo 31 del contratto collettivo di comparto del 07/04/2005, come modificato dall'articolo 8 del contratto collettivo 21 dicembre 2011, è così sostituito:



- „5. Die am 31. Dezember eines jeden Jahres verbleibenden Überstunden können, in Absprache mit dem/der Vorgesetzten, innerhalb der folgenden zwei Jahre als Ruhezeiten ausgeglichen oder, wenn der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin dies beantragt, als Überstundenvergütung mit einer Erhöhung von 50% abgegolten werden.
Nach Ablauf der zwei Jahre werden die verbleibenden nicht ausgeglichenen Stunden von Amts wegen mit einer Erhöhung von 50% innerhalb der vertraglich festgelegten Höchstgrenzen verrechnet.“
3. Absatz 6 von Artikel 31 des Bereichskollektivvertrages vom 07.04.2005 erhält folgende Fassung:
„6. Das Ausmaß der Stundenvergütung zur Bestimmung der Überstundenvergütung wird berechnet, indem der aufgrund der Besoldungsstufe, der Gehaltsklasse oder Vorrückung zustehende Monatslohn, einschließlich der Sonderergänzungszulage, durch den Koeffizienten 160 bei einer Wochenarbeitszeit von 38 Wochenstunden und durch den Koeffizienten 152 bei einer Wochenarbeitszeit von 36 Wochenstunden geteilt wird.“
4. Der Absatz 7 von Artikel 31 des Bereichskollektivvertrages vom 07.04.2005 erhält folgende Fassung:
„7. Das Ausmaß der Überstundenvergütung wird berechnet, indem die normale Stundenvergütung gemäß Absatz 6 um 50% erhöht wird.“
5. Die oben genannten Änderungen gelten für Überstunden, die ab dem 01.01.2025 geleistet werden.
- „5. Le ore di lavoro straordinario residue al 31 dicembre di ogni anno possono essere recuperate in accordo con il superiore quale riposo compensativo entro i due anni successivi, oppure qualora il collaboratore/la collaboratrice ne faccia richiesta, vengono liquidate quale compenso straordinario con una maggiorazione del 50%.
Alla scadenza dei due anni, le ore residue non recuperate vengono liquidate d'ufficio con una maggiorazione del 50% nell'ambito dei limiti contrattuali massimi stabiliti.“
3. Il comma 6 dell'articolo 31 del contratto collettivo di comparto del 07/04/2005 è così sostituito:
„6. La misura del compenso orario ai fini del calcolo per la determinazione del compenso per lavoro straordinario è determinata dividendo lo stipendio mensile spettante per livello retributivo, classe o scatto, compresa l'indennità integrativa speciale, per il coefficiente 160 in caso di settimana lavorativa di 38 ore e per il coefficiente 152 in caso di settimana lavorativa di 36 ore.“
4. Il comma 7 dell'articolo 31 del contratto collettivo di comparto del 07/04/2005 è così sostituito:
„7 La misura del compenso per lavoro straordinario è determinata aumentando il valore di cui comma 6 del 50%.“
5. Le modifiche suddette decorrono, per le ore di lavoro straordinario espletate dal 01/01/2025.

Art. 8

**Änderung von Artikel 8 der Anlage 4 des
Bereichskollektivvertrages vom 07.04.2005 –
Zusatzarbeit bei Teilzeitarbeitsverhältnis**

Art. 8

**Modifica dell'articolo 8 dell'allegato 4 del
contratto collettivo di comparto del
07/04/2005 – Lavoro supplementare nel
rapporto di lavoro a tempo parziale**



1. Die Absätze 2 und 3 von Artikel 8 der Anlage 4 des Bereichskollektivvertrages vom 07.04.2005 erhalten folgende Fassung:

"2. Die maximal innerhalb eines Jahres zugelassenen ausführbaren individuellen Zusatzarbeitsstunden des/der Bediensteten belaufen sich auf 150 Stunden.

Die am 31.12. eines jeden Jahres verbleibenden Überstunden können vom Bediensteten innerhalb der folgenden 2 Jahre nach Absprache mit den/der Vorgesetzten zum Ausgleich als Ruhezeit genutzt oder, wenn er/sie dies beantragt, als Vergütung für Zusatzarbeitsstunden mit einer Erhöhung von 60% ausbezahlt werden.

Jene Stunden, die nicht innerhalb der zwei Jahre ausgeglichen werden, im Rahmen der im Absatz 2 vorgesehenen Grenze werden mit einer Erhöhung von 60% pro geleistete Stunde entschädigt."

2. Die oben genannten Änderungen treten für geleistete Zusatzarbeitsstunden ab dem 01.01.2025 in Kraft.

1. I commi 2 e 3 dell'articolo 8 dell'allegato 4 del contratto collettivo di comparto del 07/04/2005 sono così sostituiti:

"2. Il numero massimo di lavoro supplementare individuale effettuabile nell'arco dell'anno dal/dalla dipendente è pari a 150 ore.

Le ore di lavoro supplementari residue al 31/12 di ogni anno possono essere recuperate, in accordo con il superiore, quale riposo compensativo entro i due anni successivi, oppure qualora il dipendente ne faccia richiesta, liquidate con una maggiorazione del 60%.

Le ore non recuperate entro i due anni sono retribuite, entro il limite di cui al comma 2, con una maggiorazione del 60% per ogni ora prestata."

2. Le modifiche suddette decorrono, per le ore di lavoro supplementare espletate, dal 01/01/2025.

Art. 9
Änderung von Artikel 3 des
Kollektivvertrages vom 3. Dezember 2021 –
Spezifische Pflegezulage

1. Die in Artikel 3 des Kollektivvertrags vom 3. Dezember 2021 genannte Zulage wird durch eine zweite Zulage in Höhe von 160,00 Euro ergänzt.
2. Die Bestimmungen dieses Artikels treten am 01/01/2024 in Kraft.
3. Aufgrund fehlender finanzieller Deckung wird die erste und zweite Quote im Jahr 2024 nur zu 94% ausbezahlt.

Art. 10
Änderung von Artikel 4 des
Kollektivvertrages vom 3. Dezember 2021 –
Zulage für den Patientenschutz und die
Förderung der Gesundheit

Art. 9
Modifica all'articolo 3 del contratto collettivo
3 dicembre 2021 – Indennità di specificità
infermieristica

1. L'indennità di cui all'articolo 3 del contratto collettivo del 3 dicembre 2021 è integrata da una seconda quota nella misura di 160,00 euro.
2. Le previsioni del presente articolo decorrono dal 01/01/2024.
3. A causa della mancata copertura finanziaria, nel 2024 verrà erogato solo il 94% della prima e seconda quota.

Art. 10
Modifica all'articolo 4 del contratto collettivo
3 dicembre 2021 – indennità di tutela del
malato e promozione della salute



1. Die in Artikel 4 des Kollektivvertrags vom 3. Dezember 2021 vorgesehene Zulage wird durch eine zweite Quote ergänzt, in Höhe von:
 - a) 68,00 € für die folgenden Berufsbilder
 - Spezialisierte Fachkraft des zahnärztlichen Dienstes (5. FE)
 - Fachkraft des zahnärztlichen Dienstes (4. FE)
 - Altenpfleger/in und Familienhelfer/in (4. FE)
 - Bademeistermasseur/in (5. FE)
 - 138,00 Euro für die restlichen Berufsbilder des Sanitätsstellenplanes sowie für die Sozialassistenten-Koordinatoren/ Sozialassistentinnen/ Koordinatorinnen (FE 7bis) und für die Sozialassistenten/Sozialassistentinnen (FE 7ter)
 2. Die Bestimmungen dieses Artikels treten am 01.01.2024 in Kraft.
 3. Aufgrund fehlender finanzieller Deckung wird die erste und zweite Quote im Jahr 2024 nur zu 94% ausbezahlt.
1. L'indennità di cui all'articolo 4 del contratto collettivo del 3 dicembre 2021 è integrata da una seconda quota nella misura di:
 - a) 68,00 euro per i seguenti profili professionali:
 - operatori tecnici specializzati/operatrici tecniche specializzate addetti/addette al servizio odontoiatrico (5° I.f.)
 - operatori tecnici/operatrici tecniche del servizio odontoiatrico (4° I.f.)
 - assistenti geriatrici e familiari (4° I.f.)
 - bagnini massaggiatori/bagnine massaggiatrici (5° I.f.).
 - 138,00 euro per il personale restante del ruolo sanitario nonché per i/le assistenti sociali coordinatori/coordinatrici (LF 7bis) e per i/le assistenti sociali (LF 7ter);
 2. Le previsioni del presente articolo decorrono dal 01/01/2024.
 3. A causa della mancata copertura finanziaria, nel 2024 verrà erogato solo il 94% della prima e seconda quota.

Art. 11
Änderung von Artikel 25 des
Kollektivvertrages vom 07.04.2005

1. Artikel 25 Absatz 2 des Bereichsvertrages vom 7. April 2005 wird wie folgt ersetzt:

"2. Den Berufsbildern Hilfskrankenpfleger/in, Säuglingspfleger/in, psychiatrischer/e Hilfskrankenpfleger/in mit einjährigem Kurs sowie Masseur/in steht eine Aufgabezulage im Ausmaß von 250,00 Euro zu."
2. Artikel 25 Absatz 4 des Bereichsvertrages vom 7. April 2005 wird wie folgt ersetzt:

"4. Dem Personal des Berufsbildes Fachkraft Pflegegehilfe/Pflegegehilfin steht eine Zulage im Ausmaß von 110,00 Euro, dem Personal des Berufsbildes Pflegehelfer/Pflege-

Art. 11
Modifica dell'articolo 25 del contratto
collettivo 7 aprile 2005

1. L'articolo 25 comma 2 del contratto collettivo di comparto del 7 aprile 2005, viene sostituito come segue:

"2. Al profilo professionale di infermiere generico, puericultrice, infermiere psichiatrico con un anno di corso, massaggiatore e massofisioterapista spetta un'indennità di istituto nella misura di 250,00 euro."
2. L'articolo 25 comma 4 del contratto collettivo di comparto del 7 aprile 2005, viene sostituito come segue:

"4. Al personale OTA spetta un'indennità nella misura di 110,00 euro, al personale OSS e OTAP spetta un'indennità nella misura di 130,00 euro. Al personale OSS che abbia acquisito una specializzazione,



helferin und Fachkraft des psychiatrischen Dienstes steht eine Zulage im Ausmaß von 130,00 Euro zu. Dem Personal des Berufsbildes Pflegehelfer/Pflegehelferin, das eine Spezialisierung erworben hat, die vom Betrieb für die Ausübung der zugewiesenen Aufgaben verlangt wird, steht eine Zulage im Ausmaß von 150,00 Euro zu."

richiesta dall'Azienda per lo svolgimento delle mansioni assegnate, spetta un'indennità nella misura di 150,00 euro."

3. Die Bestimmungen dieses Artikels treten am 01.01.2024 in Kraft.
3. Le previsioni del presente articolo decorrono dal 01/01/2024.

Art. 12 Variable Zulage

1. Für das Personal gemäß Absatz 1 bis von Artikel 10 des Bereichsvertrages vom 07.04.2005, welches in einem Bereich arbeitet, welcher eines oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllt:
- bettenführende Abteilungen,
 - Betreuung mit 24 Stundendienst,
 - Abteilungen/Dienste im Akutbereich,
 - Abteilungen/Dienste mit hoher psychosozialer Belastung,

kann eine variable Zulage gewährt werden, in Höhe von:

- für das in Artikel 10 Buchstabe a) und Artikel 11 Absatz 1 und 2 dieses Vertrags genannte Personal: von 50 bis 86,00 Euro;
- für das in Artikel 9 und Artikel 10 Buchstabe b) dieses Vertrags genannte Personal: von 86 bis 125,00 Euro.

2. Die betreffenden Abteilungen und Dienste sowie die Berufsfiguren, die diese Zulage erhalten, werden mittels Betriebsabkommen festgelegt. Für die entsprechende Verhandlung wird für das Jahr 2024 ein Fond in der Höhe von 4.961.209,99 Euro sowie ab dem Jahr 2025 5.274.924,78 Euro von (Fondsbeträge einschließlich der Sozialabgaben) zugewiesen.

3. Nur für das in Artikel 3 Absatz 2 genannte Personal wird die variable Zulage des vorliegenden Artikels durch die Zulage für die aufreibende Arbeit, eingeführt mittels Artikel 35 des Bereichskollektivvertrages vom 7. April

Art. 12 Indennità variabile

1. Al personale di cui al comma 1 bis dell'art. 10 del contratto collettivo di comparto del 07/04/2005, operante nei reparti e servizi che soddisfano una o più delle caratteristiche di cui sotto:

- reparti di degenza;
- assistenza 24 ore su 24;
- reparti/servizi dell'ambito acuto;
- reparti/servizi con alto carico psico-sociale;

può essere concessa un'indennità variabile nella misura di:

- per il personale destinatario dell'articolo 10, lettera a) nonché per il personale destinatario dell'art. 11, commi 1 e 2 del presente contratto: da 50 ad 86,00 euro;
- per il personale destinatario dell'articolo 9 e dell'articolo 10, lettera b) del presente contratto: da 86 a 125,00 euro.

2. Con accordo aziendale vengono definiti i relativi reparti e servizi e figure professionali destinatari della presente indennità. Alla relativa contrattazione viene assegnato, per l'anno 2024 un relativo fondo di 4.961.209,99 euro e, a partire dall'anno 2025, un fondo di 5.274.924,78 euro (importi comprensivi di oneri sociali).

3. Per il solo personale di cui all'art. 3 comma 2, l'indennità del presente articolo sostituisce l'indennità di lavoro logorante istituita con l'articolo 35 del contratto collettivo di comparto del 7 aprile 2005 e l'indennità per il servizio



2005, sowie die Zulage für den Hauspflagedienst, eingeführt mittels Artikel 8 des 2. Teilvertrages vom 3. Dezember 2021 ersetzt.

domiciliare, istituita con l'articolo 8 del 2° contratto stralcio del 3 dicembre 2021.

Art. 13
Personal mit Zweisprachigkeitsnachweis B1
(ex C)

1. Krankenpfleger/innen, Kinderkrankenpfleger/innen und Sanitätsassistent/innen, deren Gehaltsentwicklung aufgrund von Artikel 12 der Anlage 2 des Kollektivvertrages für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes vom 28. August 2001 bzw. von Artikel 4, Absatz 2 der Anlage 2 des Kollektivvertrages vom 07.04.2005 in den Jahren von 2002 – 2019 blockiert war, können die wirtschaftliche Anerkennung der bis 31.12.2019 erworbenen Berufserfahrung beantragen.
2. Die berufliche Entwicklung steht ab dem ersten Tag des Monats nach Inkrafttreten des Vertrages zu, sofern der Antrag innerhalb von 90 Tagen ab Inkrafttreten desselben eingereicht wird. Bei Anträgen, die nach dieser Frist eingehen, wird die berufliche Entwicklung ab dem ersten Tag des Monats nach der Einreichung anerkannt.

Art. 14
Solidaritätsurlaub

1. Auf freiwilliger Basis und unentgeltlich kann das Personal des Landesgesundheitsdienstes, mit Ausnahme des Personals des leitenden sanitären, verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches, die ihm zur Verfügung stehenden Urlaubstage über die vier Jahreswochen (diese werden bei einer Fünf-Tage-Woche mit 20 Tagen berechnet) hinaus, die es gemäß Artikel 10 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 66/2003 unbedingt in Anspruch nehmen muss, ganz oder teilweise einem anderen Vertreter/einer anderen Vertreterin des obigen

Art. 13
Personale con attestato di bilinguismo B1
(ex C)

1. Gli infermieri/Le infermiere, gli infermieri pediatrici/le infermiere pediatriche e gli/le assistenti sanitari/sanitarie il cui sviluppo salariale è stato bloccato, negli anni 2002 – 2019, in base all'articolo 12 dell'allegato 2 del Contratto Collettivo per il Personale del Servizio Sanitario provinciale del 28 agosto 2001 rispettivamente all'articolo 4, comma 2 dell'allegato 2 del Contratto Collettivo del 07/04/2005, possono richiedere il riconoscimento economico dell'esperienza professionale acquisita fino al 31/12/2019.
2. La progressione professionale è riconosciuta dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore dell'accordo, a condizione che la domanda sia presentata entro 90 giorni dall'entrata in vigore dello stesso. Per le domande pervenute oltre tale termine la progressione è riconosciuta dal primo giorno del mese successivo alla presentazione.

Art. 14
Ferie solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il personale del Servizio sanitario provinciale, escluso il personale della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale, può cedere, in tutto o in parte, le giornate di ferie nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali (esse sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni), di cui lo stesso deve necessariamente fruire ai sensi dell'art.10 del D.Lgs.n.66/2003 ad un altro/un'altra rappresentante del suddetto ambito di personale che:

AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL

Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen



PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE

Agenzia Provinciale per le relazioni sindacali

Personalbereichs
welcher/welche:

übertragen,

- den minderjährigen Kindern und/oder dem Ehegatten/der Ehegattin, dem/der beim Standesamt regelmäßig gemeldeten Lebensgefährten/Lebensgefährtin beistehen muss, die aufgrund besonderer Gesundheitszustände einer ständigen Pflege bedürfen,
 - aus schwerwiegenden, gesundheitlichen Gründen für sich selbst benötigt und um im Rahmen des Möglichen die Anwendung der Gehaltskürzungen gemäß Artikel 30 des BÜKV vom 12.02.2008 zu verschieben.
2. Obiges Personal, welches sich in den in Absatz 1 genannten Notfällen befindet, kann beim Sanitätsbetrieb einen spezifischen und wiederholbaren Antrag auf Inanspruchnahme von Ferien für maximal 30 Tage für jeden Antrag stellen, gegen Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung, die die Notwendigkeit für die jeweilige Behandlung nachweist, ausgestellt ausschließlich von einer geeigneten öffentlichen oder vertragsgebundenen Gesundheitseinrichtung.
 3. Nach Eingang des Antrags informiert der Sanitätsbetrieb unverzüglich alle Mitarbeiter/innen über den Bedarf, wobei die Anonymität des Antragstellers/der Antragstellerin gewahrt bleibt.
 4. Das Personal, das beabsichtigt, sich dem Antrag freiwillig anzuschließen, muss seine Entscheidung unter Angabe der Anzahl der Urlaubs- oder Ruhetage, auf die sie zu verzichten beabsichtigen, schriftlich hinterlegen.
 5. Ist die Zahl der angebotenen Urlaubstage höher als die Zahl der beantragten Tage und liegen mehrere Anträge vor, werden die abgetretenen Tage anteilig auf alle Antragsteller aufgeteilt.
 6. Ist die Zahl der angebotenen Urlaubstage geringer als die Zahl der beantragten Tage und liegen mehrere Anträge vor, werden die abgetretenen Tage anteilig auf alle Antragsteller aufgeteilt.
- abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori e/o all/alla coniuge, al compagno/alla compagna convivente, regolarmente registrato/registrata presso l'anagrafe che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti;
 - per gravi motivi di salute ne necessiti per sé stesso e per posticipare, nei limiti del possibile, l'applicazione delle decurtazioni stipendiali stabilite dall'articolo 30 CCI d.d. 12/02/2008
2. Il suddetto personale che si trova nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 può presentare specifica richiesta all'Azienda, reiterabile, di utilizzo di ferie per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità di cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
 3. L'Azienda, ricevuta la richiesta, rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del/della richiedente.
 4. Il personale che intende aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizza per iscritto la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
 5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni verrà effettuata in misura proporzionale tra tutto il personale offerente.
 6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute saranno distribuite in misura proporzionale tra tutti i/tutte le richiedenti.

Palais Widmann, Silvius-Magnago-Platz 1 I 39100 Bozen
Tel. 0471 411180
E-Mail: verhandlungen.contrattazioni@provinz.bz.it
PEC: verhandlungen.contrattazioni@pec.prov.bz.it

Palazzo Widmann, Piazza Silvius Magnago 1 I 39100 Bolzano
Tel. 0471 411180
E-Mail: verhandlungen.contrattazioni@provinz.bz.it
PEC: verhandlungen.contrattazioni@pec.prov.bz.it



- | | |
|---|--|
| <p>7. Das antragstellende Personal kann die übertragenen Tage erst dann in Anspruch nehmen, wenn es seinen vollen Urlaubsanspruch sowie die bezahlte stundenweise Abwesenheit aus besonderen persönlichen oder familiären Gründen und etwaige angesammelte Ausgleichsruhezzeiten verbraucht hat.</p> <p>8. Sobald der Urlaub erworben wurde, steht er dem Antragsteller so lange zur Verfügung, bis der Bedarf, der die Übertragung gerechtfertigt hat, weiter besteht.</p> <p>9. Fallen die Voraussetzungen für die Rechtfertigung der Notwendigkeit weg, bevor der Antragsteller die Urlaubs- und Ruhetage ganz oder teilweise in Anspruch genommen hat, stehen diese Tage dem/der Anbieter/in nach dem Kriterium der Verhältnismäßigkeit wieder zur Verfügung.</p> | <p>7. Il personale richiedente può fruire delle giornate cedute solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie allo stesso spettanti, nonché delle assenze orarie retribuite per particolari motivi personali o familiari e dei riposi compensativi eventualmente maturati.</p> <p>8. Una volta acquisite, le ferie rimangono nella disponibilità del/della richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione.</p> <p>9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del/della richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.</p> |
|---|--|

Art. 15
Einführung von neuen Berufsbildern und
Korrektur von Berufsbezeichnungen

1. Mit Wirkung vom ersten Tag des Monats, der auf das Inkrafttreten dieses Vertrags folgt, wird das Berufsbild des Gesundheitsexperten – Bereich klinische Forschung – in der 8. Funktionsebene im Personalbereich des Landesgesundheitsdienstes festgelegt.

Aufgaben:

Der Gesundheitsexperte – Bereich klinische Forschung – unterstützt den forschenden Arzt bei der Durchführung von klinischen Studien, unterstützt und koordiniert die Prüfung in wissenschaftlicher und methodischer Hinsicht und nimmt insbesondere die folgenden Aufgaben wahr:

- fungiert als Bindeglied zwischen dem Forschungsleiter, dem am Studienprotokoll beteiligten Forschungsteam und dem Projektträger; bewertet gemeinsam mit dem *Principal Investigator* (PI) die Durchführbarkeit der Studie (Zahlenpotential des Zentrums, Wettbewerbsfähigkeit mit anderen bereits laufenden Studien, Angemessenheit der Ressourcen),

Art. 15
Introduzione di nuovi profili professionali e
correzione di definizioni di professioni

1. È istituito, con decorrenza dal 1° giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto, il profilo professionale di esperto sanitario – settore di ricerca clinica – nella 8° qualifica funzionale nel comparto del personale del Servizio Sanitario Provinciale.

Mansioni:

L'esperto sanitario – settore di ricerca clinica – affianca il medico sperimentatore nella conduzione degli studi clinici, supportando e coordinando la sperimentazione da un punto di vista scientifico e metodologico, in particolare svolge le seguenti mansioni:

- funge da collegamento tra lo sperimentatore principale, il team di ricerca coinvolto nel protocollo di studio ed il promotore; valuta la fattibilità dello studio assieme al *Principal Investigator* (PI) (potenzialità numerica del centro, competitività con altri studi già aperti, adeguatezza delle risorse);

AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL

Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen



PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE

Agenzia Provinciale per le relazioni sindacali

- reicht die Studie beim Ethikkomitee ein und bereitet die erforderlichen Unterlagen vor,
 - unterhält Beziehungen zu Sponsoren, definiert und verfolgt studienbezogene Arbeitsabläufe innerhalb und außerhalb der Abteilung,
 - plant die Datenerfassung, ist aktiv an der Dateneingabe beteiligt und führt die Datenqualitätskontrolle durch,
 - arbeitet mit dem Sponsor beim Eröffnungsaudit und den Überwachungs- und Abschlussbesuchen des Zentrums zusammen,
 - verwaltet die biologischen Studienproben im Labor,
 - verwaltet experimentelle Arzneimittel (Buchhaltung-Bestellungen-Entsorgung),
 - verwaltet die Ausrüstung des Zentrums und die gesamte Dokumentation der Studie und pflegt das Hauptdatenarchiv,
- Zugangsvoraussetzung:*
- Laureatsdiplom im Gesundheitsbereich,
 - Zweisprachigkeitsnachweis C1 (ex A)

- sottopone lo studio al comitato etico preparando la documentazione necessaria
 - cura i rapporti con gli sponsor, definisce e segue i flussi di lavoro studio-correlati, interni ed esterni al reparto;
 - pianifica la raccolta dei dati, si occupa attivamente del data entry ed esegue il controllo della qualità dei dati;
 - collabora con lo sponsor nelle visite di apertura audit e monitoring e chiusura del centro;
 - gestisce i campioni biologici di studio in laboratorio;
 - gestisce i farmaci sperimentali (contabilità-ordini-smaltimento);
 - gestisce le attrezzature del centro e l'intera documentazione dello studio e cura la gestione dell'archivio dati principale;
- Requisiti di accesso*
- laurea magistrale in ambito sanitario;
 - Attestato di bilinguismo C1 (ex A)

Art. 16

Neue Bezeichnungen

1. Folgende Berufsbezeichnungen gemäß Kollektivvertrag vom 28. August 2001, i.g.F., werden in der deutschen Sprache korrigiert:
 - statt medizinische/r-röntgentechnische/r Assistent/Assistentin: medizinische/r Radiologietechnologe/in;
 - statt Orthoptiker/in – Ophthalmologie-Assistent/in: Orthoptist/in-Ophthalmologieassistent/in;
 - statt Gehörmesstechniker/in: Audiometrietechner/in;
 - statt Hörgeräteakustiker/in: Hörakustiker.

Art. 16

Nuove denominazioni

1. Le seguenti definizioni delle professioni ai sensi del contratto collettivo 28 agosto 2001, e ss.mm., sono corrette nella lingua tedesca come segue:
 - invece di medicinische/r-röntgentechnische/r Assistent/Assistentin: medicinische/r Radiologietechnologe/in;
 - invece di Orthoptiker/in – Ophthalmologie-Assistent/in: Orthoptist/in-Ophthalmologieassistent/in;
 - invece di Gehörmesstechniker/in: Audiometrietechner/in;
 - invece di Hörgeräteakustiker/in: Hörakustiker.

Art. 17

Freistellung vom Nacht- und Bereitschaftsdienst

Palais Widmann, Silvius-Magnago-Platz 1 □ 39100 Bozen
Tel. 0471 411180
E-Mail: verhandlungen.contrattazione@provinz.bz.it
PEC: verhandlungen.contrattazioni@pec.prov.bz.it

Art. 17

Esonero dai turni notturni e di pronta reperibilità

Palazzo Widmann, Piazza Silvius Magnago 1 □ 39100 Bolzano
Tel. 0471 411180
E-Mail: verhandlungen.contrattazione@provinz.bz.it
PEC: verhandlungen.contrattazioni@pec.prov.bz.it



- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Auf Antrag der Betroffenen können Bedienstete, die älter als 55 Jahre sind, von der Verpflichtung zur Leistung von Nachtturnus- und Bereitschaftsdienst befreit werden. 2. Die Ermächtigung zur Befreiung laut vorhergehendem Absatz wird vom jeweiligen Vorgesetzten der zuständigen Struktur erteilt, vorausgesetzt die organisatorischen Anforderungen des Dienstes erlauben es und eine gerechte Aufteilung der Bereitschaftsdienste unter den Bediensteten, die nicht über die Voraussetzungen verfügen, ist gewährleistet. 3. Falls die Ermächtigung nicht erteilt werden kann, erfolgt die begründete Nichterteilung schriftlich, damit der Antragsteller dem koordinierenden Pflegedienstleiter bzw. Verwaltungsleiter oder Verwaltungsdirektor/Verwaltungsdirektorin des jeweiligen Bezirkes einen eventuellen Überprüfungsantrag vorlegen kann. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Su richiesta degli interessati, il personale con età superiore a 55 anni, può essere esonerato dall'obbligo di svolgimento dei turni notturni e di pronta reperibilità. 2. L'autorizzazione all'esonero di cui al comma precedente compete al superiore preposto in osservanza delle sottostanti condizioni: le esigenze organizzative del servizio lo permettano e venga garantita tra il personale non avente il requisito un'equa distribuzione dei servizi di pronta reperibilità. 3. Qualora l'autorizzazione non possa essere rilasciata, il diniego motivato avviene in forma scritta per permettere al richiedente di presentare una eventuale istanza di disamina al dirigente tecnico assistenziale coordinatore rispettivamente dirigente e direttore amministrativo/direttrice amministrativa del rispettivo comprensorio. |
|--|---|

Art. 18
Springerzulage für Teilzeitbeschäftigte mit Turnusdiensten

1. Vorbehaltlich der Einhaltung der Ruhepausen laut Art. 22 BÜKV vom 12.02.2008 erhalten Teilzeitbeschäftigte mit Turnusdiensten, die auf ausdrückliche Anfrage des Arbeitgebers einen außerplanmäßigen Dienst von mindestens 4 Stunden bei einer Ankündigungsfrist von weniger als 72 Stunden übernehmen, eine zusätzliche Vergütung von 10,00 Euro brutto für jede geleistete Stunde, wobei Bruchteile von Stunden anteilig vergütet werden.
2. Die Vergütung laut Absatz 1 wird ab dem 01.01.2025 aus einem jährlichen Fonds in Höhe von 525.000,00 Euro inklusive Sozialbeiträge finanziert.
3. Etwaige Restbeträge des im vorhergehenden Absatz genannten Fonds fließen in den Fond der jährlichen allgemeinen Produktivität gemäß Artikel 4.
4. Mögliche Anpassungen in der Anwendung dieses Instituts können auf Betriebsebene verhandelt werden.

Art. 18
Indennità di sostituzione per personale part-time turnista

1. Fatto salvo il rispetto dei riposi come disciplinato dall'art. 22 del CCI del 12.02.2008, qualora il personale turnista con orario di lavoro part-time, su richiesta espressa del datore di lavoro, copra con un preavviso inferiore a 72 ore un turno non programmato di minimo 4 ore, gli viene riconosciuto un compenso aggiuntivo per ogni ora lavorata pari a 10,00 euro lordi, le frazioni di ore vengono remunerate in proporzione.
2. L'indennità di cui al comma precedente viene finanziata, a decorrere dal 01/01/2025 con un fondo annuo pari a euro 525.000,00 comprensivo di oneri riflessi.
3. Eventuali residui del fondo di cui al comma precedente confluiscono nel fondo della produttività generale annua di cui all'art. 4.
4. Eventuali ulteriori modalità applicative del presente istituto possono essere demandate alla contrattazione aziendale.



Art. 19
Erhöhung der Zulage für den
Bereitschaftsdienst

1. Absatz 6 von Artikel 30 des Bereichsvertrages vom 7.04.2005 wird wie folgt ersetzt:

„6. Für den Bereitschaftsdienst steht ab 01.01.2025 eine Zulage im Ausmaß von 7,00 Euro pro Stunde zu.“

Art. 20
Erhöhung der Zulage für den Feiertagsdienst

1. Absatz 2 von Artikel 33 des Bereichsvertrages vom 7. April 2005 wird mit Wirkung 01/01/2025 wie folgt ersetzt:
„2. Für jede Stunde der Feiertagsarbeit (Sonn- und Feiertage) steht eine Zulage von 5,00 Euro zu.
Für die Anwesenheit im Dienst, unabhängig von dessen Dauer, steht jedenfalls eine einmalige Zulage von 7,00 zu.“

Art. 21
Erhöhung der Zulage für den Nachtdienst

1. Absatz 2 von Artikel 34 des Bereichsvertrages vom 7.04.2005 wird mit Wirkung 01/01/2025 wie folgt ersetzt:
„2. Für jede Stunde des Nachtdienstes steht eine Zulage von 7,00 Euro zu.“

Art. 22
Zusätzliche Mittel für die Vereinheitlichung
der 4 Bezirksabkommen auf Betriebsebene
(Aufgabenzulage)

1. Die zusätzlichen Mittel für die Vereinheitlichung der 4 Betriebsabkommen auf Betriebsebene in Bezug auf die Aufgabenzulage gemäß Art. 25 des Bereichsvertrages vom 7. April 2005, werden mit Beginn des Jahres 2025 um 1.893.307,39

Art. 19
Aumento dell'indennità di reperibilità

1. Il comma 6 dell'articolo 30 del contratto collettivo di comparto del 7.04.2005 è così sostituito:
„6. Per il servizio di pronta reperibilità spetta l'indennità oraria di euro 7,00 con decorrenza 01.01.2025.“

Art. 20
Aumento dell'indennità per servizio festivo

1. Il comma 2 dell'articolo 33 del contratto collettivo di comparto del 7.04.2005 è così sostituito con decorrenza 01/01/2025:
„2. Per ogni ora di servizio festivo "domeniche/festività" spetta un'indennità di euro 5,00.
Per la presenza in servizio, indipendentemente della durata, spetta comunque un'indennità di quota unica pari a 7,00.“

Art. 21
Aumento dell'indennità per servizio notturno

1. Il comma 2 dell'articolo 34 del contratto collettivo di comparto del 7.04.2005 è così sostituito con decorrenza 01/01/2025:
„2. Per ogni ora di lavoro notturno spetta un'indennità di euro 7,00.“

Art. 22
Ulteriore finanziamento ai fini
dell'unificazione dei 4 accordi comprensoriali
a livello aziendale (indennità di istituto)

1. Gli ulteriori mezzi finanziari ai fini dell'unificazione dei 4 accordi comprensoriali a livello aziendale, con riferimento all'indennità di istituto di cui all'art. 25 del contratto collettivo di comparto del 7 aprile 2005, vengono aumentati a decorrere

AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL
Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen



PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE
Agenzia Provinciale per le relazioni sindacali

Euro einschließlich Sozialbeiträge erhöht und mittels Betriebsabkommen mit den Gewerkschaften vereinbart.

dall'anno 2025 di 1.893.307,39 euro (comprensivo di oneri sociali) e stabiliti con le OO.SS. mediante accordo aziendale.

II. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 23

Aufhebung von Bestimmungen

1. Mit dem Inkrafttreten dieses Abkommens und seiner einzelnen Bestimmungen endet die Anwendung der mit ihm unvereinbaren Vorschriften, einschließlich der nachstehenden Bestimmungen:
 - Artikel 21 und 22 des Bereichsvertrages vom 7. April 2005.

Art. 24

Aussetzung der Durchführung des Vertrages

1. Gemäß Artikel 48 des Legislativdekrets Nr. 165/01 kann die teilweise oder vollständige Durchführung des vorliegenden Landeskollektivvertrags im Falle von Überschreitung der Ausgabengrenzen ausgesetzt werden.

II. DISPOSIZIONI FINALI

Art. 23

Abrogazione di disposizioni

1. Con l'entrata in vigore del presente accordo e delle singole disposizioni del medesimo, cessa l'applicazione delle norme incompatibili con lo stesso, tra le quali le sottostanti disposizioni:
 - Articolo 21 e 22 del contratto collettivo di comparto del 7 aprile 2005.

Art. 24

Sospensione dell'esecuzione del contratto

1. Ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 165/01, l'esecuzione parziale o totale del presente contratto collettivo provinciale può essere sospesa in caso di esorbitanza dai limiti di spesa.

AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL
Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen



PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE
Agenzia Provinciale per le relazioni sindacali

Bozen/Bolzano, 19/11/2024

Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen - Agenzia provinciale per le relazioni sindacali

Der Präsident - Il Presidente

Hermann Trogler

Die effektiven Mitglieder - I Membri effettivi

Brunhild Pircher

Domenico Laratta

Die Gewerkschaftsorganisationen - Le Organizzazioni Sindacali

ASGB

NURSING UP

FPS/ÖDV - SGB/CISL

CGIL/AGB

UIL/SKG

Palais Widmann, Silvius-Magnago-Platz 1 | 39100 Bozen
Tel. 0471 411180
E-Mail: verhandlungen.contrattazioni@provinz.bz.it
PEC: verhandlungen.contrattazioni@pec.prov.bz.it

Palazzo Widmann, Piazza Silvius Magnago 1 | 39100 Bolzano
Tel. 0471 411180
E-Mail: verhandlungen.contrattazioni@provinz.bz.it
PEC: verhandlungen.contrattazioni@pec.prov.bz.it



Gemeinsame Protokollerklärung

Die Parteien streben an, dass die finanziellen Mittel, welche dieser Vertrag gemäß den Regierungsrichtlinien vom 15.10.2024 (Beschluss 879) für die Vereinheitlichung der vier Bezirksverträge vorsieht, im Rahmen von Betriebsverhandlungen für die wirtschaftliche Aufwertung aller Funktionen und Berufsgruppen verwendet werden - mit besonderem Augenmerk auf jene Berufsgruppen, welche durch diesen Vertrag keine wirtschaftliche Aufwertung erhalten haben.

Bozen / Bolzano 19/11/2024

Der Präsident

Dichiarazione congiunta

Le parti auspicano che i mezzi finanziari che questo contratto mette a disposizione per l'unificazione a livello provinciale dei quattro contratti comprensoriali, come da direttive contrattuali approvate dalla Giunta Provinciale con delibera n. 879 di data 15.10.2024, vengano utilizzate nella contrattazione aziendale per valorizzare economicamente tutti i ruoli e le figure professionali operanti nel comparto, con particolare riguardo per le figure professionali che non hanno ricevuto una valorizzazione economica dal presente contratto.

Il Presidente

Hermann Troger

Die effektiven Mitglieder

I Membri effettivi

Brunhild Pircher

Domenico Laratta

Die repräsentative Gewerkschaftsorganisationen

Le Organizzazioni Sindacali rappresentative

ASGB

NURSING UP

FPS/ÖDV - SGB/CISL

CGIL/AGB

UIL/SKG



Bozen/Bolzano, 23.11.2024

**3. Kollektivvertrag – Abschluss des
Dreijahreszeitraumes 2019-2021 zur
Erneuerung des Bereichskollektivvertrages
des Personals des
Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme
des Personals des leitenden sanitären,
verwaltungs-, technischen und
berufsbezogenen Bereiches**

**Erläuternder und technisch-finanzieller Bericht
über die Kosten und die wirtschaftliche
Vereinbarkeit des Kollektivvertrages**

**Vorspann und grundlegender normativer
Bezugsrahmen – Erläuterung
verfahrensrechtlicher Aspekte**

Artikel 5 des Landesgesetzes vom 19. Mai 2015,
Nr. 6, i.g.F., betreffend „*Personalordnung des
Landes*“, regelt das Verfahren von
Kollektivvertragsverhandlungen.

Gemäß Artikel 5 Absatz 5 des obigen
Landesgesetzes muss der Landesregierung -
neben dem vorunterzeichneten Kollektivvertrags-
entwurf - auch der Bericht über die Ausgaben und
die Wirtschaftlichkeit des Kollektivvertrages
übermittelt werden, versehen mit entsprechenden
Übersichten über das betroffene Personal, die
Kosten und die Sozialabgaben, wobei die
Gesamtausgabe sowohl für das laufende Jahr als
auch für die Folgejahre quantifiziert werden muss.

Artikel 5 Absatz 5 desselben Landesgesetzes sieht
weilers vor, dass zusammen mit dem Kollektiv-
vertragsentwurf auch das nachfolgende Gutachten
an die Landesregierung übermittelt werden
müssen:

- das vom Rechnungsprüferkollegium abge-
gebene begründete Gutachten zur Bestätigung
der wirtschaftlichen und finanziellen
Vereinbarkeit des Kollektivvertrages mit den
Haushaltsvorgaben.

**3° Contatto Collettivo – chiusura del triennio
2019-2021 per il rinnovo del contratto collettivo
di comparto per il personale del Servizio
sanitario provinciale escluso il personale della
dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e
professionale**

**Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria sui
costi e sulla compatibilità economica del
contratto collettivo**

**Premessa e quadro normativo di riferimento -
illustrazione degli aspetti procedurali**

L'articolo 5 della legge provinciale 19 maggio 2015,
n. 6, e ss.mm., recante „*Ordinamento del personale
della Provincia*“, disciplina il procedimento per la
contrattazione collettiva.

Ai sensi dell'articolo 5 comma 5 della suddetta legge
provinciale l'ipotesi di contratto collettivo siglata
viene trasmessa alla Giunta provinciale unitamente
alla relazione sui costi e sulla compatibilità
economica del contratto collettivo, corredata di
appositi prospetti relativi al personale interessato, ai
costi e agli oneri riflessi, con la quantificazione della
spesa complessiva, sia per l'anno in corso sia per
gli anni successivi.

L'articolo 5 comma 5 della stessa legge provinciale
prevede altresì che, oltre all'ipotesi di contratto
collettivo, dev'essere trasmesso alla Giunta
provinciale anche il seguente parere:

- il parere motivato espresso dal Collegio dei
revisori dei conti attestante la compatibilità
economico-finanziaria del contratto collettivo
con i vincoli di bilancio.



Mit gesetzesvertretendem Dekret vom 31. Juli 2023, Nr. 113, welches am 31. August 2023 in Kraft getreten ist, wurde die Zuständigkeit des Rechnungshofes in Bezug auf die Kontrollfunktion über die Kollektivverträge des Personals festgelegt.

Bei der Generaldirektion der Autonomen Provinz Bozen ist die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen als operative Stelle errichtet. Die Agentur hat die Aufgabe, die Landesverwaltung und die öffentlichen Körperschaften, die vom Land abhängig sind oder deren Ordnung unter seine oder die ihm übertragene Gesetzgebungsbefugnis fällt, bei den Kollektivvertragsverhandlungen auf bereichsübergreifender und Bereichsebene und - sofern die Körperschaften es beantragen - auch bei den dezentralen Kollektivvertragsverhandlungen zu vertreten.

Gemäß Artikel 4/bis Absatz 2 des obigen Landesgesetzes setzt sich die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen aus dem Präsidenten und zwei effektiven Mitgliedern zusammen. Diese sind mit Beschluss der Landesregierung Nr. 145 vom 19.03.2024 wiederernannt worden.

Im Sinne von Artikel 4/bis Absatz 1/bis und Absatz 2 des obigen Landesgesetzes wird die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen mit höchstens drei Vertretern/Vertreterinnen pro Verhandlungsbereich oder Verhandlungsrunde ergänzt, welche von den Körperschaften namhaft gemacht werden, auf die sich die Verhandlung bezieht.

Der Generaldirektor des Landes hat die von den Körperschaften namhaft gemachten Vertreter und Vertreterinnen mit Dekret Nr. 9556/2024 genehmigt. Diese ergänzen die Agentur und leisten ihre rechtliche, verwaltungstechnische und fachspezifische Unterstützung.

Mit Dekret des Generaldirektors Nr. 7515/2024 wurden die Daten zur Repräsentativität der Gewerkschaften bezogen auf das Jahr 2024 für die Kollektivvertragsverhandlungen auf bereichsübergreifender-, bereichs- und dezentraler Ebene genehmigt und veröffentlicht.

Die mittels Entscheid der Landesregierung vom 17. Juli 2017 sowie Beschluss Nr. 748 vom 24. Juli 2021 festgelegten Richtlinien wurden mittels Beschluss der Landesregierung Nr. 863 vom 10. Oktober 2023 aktualisiert, mittels Beschluss der Landesregierung Nr. 879 vom 15. Oktober 2024 aktualisiert und mittels Beschluss der Landes-

Con decreto legislativo 31 luglio 2023, n. 113, entrato in vigore il 31 agosto 2023, è stata determinata la competenza della Corte dei Conti in materia di attività di controllo sui contratti collettivi del personale.

Presso la Direzione generale della Provincia autonoma di Bolzano è istituita come struttura operativa l'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali. L'Agenzia ha il compito di rappresentare l'Amministrazione provinciale e gli enti pubblici da essa dipendenti o il cui ordinamento rientri nella competenza legislativa propria della Provincia o ad essa delegata, in sede di contrattazione collettiva intercompartimentale, compartimentale e - qualora gli enti ne facciano richiesta - anche nella contrattazione collettiva decentrata.

Ai sensi dell'articolo 4/bis comma 2 della suddetta legge provinciale, l'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali è composta dal presidente e da due membri effettivi. Questi sono stati rinominati con deliberazione della Giunta provinciale n. 145 del 19/03/2024.

Ai sensi dell'articolo 4/bis comma 1/bis e comma 2 della suddetta legge provinciale, l'Agenzia è integrata con al massimo tre rappresentanti per ciascuna area o comparto di contrattazione, designati dagli enti a cui si riferisce la contrattazione.

Il Direttore generale della Provincia ha approvato i/le rappresentanti designati/e dagli enti con decreto n. 9556/2024. Essi/Esse integrano l'Agenzia, fornendo ad essa specifico supporto giuridico, tecnico, amministrativo e professionale.

Con decreto del Direttore generale n. 7515/2024 sono stati approvati e pubblicati i dati sulla rappresentatività sindacale relativa all'anno 2024 per la contrattazione collettiva intercompartimentale, di comparto e decentrata.

Le linee guida stabilite con deliberazione della Giunta provinciale del 17 luglio 2017 e con deliberazione n. 748 del 24 luglio 2021 sono state aggiornate mediante deliberazione della Giunta provinciale n. 863 del 10 ottobre 2023, aggiornate mediante deliberazione della Giunta provinciale n. 879 del 15 ottobre 2024 ed integrate mediante



regierung Nr. 1041 vom 19. November 2024 ergänzt.

Laut einer Personaldatenerhebung findet der gegenständliche Kollektivvertragsentwurf auf 8.767 Personen Anwendung. Davon entfallen 5.278 auf den Sanitätsstellenplan, 2.179 auf den Fachstellenplan, 33 auf den Fachsonderstellenplan und 1.277 auf den Verwaltungsstellenplan (Daten erhoben mit Stichdatum 31. Dezember 2023).

Verhandlungsergebnis und Erläuterung der einzelnen Artikel des Vertragsentwurfes

Am 19.11.2024 hat sich die Landesagentur für die Gewerkschaftsbeziehungen mit den für diesen Bereichskollektivvertrag ernannten Vertretern und Vertreterinnen und den repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen auf den vorliegenden Kollektivvertragsentwurf geeinigt.

Der Text besteht aus insgesamt 24 Artikeln.

Artikel 1 und 2 legen jeweils den Zweck und den Anwendungsbereich sowie die Dauer und Gültigkeit des Kollektivvertragsentwurfes fest.

Der Vertragsentwurf betrifft den Zeitraum vom 1. Jänner 2019 bis 31. Dezember 2021 und wird auf alle Bediensteten mit befristetem oder unbefristetem Arbeitsverhältnis der jeweiligen Verhandlungsbereiche des Personals des Landesgesundheitsdienstes mit Ausnahme des Personals des leitenden sanitären, verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches angewandt.

Mit diesem Vertragsentwurf wird der Vertragszeitraum 2019-2021 abgeschlossen.

Die wirtschaftliche Behandlung gilt ab den in den jeweiligen vertraglichen Bestimmungen vorgesehenen Fristen und, falls nicht anders festgelegt, ab dem ersten Tag des nächsten Monats, der auf das Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages folgt, und bleibt in Kraft, bis sie nicht von einem weiteren Vertrag ersetzt wird.

Mit den Artikeln 3 bis 22 kommt man einigen Punkten des Richtlinienbeschlusses Nr. 863 vom 23. Oktober 2023, abgeändert mittels Beschluss Nr. 879 vom 15. Oktober 2024 und ergänzt mittels Beschluss Nr. 1041 vom 19. November 2024 nach. Die andere Punkte wurden nicht umgesetzt, da keine Einigung mit den Gewerkschaften erzielt werden konnte. Im Folgenden sind die Punkte der Leitlinien aufgeführt, die umgesetzt wurden:

deliberazione della Giunta provinciale n. 1041 del 19 novembre 2024.

In base ad una rilevazione del personale, la presente ipotesi di contratto collettivo andrà applicato a 8.767 persone. Di queste, 5.278 fanno parte del ruolo sanitario, 2.179 del ruolo tecnico, 33 del ruolo professionale e 1.277 del ruolo amministrativo (dati rilevati in data 31 dicembre 2023).

Risultato della contrattazione e illustrazione dell'articolato dell'ipotesi di contratto collettivo

Il 19/11/2024 l'Agenzia provinciale per le relazioni sindacali ha concordato il presente testo contrattuale con i/le rappresentanti designati/e per la presente ipotesi di contratto collettivo.

Il testo è composto complessivamente di 24 articoli.

Gli articoli 1 e 2 definiscono rispettivamente la finalità e l'ambito di applicazione, nonché la durata e decorrenza dell'ipotesi di contratto collettivo.

L'ipotesi contrattuale concerne il periodo dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2021 e si applica a tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato e a tempo indeterminato delle rispettive aree di contrattazione del personale del Servizio sanitario provinciale escluso il personale della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale.

Questa ipotesi contrattuale conclude il periodo contrattuale 2019-2021.

Gli effetti economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali e, in mancanza, dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto e rimangono comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito da un successivo contratto.

Gli articoli da 3 a 22 attuano alcuni punti della deliberazione sulle linee guida n. 863 del 23 ottobre 2023, modificata con deliberazione n. 879 del 15 ottobre 2024 ed integrata con deliberazione n. 1041 del 19 novembre 2024, altri punti sono rimasti inattuati poiché non si è raggiunto l'accordo con le OO.SS. Di seguito si riportano i punti delle linee guida che hanno trovato attuazione:



I. Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes für die Gesundheitsberufe und andere Berufe des Bereiches:

- Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit des Personals des Sanitätsstellenplanes, der Berufe von Interesse im Gesundheitsbereich, sowie der Sozialassistenten-Koordinatorinnen (FE 7bis) und der Sozialassistenten/Sozialassistentinnen (FE 7ter) mit Vollzeitverhältnis von 38 auf 36 Wochenstunden und Aufstockung und Flexibilisierung des Instruments der Mehrstunden sowie Definition von anderen Instrumenten mit dem Ziel, falls notwendig, die durch die Verkürzung der Arbeitszeit verlorenen Stunden teilweise zu decken.

II. Aufwertung mit gleichzeitiger Angleichung der Gehaltsposition des Gesundheitswesens mit jener des Sozialwesens umzusetzen:

- Aufwertung der spezifischen Pflegezulage und Zulage für den Patientenschutz und die Förderung der Gesundheit, und der Zulagen für die Berufsbilder des Fachstellenplanes, die mit der Betreuung von Patienten und Patientinnen betraut sind.
- Einführung einer variablen Zulage für die Berufsbilder gemäß Punkt I, Absatz 1, die ein oder mehrere der folgenden Kriterien erfüllen:
 - o Personal der bettenführenden Abteilungen,
 - o Personal für 24-Stunden-Betreuung,
 - o Personal im Akutbereich,
 - o Personal mit hoher psycho-sozialer Belastung,
 - o Personal der Patientinnen-/Patientenbetreuung mit hoher Verweildauer,
 und zum Zwecke der Angleichung der Gehaltspositionen zwischen Sozial- und Gesundheitswesen mit entsprechender Absorbierung bzw. Abschaffung von bestehenden Zulagen,
- Einführung der Zusatzdienste für die Aufrechterhaltung des Dienstes,
- Überarbeitung der Regelung der Regelung der Überstunden sowie der Zusatzarbeit,
- Aufwertung der Aufgabenzulage für die Berufsbilder laut Artikel 25, Absätze 2 und 4, des Bereichskollektivvertrages vom 7. April 2005,
- Anerkennung der blockierten Gehaltsentwicklung für Krankenpfleger/Krankenpflegerinnen, Kinderkranken-

I. Aumento dell'attrattività del posto di lavoro per le professioni sanitarie e altre professioni del comparto

- Riduzione dell'orario di lavoro settimanale del personale del ruolo sanitario, delle professioni di interesse sanitario, nonché degli assistenti sociali coordinatori (LF 7bis) e degli assistenti sociali (LF 7ter) con impiego a tempo pieno da 38 a 36 ore settimanali e aumento e flessibilizzazione dello strumento del plusorario nonché definizione di altri strumenti con l'obiettivo di coprire, se necessario, in parte, le ore perse a causa della riduzione dell'orario di lavoro.

II. Riqualificazione e semplificazione delle indennità e allineamento della posizione salariale del settore sociale con quella del settore sanitario:

- Potenziamento dell'indennità di specificità infermieristica e dell'indennità di tutela del malato e promozione della salute, nonché dell'indennità delle professioni del ruolo tecnico, che sono addetti all'assistenza dei pazienti e delle pazienti;
- Introduzione di un'indennità variabile per professioni di cui al punto I, comma 1, che adempiano ad uno o più dei seguenti criteri:

- o personale dei reparti di degenza,
- o assistenza 24 ore su 24,
- o personale dell'ambito acuto,
- o personale con alto carico psicosociale,
- o personale che assiste le/i pazienti con un periodo di degenza elevato,

ed al fine di allineare le posizioni salariali tra settore sociale e sanitario con relativo assorbimento o abolizione di indennità esistenti,

- Introduzione dei servizi aggiuntivi per la copertura dei servizi,
- Ridefinizione del compenso per lavoro straordinario e del lavoro supplementare
- previsione di una indennità di istituto per i profili professionali di cui all'articolo 25, commi 2 e 4, del contratto collettivo di comparto del 7 aprile 2005;
- Riconoscimento dello sviluppo salariale bloccato per gli infermieri/le infermiere, gli infermieri pediatrici/le infermiere pediatriche e gli assistenti



pfleger/Kinderkrankenpflegerinnen sowie Sanitätsassistenten/Sanitätsassistentinnen mit Zweisprachigkeitsnachweis B1.

sanitari/le assistenti sanitarie con attestato di bilinguismo B1.

III. Ausbildung:

- Einführung der Möglichkeit der Weiterbildung außerhalb der normalen Arbeitszeit.

III. Formazione

- Introduzione della possibilità della formazione continua oltre il normale orario di lavoro.

IV. Gesetzliche Auflagen:

- Solidaritätsurlaub: freiwillige und unentgeltliche Abtretung der über die 4 Jahreswochen hinausgehenden Urlaubstage seitens des Personals des Landesgesundheitsdienstes, mit Ausnahme des Personals des leitenden sanitären, verwaltungs-, technischen und berufsbezogenen Bereiches - sofern mit den Anforderungen des Dienstes vereinbar.

IV. Obblighi di legge:

- ferie solidali: cessione, su base volontaria e a titolo gratuito, da parte del personale del Servizio sanitario provinciale escluso il personale della dirigenza sanitaria, amministrativa, tecnica e professionale, delle giornate di ferie eccedenti le 4 settimane annuali, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Weitere Punkte

- Einführung von neuen Berufsbildern und neuen Bezeichnungen,
- Vereinheitlichung der vier Bezirksverträge auf Landesebene,
- Aufstockung und Erhöhung der Entlohnung der Überstunden für die Vollzeitkräfte sowie der Zusatzarbeit für die Teilzeitkräfte,
- Überarbeitung der Regelung des Produktivitätsfonds und des Fonds für die Zulage für besonders komplexe und innovative Projekte mit gleichzeitiger Aufwertung desselben laut Art. 21 und 22 des Bereichskollektivvertrages vom 7. April 2005,
- Erhöhung der Aufgabenzulage für die Berufsbilder laut Artikel 25, Absatz 1 des Bereichskollektivvertrages vom 7. April 2005, sowie Ausdehnung auf weitere Berufsbilder,
- Erhöhung der Bereitschaftsdienst-, Nachtdienst- und Feiertagsdienstzulage,
- Vergütung für die Aufrechterhaltung der Dienste.

Ulteriori punti:

- Introduzione di nuovi profili professionali e nuove definizioni;
- Unificazione a livello provinciale dei quattro contratti comprensoriali;
- Aumento del monte ore e della remunerazione delle ore straordinarie per i/le dipendenti a tempo pieno e del lavoro supplementare per i/le dipendenti a tempo parziale;
- Rielaborazione della disciplina relativa al fondo di produttività e del fondo per l'indennità per progetti particolarmente complessi ed innovativi, con contemporaneo aumento dello stesso, ai sensi degli articoli 21 e 22 del contratto collettivo di comparto del 7 aprile 2005;
- aumento dell'indennità di istituto per i profili professionali di cui all'articolo 25, comma 1, del contratto collettivo di comparto del 7 aprile 2005, nonché estensione ad altre figure professionali;
- aumento dell'indennità di reperibilità, dell'indennità notturna e dell'indennità per il servizio festivo;
- compenso per la copertura dei servizi.

Der Punkt des Richtlinienbeschlusses Nr. 863 vom 10. Oktober 2023 zur Freistellung für Frauen, welche Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt geworden sind gemäß Artikel 24 des Gesetzesdekrets Nr. 80 vom 15. Juni 2015, i.g.F., wird nicht in den gegenständlichen Vertragsentwurf aufgenommen, da dieser von einer Gesetzesbestimmung vorgesehen und vom Südtiroler Sanitätsbetrieb bereits angewandt wird.

Il punto della deliberazione sulle linee guida n. 863 del 10 ottobre 2023 relativo al congedo per donne vittime di violenza di genere di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, e ss.mm., non viene inserito nella presente ipotesi di contratto, dato che già previsto da una disposizione di legge e già applicato da parte dell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige.



Bestimmung der verfügbaren finanziellen Mittel

Das Landesgesetz vom 19. September 2023, Nr. 22, i.g.F., genehmigt für die Kollektivvertragsverhandlungen auf Landesebene zu Lasten des Landeshaushaltes 2024-2026 die Höchstausgabe von 240.000.000,00 Euro für das Jahr 2024, die Höchstausgabe von 100.000.000,00 Euro für das Jahr 2025 und die Höchstausgabe von 100.000.000,00 Euro für das Jahr 2026.

Mittels Richtlinienbeschluss vom 15. Oktober 2024, Nr. 879, ergänzt mittels Beschluss Nr. 1041 vom 19. November 2024, wurde vorgesehen, dass diese Geldmittel nach genauer Quantifizierung mit einem späteren Beschluss zweckgebunden werden. Die Zweckbindung wird nun mittels des gegenständlichen Beschlusses umgesetzt.

Erläuterung der Mehrkostenberechnung zu den Punkten, die durch die Anwendung des gegenständlichen Vertragsentwurfes zu Mehrkosten führen

Die Berechnung der Mehrkosten, die sich durch die Anwendung des gegenständlichen Vertragsentwurfes ergeben, erfolgte auf der Grundlage der nachstehenden Beschreibung durch Zugriff auf das Informationssystem für das Gesundheitspersonal des Südtiroler Sanitätsbetriebes (SIPS), das dem Amt für Personal, Bildung und Beiträge im Gesundheitswesen zur Verfügung steht und juristische und anagrafische Daten zum Gesundheitspersonal des Sanitätsbetriebes enthält, und das laufend aktualisiert wird.

Diese Daten stellen eine bessere und realistischere Situation dar als jene, die sich aus der Jahresrechnung (conto annuale) ableiten lässt, welche der „Ragioneria Generale dello Stato“ übermittelt wird, da diese andere Kriterien zur Bestimmung des "spezifischen Gewichts" des Mitarbeiters und der Mitarbeiterin verwendet und sich auf die Personaldaten vom 31. Dezember des Vorjahres bezieht.

Die Anwendung folgender Punkte, die in den Artikeln des gegenständlichen Entwurfs des Kollektivvertrags geregelt sind, bringen Mehrkosten mit sich, die im Folgenden aufgeführt werden:

Determinazione delle risorse finanziarie disponibili

La legge provinciale 19 settembre 2023, n. 22, e ss.mm., autorizza una spesa complessiva per la contrattazione collettiva a livello provinciale, a carico del bilancio provinciale 2024-2026, una spesa massima di 240.000.000,00 di euro per l'anno 2024, una spesa massima di 100.000.000,00 di euro per l'anno 2025 e una spesa massima di 100.000.000,00 di euro per l'anno 2026.

Nella deliberazione relativa alle linee guida del 15 ottobre 2024, n. 879, integrata con deliberazione n. 1041 del 19 novembre 2024, si prevede che questi importi vengano impegnati, a seguito di una precisa quantificazione, con una successiva deliberazione. L'impegno di spesa viene ora effettuato mediante la presente deliberazione.

Illustrazione del calcolo dei costi aggiuntivi derivanti dall'applicazione della presente ipotesi di accordo stralcio

Il calcolo dei costi aggiuntivi derivanti dalla prestente ipotesi di contratto collettivo è avvenuto in base alla descrizione di cui sotto, accedendo al Sistema informativo del personale sanitario dell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige (SIPS) a disposizione dell'Ufficio personale, formazione e contributi in ambito sanitario, che contiene i dati relativi ai costi, i dati giuridici ed anagrafici sul personale sanitario dell'Azienda Sanitaria e che viene continuamente aggiornato.

Questi dati rappresentano una situazione migliore e più realistica rispetto a quella desumibile dal conto annuale, che viene inviato alla Ragioneria Generale dello Stato e che utilizza criteri diversi per determinare il "peso specifico" del/della dipendente e si riferisce ai dati del personale del 31 dicembre dell'anno precedente.

L'applicazione dei seguenti punti come disciplinati dagli articoli dell'ipotesi di contratto collettivo, comporta dei costi aggiuntivi che vengono di seguito indicati:



1. Aufwertung bzw. Abänderung der Zuteilung der spezifischen Pflegezulage, der Zulage für den Patientenschutz und für die Förderung der Gesundheit, der Aufgabezulage laut Bereichskollektivvertrag vom 07.04.2005 Art. 25 Absätze 2 und 4 sowie Einführung der variablen Zulage

Die Artikel 9, 10, 11 und 12 des gegenständlichen Vertragsentwurfes sehen die Aufwertung sowie eine Abänderung bzw. Einführung der Zulagen laut dem vorherigen Absatz rückwirkend ab 1. Jänner 2024 vor.

Mit dem Artikel 9 wird die spezifische Pflegezulage von 90,00 Euro mittels der Quote 2 auf 250,00 Euro (ausschließlich für das Jahr 2024 wird die Quote 1 und Quote 2 um 6% reduziert, um die finanzielle Deckung zu gewährleisten) angehoben.

Der Artikel 10 sieht die Erhöhung der „Zulage für den Patientenschutz und für die Förderung der Gesundheit“ für die spezialisierten Fachkräfte für den zahnärztlichen Dienst (5. FE), Fachkräfte des zahnärztlichen Dienstes (4. FE), Altenpfleger/innen und Familienhelfer/innen (4. FE) sowie für die Bademeistermasseure/innen (5. FE) mittels der Quote 2 von 62,00 Euro auf 130,00 Euro (ausschließlich für das Jahr 2024 wird die Quote 1 und Quote 2 um 6% reduziert, um die finanzielle Deckung zu gewährleisten) vor. Für das restliche Personal des Sanitätsstellenplanes, welches nicht in den Genuss der spezifischen Pflegezulage kommt sowie die Sozialassistent/innen (FE 7ter/7bis) wird die Zulage für den Patientenschutz und für die Förderung der Gesundheit mittels der Quote 2 von 62,00 Euro auf 200,00 Euro (ausschließlich für das Jahr 2024 wird die Quote 1 und Quote 2 um 6% reduziert, um die finanzielle Deckung zu gewährleisten) angehoben.

In die Kategorie der Zulage gemäß Art. 10, Absatz 1, Buchstabe b) fällt nun auch das Berufsbild des/der Gesundheitsexperten/innen hinein, welches durch den Artikel 15 des gegenständlichen Vertragsentwurfes in das Verzeichnis der Berufsbilder aufgenommen wird, und somit dem Bereich des Sanitätsstellenplanes angehört.

Mit dem Artikel 11 des gegenständlichen Vertragsentwurfes wird die Aufgabezulage laut Bereichskollektivvertrag vom 07.04.2005 Art. 25 Absätze 2 und 4 angehoben.

Mit dem Artikel 12 des gegenständlichen Vertragsentwurfes wird rückwirkend ab 1. Jänner 2024 die variable Zulage eingeführt.

1. Rivalutazione rispettivamente modifica dell'assegnazione dell'indennità di specificità infermieristica, dell'indennità di tutela del malato e della promozione della salute, dell'indennità di istituto ai sensi del contratto collettivo di comparto di lavoro del 7 aprile 2005 art. 25 commi 2 e 4 e introduzione dell'indennità variabile

Gli articoli 9, 10, 11 e 12 dell'ipotesi di contratto collettivo in questione prevedono la rivalutazione e la modifica e introduzione delle indennità di cui al precedente comma con effetto retroattivo al 1° gennaio 2024.

Con l'articolo 9, l'indennità di specificità infermieristica viene aumentata tramite la quota 2 da 90,00 euro a 250,00 euro (esclusivamente per l'anno 2024 la quota 1 e la quota 2 è ridotta del 6% per garantire la copertura finanziaria).

L'articolo 10 prevede un aumento dell'indennità di tutela del malato e della promozione della salute per gli/le operatori tecnici specializzati/operatorici tecniche specializzate addetti/addette al servizio odontoiatrico (5° FE), gli/le operatori tecnici/operatorici tecniche del servizio odontoiatrico (4° FE), gli/le assistenti geriatrici/geriatriche e familiari (4° FE), nonché per i bagnini massaggiatori/bagnine massaggiatrici (5° LF) tramite la quota 2 da 62,00 euro a 130,00 euro (esclusivamente per l'anno 2024 la quota 1 e la quota 2 è ridotta del 6% per garantire la copertura finanziaria). Per il restante personale del ruolo sanitario, che non beneficia dell'indennità di specificità infermieristica e per gli/le assistenti sociali (FE 7ter/7bis), l'indennità di tutela del malato e della promozione della salute sarà aumentata tramite la quota 2 da 62,00 euro a 200,00 euro (esclusivamente per l'anno 2024 la quota 1 e la quota 2 è ridotta del 6% per garantire la copertura finanziaria).

La categoria dell'indennità di cui all'art. 10, comma 1, lettera b, comprende ora anche il profilo professionale esperto sanitario/esperta sanitaria, incluso nell'elenco dei profili professionali dall'articolo 15 della bozza di contratto in oggetto, appartenente quindi all'area del ruolo sanitario.

L'articolo 11 dell'ipotesi di contratto collettivo in questione prevede l'aumento dell'indennità di istituto in conformità al contratto collettivo di comparto del 7 aprile 2005, articolo 25, commi 2 e 4.

L'articolo 12 della presente ipotesi di contratto collettivo in questione introduce l'indennità variabile con effetto retroattivo dal 1° gennaio 2024.



Durch die Erhöhung der obigen Zulagen sowie die Einführung der variablen Zulage gelingt es, eine Aufwertung und Vereinfachung mit gleichzeitiger Angleichung der Gehaltsposition des Gesundheitswesens mit jener des Sozialwesens umzusetzen. Somit wird verhindert, dass die Gesundheits- und Sozialdienste zueinander in Konkurrenz stehen und sich Personal abwerben.

Con l'aumento delle suddette indennità e l'introduzione dell'indennità variabile, sarà possibile riqualificare e semplificare la posizione salariale nella Sanità, armonizzandola al contempo con quella dell'ambito sociale. Così si evita che i servizi sanitari e sociali si pongono in concorrenza fra di loro anche nel reclutamento del personale.

Untenstehend eine Übersicht der **derzeitigen** Gehaltssituation im Gesundheitswesen und im Sozialwesen (Seniorenwohnheime), welche die derzeitig bestehenden monetären Unterschiede zwischen den Berufsbildern aufzeigt: /

Di seguito una tabella sull'**attuale** situazione salariale nella sanità e nel sociale (Residenze per anziani), che mostra le attuali differenze monetarie tra i profili professionali:

Berufsbild / profilo professionale	Sanität / sanità			Sozialwesen / sociale	
	Spez. Pflegezulage - Zulage für den Patientenschutz u. für die Forderung der Gesundheit – Aufgabenzulage laut Art. 25.2 / ind. di specificità - infermieristica - ind. di tutela del malato e della promozione della salute - ind. di istituto art. 25.2	Zulage für aufreibende Arbeit - Zulage für den Hauspflegedienst / ind. per lavoro logorante - ind. per il servizio domiciliare	Insg. / Tot.	Ind. di istituto	Insg. / Tot.
Krankenpfleger/in (FE 7ter) / Infermiere/a (l.f. 7ter)	90,00 €	0 € bis/fino 104,14 €	90,00 € bis/fino 194,14 €	375,86 €	375,86 €
Altenpfleger/in u. Familienhelfer/in / Assistente/a geriatrico/a e familiare	62,00 €	0 € bis/fino 104,14 € /	62,00 € bis/fino 166,14 €	128,75 € bis/fino 214,58 €	128,75 € bis/fino 214,58 €
Pflegehelfer/in / Operatore/operatrice socio sanitario (OSS)	111,58 €	0 € bis/fino 104,14 €	111,58 € bis/fino 215,72 €	111,58 € bis/fino 197,41 €	111,58 € bis/fino 197,41 €
Logopäde/in u. Physiotherapeut/in / Logopedista e fisioterapista	62,00 €	----	62,00 €	40,27 €	40,27 €

Die variable Zulage wird bei Erfüllung von ein oder mehreren der folgenden Kriterien vergeben:

- bettenführende Abteilungen,
- Betreuung mit 24-Stunden-Dienst,
- Abteilungen/Dienste im Akutbereich,
- Abteilungen/Dienste mit hoher psychosozialer Belastung.

Die betreffenden Abteilungen und Dienste sowie die Berufsfiguren, die diese Zulage erhalten, werden mittels Betriebsabkommen festgelegt.

L'indennità variabile viene erogata se vengono soddisfatti uno o più dei seguenti criteri:

- reparti di degenza,
- assistenza 24 ore su 24,
- reparti/servizi dell'ambito acuto,
- reparti/servizi con alto carico psico-sociale.

Con accordo aziendale vengono definiti i relativi reparti e servizi e figure professionali destinatari della presente indennità.



Übersicht zur **Erhöhung** ab dem Jahr 2025 der spezifischen Pflegezulage, der Zulage für den Patientenschutz und für die Förderung der Gesundheit und der Aufgabenzulage laut Kollektivvertrag vom 07.04.2005 Art. 25, Absatz 2 und Absatz 4, sowie zur neu eingeführten variablen Zulage:
 Illustrazione dell'**aumento** dall'anno 2025 dell'indennità di specificità infermieristica, dell'indennità di tutela del malato e della promozione della salute e dell'indennità di istituto istituita con contratto collettivo del 07/04/05 art. 25 comma 2 e comma 4 nonché dell'indennità variabile di nuova introduzione:

Berufskategorie/		categorie profili professionali		
Aufwertung der spezifischen Pflegezulage sowie Einführung der Variablen Zulage / Aumento dell'indennità di specificità infermieristica e introduzione dell'indennità variabile				
		Spezifische Pflegezulage / indennità di specificità infermieristica	Variable Zulage/ Indennità variabile Falls zu- stehend:/se dovuto:	INSGESAMT/TOTALE
- Krankenpfleger/innen (FE 7ter) - Oberpfleger/innen (FE 7bis) - Kinderkrankenpfleger/innen (FE 7ter) - Kinderkrankenpfleger/innen Koordinatoren /innen (FE 7bis) - Pflegedienstexperten/innen (8. FE) - psychiatrische/r Krankenpfleger/in mit zwei Kursjahren (7. FE)	- infermieri/infermiere (LF 7ter) - capo sala (LF 7bis) - infermieri pediatrici/infermiere pediatriche (LF 7ter) - infermieri pediatrici coordinatori/infermiere pediatriche coordinatrici (LF 7ter) - esperti infermieristici/esperte infermieristiche(8° LF) - infermieri psichiatrici/infermiere psichiatriche con due anni di corso (7° LF)	250,00 € (vorher/ prima: 90 €)	von/da 86 € bis/fino a 125,00 €	250,00 € inkl. variabler Zulage/incl. ind. variabile: 336,00 € bis/fino 375,00 €
Erhöhung der Zulage für den Patientenschutz und für die Förderung der Gesundheit sowie Einführung der Variablen Zulage / Aumento dell'indennità di tutela del malato e della promozione della salute e introduzione dell'indennità variabile				
		Zulage für den Patienten- schutz und für die Förderung der Gesundheit / indennità di tutela del malato e della promozione della salute	Variable Zulage/ Indennità variabile Falls zu- stehend:/se dovuto:	INSGESAMT/TOTALE
- für das restliche Personal des Sanitätsstellenplanes welches nicht die spezifischen Pflegezulage bezieht. - Sozialassistenten/innen (FE 7ter) und Sozialassistenten/innen Koordinatoren /innen (FE 7bis)	- per il restante personale del ruolo sanitario che non percepisce l'indennità di specificità infermieristica - assistenti sociali (LF 7ter) e assistenti sociali coordinatori/ricce (LF 7bis)	200,00 € (vorher/ prima: 62 €)	von/da 86 € bis/fino a 125,00 €	200,00 € inkl. variabler Zulage/incl. ind. variabile: 286,00 € bis/fino 325,00 €
- spezialisierte Fachkräfte bestimmt für den zahnärztlichen Dienst (5. FE) - Fachkräfte des zahnärztlichen Dienstes (4. FE) - Altenpfleger/innen und Familienhelfer/innen (4. FE) - Bademeistermasseure/innen (5. FE)	- operatori tecnici/operatorici tecniche specializzati addetti/addette al servizio odontoiatrico (5° LF) - operatori tecnici/operatorici tecniche del servizio odontoiatrico (4° LF); - assistenti geriatrici e familiari (4° LF) - bagnini massaggiatori/bagnine massagiatrici (5° LF)	130,00 € (vorher/ prima: 62 €)	von/da 50 € bis/fino a 86,00 €	130,00 € inkl. variabler Zulage/incl. ind. variabile: 170,00 € bis/fino a 216,00 €



Erhöhung der Aufgabenzulage laut Kollektivvertrag vom 07.04.05 Art. 25 Absatz 2 und Absatz 4 sowie Einführung der Variablen Zulage / Aumento dell'indennità di istituto istituita con Contratto Collettivo del 07/04/05 art. 25 comma 2 e comma 4 e introduzione dell'indennità variabile				
		Aufgabenzulage laut KV vom 07.04.05 Art. 25.2+25.4 / indennità di istituto introdotta tramite C.C. del 07/04/05 art. 25.2+25.4	Variable Zulage/Indennità variabile Falls zustehend:/se dovuto:	INSGESAMT/TOTALE
- Pflegehelfer/innen (4. FE) - Fachkräfte des psychiatrischen Dienstes (4. FE)	- OSS (operatori sociosanitari/operatorici sociosanitarie) (4° LF) - OTAP (operatori tecnici/operatorici tecniche addetti/addette all'assistenza psichiatrica) (4° LF).	130,00 € (vorher 111,58 €)	von/da 50 € bis/fino a 86,00 €	130,00 € inkl. variabler Zulage/incl. ind. variabile: 170,00 € bis/fino a 216,00 €
- Pflegehelfer/innen mit Spezialisierung (4. FE)	- OSS (operatori sociosanitari/operatorici socio-sanitarie) con specializzazione (4° LF)	150,00 € (vorher 128,75 €)	von/da 50 € bis/fino a 86,00 €	150,00 € inkl. variabler Zulage/incl. ind. variabile: 200,00 € bis/fino a 236,00 €
- Pflegegehilfe/innen (4. FE)	- OTA (operatori tecnici/operatorici tecniche addetti/adette all'assistenza) (4° LF)	110,00 € (vorher 85,83 €)	von/da 50 € bis/fino a 86,00 €	110,00 € inkl. variabler Zulage/incl. ind. variabile: 160,00 € bis/fino a 196,00 €
- allgemeiner Krankenpfleger/in (5. FE) - Säuglingspfleger/in (5. FE) - Psychiatrischer Hilfskrankenpfleger/psychiatrische Hilfskranken-pflegerin mit einjährigem Kurs (5. FE) - Masseur/in (5. FE)	- infermieri/e generici (5° LF) - puericultrice/ice (5° LF) - infermieri psichiatrici/infermiere psichiatriche un anno di corso (5° LF) - massaggiatore e massofisioterapista (5° LF)	250,00 € (vorher 241,49 €)	von/da 86 € bis/fino a 125,00 €	250,00 € inkl. variabler Zulage/incl. ind. variabile: 336,00 € bis/fino a 375,00 €

Die variable Zulage ersetzt die Zulage für die aufreibende Arbeit, eingeführt mittels Bereichskollektivvertrag vom 7. April 2005 Artikel 35 sowie die Zulage für den Hauspflegedienst, eingeführt mittels 2. Teilvertrag vom 3. Dezember 2021 Artikel 8.

Die Zulage für die aufreibende Arbeit bestand in einer Vergütung für jeden erfolgten Dienst in Höhe von 4,13 Euro pro Tag (für Ausnahmefälle 6,20 Euro pro Tag) vor. Die Zulage für den Hauspflegedienst wurde mit einem Tagessatz von 4,50 Euro für jeden erfolgten Hauspflegedienst vergütet. Die neue Regelung bedingt zudem eine Vereinfachung der verwaltungstechnischen Handhabung.

Die neue variable Zulage laut Artikel 12 des gegenständlichen Vertrages sieht, je nach

L'indennità variabile sostituisce l'indennità di lavoro logorante istituita con art. 35 del contratto collettivo di comparto del 7° aprile 2005 e l'indennità per il servizio domiciliare istituita con art. 8 del 2° contratto stralcio del 3 dicembre 2021.

L'indennità per lavoro logorante consisteva nel pagamento di 4,13 euro al giorno (6,20 euro al giorno in casi eccezionali) per ogni servizio effettivo. L'indennità per il servizio domiciliare è stata retribuita con una tariffa giornaliera di 4,50 euro per ogni servizio domiciliare prestato. La nuova disciplina comporta inoltre una semplificazione della gestione amministrativa.

La nuova indennità variabile ai sensi dell'articolo 12 del presente contratto prevede importi mensili



Berufsbild und Dienst laut der oben genannten Kriterien, Mindest- und Maximal-Monatsbeträge von 50,00 Euro bis 86,00 Euro und von 86,00 Euro bis 125,00 Euro vor.

Mittels des Informationssystems für das Gesundheitspersonal des Südtiroler Sanitätsbetriebes (SIPS) wurde erhoben, dass für die zwei obigen Zulagen (aufreibende Arbeit und Hauspflegedienstzulage) ein Monatshöchstbetrag von 104,14 Euro vergütet wird.

Durch die festgelegte Erhöhung der Zulagen laut Artikel 9, 10 und 11 sowie der Einführung der variablen Zulage laut Artikel 12 des gegenständlichen Vertragsentwurfes wird garantiert, dass die Vergütung nicht unter der vorherigen kollektivvertraglichen Regelung liegt. Die Anwendung dieser Neuregelung bzw. die Einführung der variablen Zulage erfolgt rückwirkend ab 1. Jänner 2024. Somit wird die Zulage für die aufreibende Arbeit sowie die Zulage für den Hauspflegedienst für die genannten Kategorien ab Inkrafttreten dieses Vertrages aufgehoben.

Zur Finanzierung der obigen variablen Zulage wurden folgende Fonds eingeführt:

- für das Jahr 2024: 4.961.209,99 Euro.
- für das Jahr 2025 und Folgejahre: 5.274.924,78 Euro.

Für die Kostenberechnung wurden die Vollzeitäquivalente auf die im Bezugsmonat Dezember 2023 ausbezahlten Zulagen herangezogen und zwar die spezifische Pflegezulage, die Zulage für den Patientenschutz und die Förderung der Gesundheit, die Aufgabenzulage laut Bereichskollektivvertrag vom 07.04.05 Art. 25 Absätze 2 und 4, die Zulage für die aufreibende Arbeit laut Bereichskollektivvertrag vom 7. April 2005 Artikel 35 sowie die Zulage für den Hauspflegedienst laut Artikel 8 des II. Teilvertrages vom 3. Dezember 2021.

Die Hochrechnung der Mehrkosten der variablen Zulage beruht auf gemeinsam mit der Pflegedirektion und den Pflegedienstleitungen des Südtiroler Sanitätsbetriebes geschätzten Angaben zum Personal, welche ein oder mehrere der obgenannten Kriterien erfüllen.

In der Mehrkostenberechnung wurden auch die entstehenden Mehrausgaben durch die Einführung des Berufsbildes des Sanitätsexperten des/der Sanitätsexpertin als Berufsbild des Sanitätsstellenplanes und die daraus resultierende Möglichkeit der Gewährung der Zulage für den Patientenschutz und für die Förderung der Gesundheit vorgesehen (laut Art. 15 des gegenständlichen Vertragsentwurfes).

minimi e massimi (da euro 50,00 a euro 86,00 e da euro 86,00 a euro 125,00) a seconda del profilo professionale e servizio, ai sensi dei criteri di cui sopra.

Tramite il sistema informativo per il personale sanitario dell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige (SIPS) è stato rilevato che, per le due indennità di cui sopra (indennità per il lavoro logorante e il servizio domiciliare) è stato erogato un importo massimo mensile di 104,14 euro.

Con l'aumento del valore delle indennità ai sensi dell'articolo 9, 10 e 11 e l'introduzione dell'indennità variabile ai sensi dell'articolo 12 della presente ipotesi di contratto viene garantito che la retribuzione non sia inferiore a quella prevista dal precedente contratto collettivo.

L'applicazione di questa nuova disciplina rispettivamente l'introduzione dell'indennità variabile avverrà retroattivamente a partire dal 1° gennaio 2024. Così l'indennità per lavoro logorante e l'indennità per il servizio domiciliare saranno soppresse a partire dall'entrata in vigore del presente contratto.

Per finanziare l'indennità variabile di cui sopra, sono stati introdotti i seguenti fondi:

- per l'anno 2024: euro 4.961.209,99;
- per l'anno 2025 e anni successivi: euro 5.274.924,78.

Per il calcolo dei costi, sono stati utilizzati gli equivalenti a tempo pieno calcolati sulla base delle indennità erogate nel mese di riferimento di dicembre 2023 e quindi l'indennità di specificità infermieristica, l'indennità di tutela del malato e della promozione della salute, l'indennità di istituto ai sensi dell'art. 25, comma 2 e 4, del contratto collettivo di comparto del 7. aprile 2005, l'indennità per il lavoro logorante ai sensi dell'art. 35, del contratto collettivo di comparto del 7. aprile 2005, nonché l'indennità per il servizio domiciliare ai sensi dell'art. 8 del II° accordo stralcio del 3 dicembre 2021.

Il calcolo dei costi aggiuntivi dell'indennità variabile si basa sulle informazioni relative al personale che rientra in uno o più dei criteri di cui sopra, stimate insieme alla direzione tecnica assistenziale e alle dirigenze tecniche assistenziali.

Il calcolo dei costi aggiuntivi ha tenuto conto anche delle spese aggiuntive causate dall'introduzione del profilo professionale dell'esperto sanitario/esperta sanitaria come profilo professionale del ruolo sanitario e della conseguente possibilità di concedere l'indennità di tutela del malato e la promozione della salute (ai sensi dell'art. 15 della presente bozza di contratto).



Als Sozialabgabenpauschale zu Lasten des Sanitätsbetriebes für die fixen Zulagen und die variable Zulage wurde der Prozentsatz von 36% berücksichtigt. Für die Aufgabenzulage laut Bereichskollektivvertrag vom 07.04.05 Art. 25 Absätze 2 und 4 wurde der Prozentsatz von 38% herangezogen.

Ausgaben für den gegenständlichen Kollektivvertragsentwurf (inkl. Sozialabgaben zu Lasten des Sanitätsbetriebes):

Jahr 2024: 9.006.912,35 € + 4.961.209,99 € (variable Zulage) + 31.877,66 € (Restmittel) = 14.000.000,00 Euro,
 Jahr 2025: 9.531.583,37 € + 5.274.924,78 Euro (variable Zulage) = 14.806.508,15 Euro,
 Jahr 2026: 9.531.583,37 € + 5.274.924,78 Euro (variable Zulage) = 14.806.508,15 Euro.

2. Arbeitszeitreduzierung

Um die Attraktivität des Arbeitsplatzes für Gesundheitsberufe zu steigern, wird die wöchentliche Arbeitszeit des Personals des Sanitätsstellenplanes, der Berufe von Interesse im Gesundheitsbereich sowie der Sozialassistenten/innen und der Sozialassistenten/innen Koordinatoren/innen mit Vollzeitarbeitsverhältnis von 38 auf 36 Wochenstunden gekürzt.

Laut Artikel 3, Absatz 2 des gegenständlichen Vertragsentwurfes sind folgende Berufsbilder von der Arbeitszeitreduzierung betroffen:

- Personal des Sanitätsstellenplanes,
- Sozialassistenten-Koordinatoren/Sozialassistentinnen/Koordinatorinnen (FE 7bis),
- Sozialassistenten/Sozialassistentinnen (FE 7ter),
- Bademeistermasseur/in (FE 5),
- Altenpfleger/in und Familienhelfer/in (FE 4),
- Fachkraft Pflegehelfer/in,
- Fachkraft Pflegegehilfe/in,
- Fachkraft des psychiatrischen Dienstes,
- Spezialisierte Fachkraft bestimmt für den zahnärztlichen Dienst (FE 5),
- Fachkraft des zahnärztlichen Dienstes (FE 4).

Per gli oneri sociali a carico dell'Azienda Sanitaria è stata presa in considerazione una percentuale del 36% per le indennità fisse e per l'indennità variabile. Per l'indennità di istituto ai sensi dell'art. 25, comma 2 e 4, del contratto collettivo di comparto del 7. aprile 2005 è stata utilizzata una percentuale del 38%,

Costi per l'ipotesi di accordo collettivo in oggetto (incl. oneri sociali a carico dell'Azienda Sanitaria):

anno 2024: euro 9.006.912,35 + euro 4.961.209,99 (indennità variabile) + euro 31.877,66 (mezzi finanziari restanti) = euro 14.000.000,00;
 anno 2025: euro 9.531.583,37 + euro 5.274.924,78 (indennità variabile) = 14.806.508,15 €;
 anno 2026: euro 9.531.583,37 + euro 5.274.924,78 (indennità variabile) = euro 14.806.508,15.

2. Riduzione dell'orario di lavoro

Per aumentare l'attrattività del posto di lavoro per le professioni sanitarie, viene ridotto l'orario di lavoro settimanale del personale del ruolo sanitario, delle professioni di interesse sanitario, nonché degli/delle assistenti sociali coordinatori/ice (LF 7bis) e degli/delle assistenti sociali coordinatori (LF 7 ter) con impiego a tempo pieno da 38 a 36 ore settimanali.

Secondo l'articolo 3, comma 2 della presente bozza di contratto i seguenti profili professionali sono interessate dalla riduzione dell'orario di lavoro:

- personale del ruolo sanitario;
- assistenti sociali coordinatori/ice (LF 7bis);
- assistenti sociali (LF 7ter),
- bagnino/a massaggiatore/ice (LF 5);
- assistente geriatrico e familiare (LF 4);
- OSS (operatore/operatrice socio sanitario);
- OTA (operatore/operatrice tecnico/a addetto all'assistenza);
- OTAP (operatore/operatrice tecnico/a addetto all'assistenza psichiatrica);
- operatore/operatrice tecnico/a specializzato/a addetto/a al servizio odontoiatrico LF 5);
- operatori tecnici/operatrici tecniche del servizio odontoiatrico (LF 4).



Die obgenannte Arbeitszeitreduzierung tritt ab dem 1. Juli 2025 in Kraft.

Die durch die Arbeitszeitverkürzung verlorenen Stunden können durch eine Aufstockung und Flexibilisierung des Instruments der Überstunden, vor allem aber durch das neu eingeführte Institut der „Zusatzdienste“ (siehe nachfolgender Punkt 3 - Modalitäten der Einführung von Zusatzdiensten) und eine verbesserte Arbeitszeitorganisation, u.a. durch ein genaues auf den betrieblichen Bedarf zugeschnittenes Dienstplansystem, kompensiert werden.

Mit dieser Vertragsänderung werden die Richtlinien der Landesregierung umgesetzt, die vorsahen, den Zugang zu den Gesundheitsberufen attraktiver zu gestalten, indem die Regelarbeitszeit von 38 auf 36 Stunden pro Woche reduziert und damit die Wochenarbeitszeit an die staatliche Arbeitszeit angeglichen wird, auch in Anbetracht des Umstands, dass die bloße Gehaltserhöhung kein ausreichendes Anreizelement zu sein scheint, um neues Personal anzuziehen.

Andererseits ist die Angleichung der wöchentlichen Normalarbeitszeit an die staatliche Normalarbeitszeit für anspruchsvolle Berufe eine grundlegende Maßnahme zum Schutz der geistigen und körperlichen Gesundheit der Arbeitnehmer/innen sowie zur Verbesserung der Produktivität und zur Förderung des allgemeinen Wohlbefindens.

Verschiedene staatliche und internationale Forschungsstudien belegen, dass eine Arbeitszeitverkürzung sowohl für die Arbeitnehmer/innen als auch für die Organisationen-Arbeitgeber erhebliche Vorteile bringen kann. Einige der wichtigsten Argumente und Studien, die dies belegen, werden im Folgenden vorgestellt.

1) *Vorteile für die psychische und physische Gesundheit der Arbeitnehmer/innen:*

Mit Stress verbundene Berufe, z.B. im Gesundheitswesen, in der Pflege, im Bildungswesen oder in Umgebungen mit hohem Leistungsdruck, werden häufig mit einem hohen Maß an Stress, Burnout und Berufskrankheiten in Verbindung gebracht. Der Pflegebereich weist europaweit die höchste Burnout-Rate sowie krankheitsbedingte Ausfallquote auf. Die Weltgesundheitsorganisation hat chronischen Stress als eine der Hauptursachen für psychische und physische Erkrankungen identifiziert und

La suddetta riduzione dell'orario di lavoro decorrono dal 1° luglio 2025.

Le ore perse a seguito della riduzione dell'orario di lavoro potranno essere compensate aumentando e flessibilizzando lo strumento del lavoro straordinario, ma soprattutto mediante il nuovo istituto dei "servizi aggiuntivi" (si veda il successivo punto 3 - modalità di introduzione di servizi aggiuntivi) e il miglioramento dell'organizzazione dell'orario di lavoro, anche attraverso una turnistica puntualmente correlata alle specifiche esigenze aziendali.

Tale modifica contrattuale dà attuazione alle linee guida della Giunta Provinciale, che hanno previsto di rendere più attrattivo l'accesso alle professioni sanitarie attraverso la riduzione dell'orario normale di lavoro da 38 a 36 ore settimanali, così allineando l'orario di lavoro settimanale a quello nazionale, anche in virtù della circostanza che il semplice aumento retributivo non sembra rappresentare elemento incentivante sufficiente per attrarre nuovo personale.

D'altro canto, l'allineamento dell'orario normale settimanale a quello previsto a livello nazionale per le professioni logoranti rappresenta una misura fondamentale sia per tutelare la salute mentale e fisica dei lavoratori e delle lavoratrici, sia per migliorare la produttività e promuovere il benessere generale.

Diverse ricerche nazionali e internazionali supportano la tesi che un orario di lavoro ridotto possa portare benefici significativi sia per i lavoratori che per le organizzazioni-datore di lavoro. Di seguito vengono presentati alcuni dei principali argomenti e studi a sostegno di tale iniziativa.

1) *Benefici sulla salute mentale e fisica dei lavoratori/delle lavoratrici:*

Le professioni logoranti, come quelle nel settore sanitario, assistenziale, dell'istruzione o in ambienti ad alta pressione, sono frequentemente associate a livelli elevati di stress, burnout e malattie professionali. Il settore dell'assistenza ha di il più alto tasso di burnout e di assenze per malattia di tutti gli altri gruppi professionali a livello europeo. L'Organizzazione Mondiale della Sanità ha identificato lo stress cronico come una delle principali cause di malattia mentale e fisica ed ha individuato nel numero di ore lavorate uno dei fattori di.



die Höhe der Arbeitsstunden als einen der Faktoren für psychische Störungen wie Angst und Depression ausgemacht.

Eine schwedische Studie hat gezeigt, dass sich eine Reduzierung der Arbeitszeit positiv auf das psychische Wohlbefinden der Arbeitnehmer/innen auswirkt und zu einer deutlichen Verringerung von Stress und Abwesenheiten führt. Darüber hinaus zeigte die Studie eine allgemeine Verbesserung der Lebensqualität der Arbeitnehmer/innen, was zu einer größeren Arbeitszufriedenheit und Motivation führte. Diese positiven Auswirkungen zeigen sich besonders in Berufen, die durch ein hohes Maß an menschlicher Interaktion und emotionaler Verantwortung gekennzeichnet sind, wie z. B. bei Krankenpflegern und -pflegerinnen und bei Bediensteten des Gesundheitswesens.

Entgegen der Annahme, dass eine Arbeitszeitverkürzung die Produktion von Dienstleistungen beeinträchtigen kann, haben zahlreiche Studien bewiesen, dass eine ausgewogenere Arbeitslast zu einer Steigerung der Produktivität pro Zeiteinheit führen kann.

Für diese Zwecke ist die Wiederaneignung der Verwaltung der Arbeitszeitgestaltung, der Turnusdienste und der Prämien durch den Sanitätsbetrieb-Arbeitgeber im Rahmen der Verwaltung der Zusatzdienste, die in Artikel 5 des Kollektivvertragsentwurfes genannt sind, von grundlegender Bedeutung.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine Verringerung der Arbeitszeit für belastende Berufe nicht nur zur Verbesserung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Arbeitnehmer/innen beiträgt, sondern auch das Burnout-Risiko verringert und die Produktivität steigern kann. Dies setzt jedoch voraus, dass die Arbeitszeit dieser Berufsgruppen so organisiert wird, dass sie den Bedürfnissen der Arbeitnehmer/innen und der Organisation am besten gerecht wird. In dieser Logik wurden in Artikel 5 des Kollektivvertragsentwurfes die Zusatzdienste geregelt, die dem Sanitätsbetrieb ein Ermessen bei deren Zuteilung anerkennt, wobei der tatsächliche

mögliche größere Einfluss auf psychische Störungen wie Angst und Depression.

Uno studio svedese ha dimostrato che ridurre l'orario di lavoro ha un impatto positivo sul benessere psicologico dei/delle dipendenti, e porta ad una significativa riduzione dello stress e dell'assenteismo, nonché ad un miglioramento complessivo della qualità della vita dei lavoratori/delle lavoratrici, con conseguente maggiore soddisfazione e motivazione sul lavoro. Questi effetti positivi sono particolarmente evidenti nei lavori caratterizzati da un elevato livello di interazione umana e responsabilità emotiva, come ad esempio tra infermieri/e e persone che operano nell'ambito sanitario.

Inoltre, contrariamente alla convinzione che una riduzione dell'orario di lavoro possa compromettere la produzione di servizi, numerosi studi hanno dimostrato che un carico di lavoro più equilibrato può determinare un incremento della produttività per unità di tempo lavorato.

A questi fini, fondamentale importanza assume la riappropriazione della gestione dell'organizzazione dell'orario di lavoro, della turnistica e della premialità da parte dell'azienda-datore di lavoro, attraverso la gestione dei servizi aggiuntivi di cui all'art. 5 dell'ipotesi di contratto collettivo.

In sintesi, la riduzione dell'orario di lavoro per le professioni logoranti può contribuire non solo a migliorare la salute e il benessere dei lavoratori/delle lavoratrici, ma può anche ridurre il rischio di burnout e incrementare la produttività. A questi fini è però necessario che la durata della prestazione di tali professionisti sia organizzata in modo da soddisfare al meglio le esigenze dei lavoratori/delle lavoratrici e dell'organizzazione. In questa logica si sviluppa la disciplina dei servizi aggiuntivi di cui all'art. 5 dell'ipotesi di accordo, che riconosce all'Azienda sanitaria la facoltà di assegnazione, tenuto conto delle effettive esigenze organizzative e di copertura dei servizi.



organisatorische Bedarf und die Abdeckung der Dienste berücksichtigt werden.

2. *Höhere Produktivität und Qualität der Arbeit:*

Entgegen der Annahme, dass eine Verringerung der Arbeitszeit die Produktivität beeinträchtigen kann, haben zahlreiche Studien gezeigt, dass eine ausgewogenere Arbeitsbelastung die Produktivität pro Arbeitseinheit tatsächlich erhöhen kann. Die Universität Stanford hat in einer Studie gezeigt, dass eine Arbeitszeit von mehr als 50 Stunden pro Woche zu einer geringeren Produktivität pro Arbeitsstunde führt. Das Konzept der „kumulativen Ermüdung“ besagt, dass ab einem bestimmten Punkt überlange Arbeitszeiten die Leistung nicht nur nicht verbessern, sondern sogar verringern.

In Neuseeland ergab ein Experiment zur Arbeitszeitverkürzung, dass Unternehmen, die eine Vier-Tage-Woche einführten, eine 20-prozentige Steigerung der Gesamtproduktivität sowie eine Verbesserung der Motivation und der Qualität der Arbeitsleistung verzeichneten. Dies deutet darauf hin, dass ein ausgewogeneres Arbeitszeitmanagement zu größerer Effizienz, weniger Fehlzeiten und besserer individueller Leistung führt.

3. *Reduzierung von Burnout und Verbesserung des Arbeitsklimas:*

Burnout ist eine der negativsten Begleiterscheinungen in anspruchsvollen Berufen und mehrere Studien haben gezeigt, dass eine Verringerung der Arbeitszeit dazu beiträgt, es zu verhindern. In einer in Australien durchgeführten Studie über Arbeitnehmer/innen im Gesundheitswesen wurde festgestellt, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit zu einem deutlichen Rückgang der Fälle von Burnout führte und eine gesündere Arbeitskultur förderte. Burnout hat nicht nur negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmer/innen, sondern beeinträchtigt auch die Qualität der erbrachten Dienstleistungen und die operative Effizienz der beteiligten Einrichtungen.

Die Untersuchungen von Maslach und Leiter zum Burnout-Syndrom haben gezeigt, dass die Hauptrisikofaktoren für Burnout die Arbeitsüberlastung und der Mangel an Erholung sind. Eine Verringerung der Arbeitszeit ermöglicht es

2. *Aumento della produttività e qualità del lavoro:*

Contrariamente alla convinzione che una riduzione dell'orario di lavoro possa compromettere la produttività, numerosi studi hanno mostrato che un carico di lavoro più equilibrato può effettivamente aumentare la produttività per unità di tempo lavorato. L'Università di Stanford ha condotto uno studio che ha dimostrato che lavorare più di 50 ore settimanali porta a una riduzione della produttività per ora di lavoro. Il concetto di "fatica cumulativa" implica che, dopo un certo punto, le ore lavorative in eccesso non solo non migliorano la performance, ma la diminuiscono.

Nel caso della Nuova Zelanda, un esperimento su una riduzione dell'orario di lavoro ha rivelato che le aziende che hanno implementato una settimana lavorativa di 4 giorni hanno visto un aumento della produttività complessiva del 20%, insieme a un miglioramento della motivazione e della qualità delle performance lavorative. Ciò suggerisce che una gestione più equilibrata delle ore lavorative porta a una maggiore efficienza, riducendo l'assenteismo e migliorando le performance individuali.

3. *Riduzione del burnout e miglioramento del clima lavorativo*

Il burnout è uno degli effetti collaterali più dannosi nelle professioni logoranti, e diversi studi hanno dimostrato che una riduzione dell'orario di lavoro contribuisce a prevenirlo. In uno studio condotto in Australia su lavoratori/lavoratrici del settore sanitario, è emerso che la riduzione delle ore lavorative ha portato a una diminuzione significativa dei casi di burnout, favorendo una cultura lavorativa più sana. Il burnout non solo ha effetti negativi sui lavoratori/sulle lavoratrici, ma incide anche sulla qualità del servizio offerto e sull'efficacia operativa delle istituzioni coinvolte.

La ricerca condotta da Maslach e Leiter sulla sindrome da burnout ha evidenziato che i principali fattori di rischio per il burnout sono il sovraccarico di lavoro e la mancanza di recupero. Ridurre l'orario di lavoro permette ai/alle dipendenti di recuperare le



den Arbeitnehmer/innen, neue Energie zu tanken, was ihre Fähigkeit verbessert, den Herausforderungen der Arbeit mit größerer Widerstandsfähigkeit zu begegnen.

4. *Internationale Evidenz und Politiken zur Arbeitszeitreduzierung:*

Länder wie Frankreich und Deutschland haben bereits Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung eingeführt, um die Lebensqualität der Arbeitnehmer/innen zu verbessern. Das französische Gesetz zur 35-Stunden-Arbeit (eingeführt im Jahr 2000) ist ein typisches Beispiel dafür, wie sich eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit - trotz anfänglicher Bedenken über mögliche negative Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum - positiv auf die Qualität der Arbeit auswirkt. Obwohl die Ergebnisse unterschiedlich ausfielen, berichteten viele Unternehmen über eine größere Zufriedenheit der Arbeitnehmer/innen und eine Verbesserung der Arbeitsbeziehungen.

In Japan, wo die Arbeitskultur bekanntermaßen besonders intensiv ist, hat die Regierung Initiativen zur Begrenzung der Überstunden gestartet, um dem Phänomen „karoshi“ (Tod durch Überarbeitung) entgegenzuwirken. Auf Betriebsebene haben einige Unternehmen die Arbeitszeit reduziert und dabei eine Verbesserung der Arbeitsqualität und einen Rückgang der Arbeitsunfälle festgestellt.

Schlussfolgerung:

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Verkürzung der Arbeitszeit für belastende Berufe nicht nur das Potenzial hat, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer/innen zu verbessern, sondern auch die Produktivität steigern und das Burnout-Risiko verringern kann. Internationale Studien und Experimente in verschiedenen Ländern zeigen, dass ein ausgewogener Ansatz zwischen Arbeits- und Erholungszeiten zu positiven Ergebnissen sowohl für die Arbeitnehmer/innen als auch für die Betriebe führt. Die Umsetzung von Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung können daher eine erfolgreiche Strategie zur Förderung eines gesunden, produktiven und nachhaltigen Arbeitsumfelds sein und damit zur Steigerung der Attraktivität des Sanitätsbetriebs als Arbeitgeber beitragen.

Die Landesregierung war sich der Notwendigkeit bewusst, die ordnungsgemäße Versorgung der Bevölkerung mit den Gesundheitsdienstleistungen aufrechtzuerhalten und

energie, improving their capacity to face work challenges with greater resilience.

4. *Evidenze internazionali e politiche di riduzione dell'orario di lavoro:*

Paesi come la Francia e la Germania hanno già implementato politiche di riduzione dell'orario di lavoro per migliorare la qualità della vita dei lavoratori/delle lavoratrici. La legge francese delle 35 ore lavorative (introdotta nel 2000) è un esempio emblematico di come una riduzione dell'orario settimanale abbia avuto effetti positivi sulla qualità del lavoro, nonostante le iniziali preoccupazioni legate a possibili effetti negativi sulla crescita economica. Sebbene i risultati siano stati misceleati, molte aziende hanno segnalato una maggiore soddisfazione dei/delle dipendenti e un miglioramento nelle relazioni lavorative.

In Giappone dove la cultura del lavoro è nota per essere particolarmente intensa, il governo ha avviato iniziative volte a limitare le ore straordinarie per contrastare il fenomeno della „karoshi“ (morte per eccesso di lavoro). A livello aziendale, alcune imprese hanno già ridotto gli orari di lavoro, riscontrando un miglioramento della qualità del lavoro e una riduzione degli infortuni sul lavoro.

Conclusione:

In sintesi, la riduzione dell'orario di lavoro per professioni logoranti può contribuire non solo ha il potenziale per migliorare la salute e il benessere dei lavoratori/delle lavoratrici, ma può anche incrementare la produttività e ridurre il rischio di un burnout. Gli studi internazionali e le sperimentazioni in vari paesi dimostrano che un approccio equilibrato tra tempo di lavoro e di recupero porta a risultati positivi sia per i lavoratori/le lavoratrici che per le aziende. Implementare politiche di riduzione dell'orario di lavoro può quindi rappresentare una strategia vincente per promuovere un ambiente di lavoro sano, produttivo e sostenibile e contribuirà quindi ad un aumento dell'attrattività dell'azienda sanitaria come datore di lavoro.

La Giunta Provinciale, consapevole della necessità di assicurare il mantenimento della corretta erogazione dei servizi sanitari alla popolazione, ha inteso finanziare



beabsichtigte, gezielt die erhöhten Kosten zu finanzieren, die sich aus der sofortigen Umsetzung dieser Reform ergeben.

Bei der Berechnung der Mehrkosten musste berücksichtigt werden, dass die Reduzierung der Arbeitszeit bis zur vollständigen Umsetzung der Reform notwendigerweise die Ableistung von Zusatzstunden erfordert, die gemäß den Bestimmungen von Art. 21 des Bereichskollektivvertrages vom 7. April 2005, der auch durch Artikel 4 dieses Kollektivvertrag geändert wurde, vorgesehen sind.

Zur Berechnung der Mehrkosten wurde das gesamte bedienstete Personal der Berufsbilder, welche mit Artikel 3, Absatz 2 des gegenständlichen Vertragsentwurfes festgelegt worden sind, und am Bezugstag 31. Dezember 2023 ein Vollzeitdienstverhältnis innehatten und effektiv im Dienst standen (ohne Berücksichtigung des Personals, welches sich z.B. in Mutterschaft, Elternzeit, Wartestand befand) herangezogen.

Die Abschaffung der programmierten Mehrstunden für die Berufsbilder laut obigem ersten Absatz, erfolgt mit 1. Juli 2025, wenn diese von den Zusatzdiensten ersetzt werden. Zur Berechnung des Stundensatzes der Zusatzdienste wurde ein gewichteter Durchschnitt zwischen der Höhe des derzeit vergüteten Stundensatz der Mehrstunden sowie den Durchschnittsstundensatz einer normalen Arbeitsstunde (erhöht um die eventuelle neue variable Zulage sowie die gewährten Aufwertungen durch den gegenständlichen Kollektivvertrag) ermittelt.

Da man für die Ermittlung der Stundensätze der Zusatzdienste denselben Rechenschritt heranziehen muss wie bei den derzeitigen Mehrstunden (4% auf das monatliche Anfangsgehalt der jeweiligen Funktionsebene), entschloss man sich auf den einheitlichen Prozentsatz von 3% zurückzugreifen.

spezifisch i maggiori costi derivanti dalla immediata applicazione della presente riforma.

Per il calcolo dei maggiori costi si è dovuto tenere in considerazione la circostanza che la riduzione dell'orario di lavoro, nelle more dell'attuazione completa della riforma, comporta necessariamente il ricorso alla prestazione di ore aggiuntive del personale, programmate in conformità con quanto previsto all'art. 21 del contratto collettivo di comparto del 7 aprile 2005, come modificato anche dall'art. 4 del presente contratto collettivo.

Come base di calcolo è stato preso in considerazione l'intero personale, impiegato nei profili professionali definiti all'articolo 3, comma 2, dell'ipotesi di contratto collettivo in questione, con un rapporto di lavoro a tempo pieno alla data di riferimento del 31 dicembre 2023 ed effettivamente in servizio (escluso ad es. il personale in congedo di maternità, in congedo parentale o in aspettativa).

L'abolizione delle ore di plusorario programmate per i profili professionali di cui al primo comma avverrà a partire dal 1° luglio 2025, quando sarà sostituita dai servizi aggiuntivi.

Per il calcolo della tariffa oraria per i servizi aggiuntivi è stata determinata la media ponderata tra l'importo della tariffa oraria attualmente corrisposta dal plusorario e la tariffa oraria media di un normale orario di lavoro (aumentata dalle eventuali nuove indennità variabili e degli upgrade concessi dal contratto collettivo in questione).

Poiché per determinare le tariffe orarie per i servizi aggiuntivi deve essere utilizzato lo stesso procedimento di calcolo delle attuali ore di plusorario (4% dello stipendio mensile iniziale del rispettivo livello di funzione), si è deciso di utilizzare la percentuale standardizzata del 3%.



Untenstehend eine Übersicht des Bruttowertes einer Mehrstunde sowie des Prozesses der Ermittlung des Stundensatzes der Zusatzdienste je nach Funktionsebene:

Per l'opportuno confronto, di seguito è riportata una tabella del valore lordo di 1 ora di plusorario e del processo di determinazione della tariffa oraria per il servizio aggiuntivo a seconda del livello di funzione:

Funktions-Ebene / Livello funzionale	Wert 1 Mehrstunde / valore di 1 ora di plusorario	gewichteter Durchschnitt zwischen der Höhe des Plusorarios sowie den Durchschnittsstundensatzes einer normalen Arbeitsstunde / media ponderata tra l'importo della tariffa oraria dal plusorario e la tariffa oraria media di un normale orario di lavoro	entspricht einen %- auf das monatliche Anfangsgehalt von / corrisponde a una %- sullo stipendio mensile iniziale di:	Wert 1 Stunde Zusatzdienst gerundet auf 3%/ valore di 1 ora di servizio aggiuntivo arrotondato al 3%
3	31,80 €	<i>Nicht betroffen/non intressato</i>		
4	34,33 €	25,35 €	2,95 %	25,75 €
5	38,64 €	28,17 €	2,92 %	28,98 €
6	43,12 €	<i>Nicht betroffen/non intressato</i>		
7ter	53,69 €	38,01 €	2,83 %	40,27 €
7.bis	56,80 €	41,27 €	2,91 %	42,60 €
8	62,46 €	44,09 €	2,82 %	46,85 €
9	74,63 €	<i>Nicht betroffen/non intressato</i>		

Kurze Erläuterung zur derzeitigen Regelung der Mehrstunden, festgelegt durch Artikel 21 des Bereichskollektivvertrages vom 7. April 2005 sowie Rundschreiben des Generaldirektors des Sanitätsbetriebes:

Mittels Rundschreiben des Generaldirektors des Sanitätsbetriebes vom 15. März 2023 wurde festgelegt, dass maximal 2,5 programmierte wöchentliche Zusatzstunden (Mehrstunden) abgeleistet werden können. Anträge um Mehrstundenzuweisung von mehr als 2,5 programmierte Zusatzstunden werden nachträglich nur in hinreichend dokumentierten Ausnahmesituationen, die im Vorfeld vom/von der Verwaltungskoordinator/ Pflegedienstleiter/Verwaltungsdirektor beurteilt werden, genehmigt. Derzeit sieht der Sanitätsbetrieb wöchentlich geplante programmierte Zusatzstunden von mindestens 30 Minuten vor, welche in den 5 vorgesehenen Wochentagen abzuleisten sind. Bei Urlaub oder Krankheit müssen die Stunden nachgeholt werden. Der Sanitätsbetrieb führt hierzu jährlich eine Erhebung auf das Stundensaldo durch.

Gemäß den Prognosen der Pflegedirektion wird angenommen, dass durch eine bessere Arbeitszeitorganisation (die neuen Zusatzdienste – Siehe hierzu untenstehender Punkt 3 – werden ab Dienste von 2 Stunden vergeben) sich 10% der hochgerechneten Mehrkosten für die Vollzeitkräfte sowie die gesamte verlorene Arbeitszeit der Teilzeitkräfte abfedern lässt.

Breve spiegazione dell'attuale disciplina del plusorario definita nell'articolo 21 del contratto collettivo del 7 aprile 2005 e circolare del Direttore generale dell'Azienda Sanitaria:

Una circolare del Direttore Generale dell'Azienda Sanitaria del 15 marzo 2023 stabilisce che è possibile effettuare un massimo di 2,5 ore di ore aggiuntive programmate (plusorario) a settimana. Le richieste di assegnazione di più di 2,5 ore aggiuntive programmate saranno approvate a posteriori solo in situazioni eccezionali sufficientemente documentate, che saranno valutate preventivamente dal/dalla Coordinatore amministrativo / Dirigente tecnico-assistenziale / Direttore amministrativo. Attualmente l'Azienda Sanitaria prevede ore aggiuntive programmate settimanalmente di almeno 30 minuti che devono essere svolte nei 5 giorni settimanali previsti. In caso di ferie o malattia, le ore devono essere recuperate. A tal fine, l'Azienda Sanitaria effettua un controllo annuale sul saldo delle ore.

In linea con le previsioni fornite dalla direzione tecnica assistenziale, si presume che il 10% dei costi aggiuntivi previsti per i dipendenti a tempo pieno e la perdita totale di tempo di lavoro dei dipendenti a tempo parziale saranno ammortizzati da una migliore organizzazione degli orari di lavoro (i nuovi servizi aggiuntivi – vedasi sottostante punto 3 - vengono assegnati per servizi di 2 o più ore).



Die Abschaffung der programmierten Mehrstunden für die Berufsbilder laut obigen ersten Absatz erfolgt mit 1. Juli 2025, wenn diese von den Zusatzdiensten ersetzt werden.

Für die restlichen Berufsbilder, welche von der Arbeitszeitreform nicht betroffen sind, bleibt die bestehende Vergütung der programmierten Mehrstunden weiterhin aufrecht.

Mit dem Vorsehen von Zusatzdiensten wird die Verwaltung von Diensten außerhalb der normalen Arbeitszeiten verändert. Anders als in der Vergangenheit kann der Sanitätsbetrieb als Arbeitgeber nun auch für den dringenden Bedarf und nicht nur für die normale Aufrechterhaltung des Dienstleistungsstandards, zusätzliche flexible Dienste einplanen. Die angebotenen Leistungspakete haben eine Mindestdauer von zwei Stunden.

Der derzeitige Fonds (13.640.000,00 Euro) an Mehrstunden für das von der Arbeitszeitreduzierung von 38 auf 36 Wochenstunden betroffene Personal wurde im Verhältnis der Reduzierung des Stundensatzes der Mehrstunden zum Stundensatz des Zusatzdienstes reduziert. Hierbei ergibt sich eine Einsparung (1.704.668,72 Euro im Jahr 2025 und 3.409.337,44 Euro im Jahr 2026), die zur Finanzierung der restlichen Institute zur Vergütung gestellt wird.

Als Sozialabgabenpauschale zu Lasten des Sanitätsbetriebes wurde der Prozentsatz von 35% berücksichtigt.

Ausgaben für den gegenständlichen Kollektivvertrag zum neuen Institut der Zusatzdiensten (inkl. Sozialabgaben zu Lasten des Sanitätsbetriebes):

Jahr 2024: 0,00 Euro,
Jahr 2025: 7.113.924,19 Euro,
Jahr 2026: 14.227.848,38 Euro.

3. Einführung der Möglichkeit zur Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit

Für das Personal, das der Verpflichtung zur Weiterbildung im Gesundheitswesen (ECM, für die Sozialassistent/innen ECS) unterliegt, wird - wie bereits in der vertraglichen Regelung für sanitäre Leiter/Leiterinnen (Bereichsvertrag von 2018) vorgesehen - die oben genannte Weiterbildung nun außerhalb der normalen Arbeitszeit vorgesehen, auch um dem spezifischen Bedarf der Organisation der Dienste und somit auch dem Bedarf des Arbeitgebers gerecht zu werden.

L'abolizione delle ore di plusorario programmate per i profili professionali di cui al primo comma avverrà a partire dal 1° luglio 2025, quando sarà sostituita dai servizi aggiuntivi.

Per i restanti profili professionali, che non sono interessati dalla riforma oraria, rimane in vigore la originaria retribuzione delle ore di plusorario.

Con l'istituto dei servizi aggiuntivi viene modificata la gestione delle prestazioni oltre il normale orario di lavoro. A differenza del passato, l'Azienda sanitaria come datrice di lavoro, può ora programmare dei servizi aggiuntivi agili, anche per far fronte alle necessità ed urgenze e non solo per il mantenimento ordinario dello standard delle prestazioni. I pacchetti dei servizi previsti sono della durata minima di due ore.

L'attuale fondo (13.640.000,00 euro) per il plusorario del personale interessato dalla riduzione dell'orario di lavoro da 38 a 36 ore settimanali è stato ridotto in proporzione alla riduzione della tariffa oraria del servizio aggiuntivo rispetto alla tariffa oraria del precedente plusorario. Ne deriva un risparmio (1.704.668,72 euro per l'anno 2025 e 3.409.337,44 euro per l'anno 2026) che sarà reso disponibile per finanziare i restanti istituti.

Per gli oneri sociali a carico dell'Azienda Sanitaria è stata presa in considerazione una percentuale del 35%.

Costi per l'accordo collettivo in oggetto relativo al nuovo istituto dei servizi aggiuntivi (incl. oneri sociali a carico dell'Azienda Sanitaria):

anno 2024: euro 0,00;
anno 2025: euro 7.113.924,19;
anno 2026: euro 14.227.848,38.

3. Introduzione della possibilità della formazione oltre il normale orario di lavoro

Per il personale soggetto all'obbligo della formazione continua in ambito sanitario (ECM, per gli/le assistenti sociali ECS), in sintonia con quanto previsto già dalla disciplina contrattuale per i/le dirigenti sanitari/sanitarie (contratto di comparto del 2018), la suddetta formazione sarà ora espletabile fuori dal normale orario di lavoro, anche per rispondere alle specifiche esigenze dell'organizzazione dei servizi e quindi altresì per necessità del datore di lavoro.



Diese Möglichkeit wird mit Artikel 6 des gegenständlichen Kollektivvertrages eingeführt. Die hierbei entstehenden Mehrkosten werden mittels des Produktivitätsfonds laut Art. 4 des gegenständlichen Kollektivvertrages (Siehe Art. 4 Buchstabe e) abgedeckt.

4. Erläuterung der Fonds

Mit Artikel 4 des gegenständlichen Vertrages wird der Produktivitätsfonds in Höhe von 35.087.157,60 Euro ab dem Jahr 2025 festgeschrieben.

Dieser setzt sich aus folgenden Fonds zusammen:

- aus dem Fonds von 10.628.646,66 Euro:
Dieser Fonds setzt sich zusammen aus:
 - aus dem Fonds von 155.000,00 Euro welcher mittels Artikel 22 des Kollektivvertrages vom 7. April 2005 zur Finanzierung der besonders komplexen und innovativen Projekte festgesetzt worden ist,
 - aus dem Fonds von 6.553.241,65 Euro zur Finanzierung der allgemeinen und zusätzlichen Produktivitätsprämien (herangezogen aus dem alten Produktivitätsfonds),
 - aus dem Fonds von 3.920.405,01 Euro zur Finanzierung der Mehrstunden des Personals ohne Arbeitszeitreduzierung laut Artikel 3, Absatz 2 des gegenständlichen Vertragsentwurfes (herangezogen aus dem alten Produktivitätsfonds),
- aus dem Fonds von 24.458.510,94 Euro:
Dieser Fonds setzt sich zusammen aus:
 - aus der Zusatzfinanzierung in Höhe von 14.227.848,38 Euro resultierend aus der Arbeitszeitreduzierung laut Artikel 3, Absatz 2 des gegenständlichen Vertragsentwurfes,
 - aus dem Fonds von 10.230.662,56 Euro herangezogen aus den bestehenden Produktivitätsfonds für die Mehrstunden (13.640.000,00 Euro) für das Personal, das von der Reduzierung der Arbeitszeit betroffen ist, reduziert auf Grund des verminderten Stundensatzes der Zusatzdienste im Verhältnis zu den Mehrstunden (Siehe Punkt 2 des gegenständlichen Berichtes).

Mit diesem obigen Fonds wird zudem die laut gegenständlichem Kollektivvertrag eingeführte Möglichkeit der Ableistung der Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit mitfinanziert (Siehe Artikel 4, Absatz 2, Buchstabe e) des gegenständlichen Kollektivvertragsentwurfes.

Questa disciplina viene introdotta dall'articolo 6 del presente contratto collettivo.

I costi aggiuntivi che ne derivano sono coperti dal fondo di produttività ai sensi dell'art. 4 del presente contratto collettivo (vedi art. 4 lett. e).

4. Illustrazione dei fondi

L'articolo 4 del presente accordo istituisce il fondo di produttività per un importo di euro 35.087.157,60 a partire dall'anno 2025.

Esso è costituito dai seguenti fondi:

- dal fondo di euro 10.628.646,66: questo fondo è composto da:
 - dal fondo di euro 155.000,00 istituito dall'articolo 22 del contratto collettivo del 7 aprile 2005 per finanziare progetti particolarmente complessi e innovativi;
 - dal fondo di euro 6.553.241,65 per finanziare i premi di produttività generale e aggiuntiva (attinto dal vecchio fondo di produttività);
 - dal fondo di euro 3.920.405,01 per finanziare le ore di plusorario prestate dal personale non soggetto a riduzione dell'orario di lavoro ai sensi dell'articolo 3, comma 2, della presente bozza di accordo (attinto dal vecchio fondo di produttività);
- dal fondo di euro 24.458.510,94: questo fondo è composto da:
 - dai finanziamenti aggiuntivi per un importo di euro 14.227.848,38 derivanti dalla riduzione dell'orario di lavoro ai sensi dell'articolo 3, comma 2, della presente bozza di contratto;
 - dal fondo di euro 10.230.662,56 attinto dal fondo di produttività esistente per il plusorario del personale interessato dalla riduzione oraria (euro 13.640.000,00) ridotto per effetto della riduzione della tariffa oraria dei servizi aggiuntive (vedi punto 2 della presente relazione).

Questo fondo sarà utilizzato anche per cofinanziare la possibilità di completare la formazione continua oltre l'ordinario orario di lavoro, come introdotto nel contratto collettivo (si veda l'articolo 4, comma 2, lettera e) della bozza di contratto collettivo).



Zudem fließen die allfälligen Restbeträge des Produktivitätsfonds, abzüglich der Kosten, die sich aus der Anhebung der Obergrenze und der Erhöhung der Zusatzstunden der Vollzeitkräfte sowie der Zusatzarbeit der Teilzeitkräfte ergeben, in die allgemeine Produktivität dieses Fonds ein.

Ausschließlich für das Jahr 2025 wird der Produktivitätsfonds mit weiteren Geldmitteln aufgestockt, da die Umsetzung der Arbeitszeitreduzierung erst mit 1. Juli 2025 startet (5.409.255,47 Euro).

Kurze Erläuterung wie der bestehende Produktivitätsfonds entstanden ist:

- Aus dem Fonds von 24.113.646,66 Euro welcher mittels Betriebsabkommen vom 2. März 2023 zur Finanzierung des Produktivitätsfonds für das Jahr 2023 festgelegt worden ist:

Der Art. 4 des Bereichskollektivvertrags vom 21. Dezember 2011, sieht vor, dass der zuvor mit Artikel 21 Absatz 1 des Kollektivvertrages vom 7. April 2005 erstellte Fondsbetrag in Höhe von 19.779.918,79 Euro rückwirkend ab 1. Juli 2009 und ab 1. April 2010 erhöht worden ist.

Der Fondsbetrag wurde um die laufend auf BÜKV-Ebene festgelegten Inflationsausgleiche von 1,7% mittels Beschluss vom 5. Juli 2004 erhöht, um 2,1% sowie 2% mittels BÜKV vom 6. Juni 2005, um 2,3% sowie um die einmalig gewährte Erhöhung von 380.000,00 Euro sowie um 3,8% mittels BÜKV vom 12. Februar 2008, um 0,6% und um 0,75 % mittels des bereichsübergreifenden Kollektivvertrag vom 15. November 2011.

Die darauffolgenden vorgesehenen Inflationsausgleiche wurden nicht herangezogen, da diese nur eine Erhöhung der Sonderergänzungszulage vorsahen und zudem explizit die Erhöhung anderer wirtschaftlicher Institute, mit Ausnahme der Überstunden, ausschlossen.

Diesem Fonds wurden zudem die Restmittel in Höhe von 1.166.935,15 Euro aus der mittels Artikel 5ter des Kollektivvertrages vom 7. April 2005, in geltender Fassung, festgelegten Aufstockung der Geldmittel in Höhe von 1.500.000,00, zugewiesen. Der Bereichskollektivvertrag vom 21. Dezember 2011 Art. 4 sieht vor, dass dem Sanitätsbetrieb ab 01.01.2011 der Produktivitätsfonds zugewiesen wird.

Inoltre, gli importi residui del fondo di produttività, al netto dei costi derivanti dall'aumento del limite massimo e dall'aumento del compenso del lavoro supplementare dei/delle dipendenti a tempo parziale, sono inclusi nella produttività generale di questo fondo.

Solamente per l'anno 2025 il fondo di produttività sarà integrato con fondi aggiuntivi, poiché l'attuazione della riduzione dell'orario di lavoro non inizierà prima del 1° luglio 2025 (5.409.255,47 euro).

Breve spiegazione di come è stato creato il fondo di produttività esistente:

- dal fondo di euro 24.113.646,66, istituito dall'accordo aziendale del 2 marzo 2023 per finanziare il fondo di produttività per il 2023.

L'art. 4 del contratto collettivo di comparto del 21 dicembre 2011 stabilisce che l'importo del fondo di euro 19.779.918,79 precedentemente stabilito ai sensi dell'articolo 21, comma 1, del contratto collettivo del 7 aprile 2005 è stato aumentato retroattivamente dal 1° luglio 2009 e dal 1° aprile 2010.

L'importo del fondo è stato incrementato dagli adeguamenti all'inflazione dell'1,7% determinati, su base continuativa, a livello di contratto di intercomparto con delibera del 5 luglio 2004, del 2,1% e del 2% dal contratto di intercomparto del 6 giugno 2005, del 2,3% e dall'aumento una tantum di euro 380.000,00 concesso dal contratto di intercomparto del 12 febbraio 2008, del 3,8% dal contratto di intercomparto del 12 febbraio 2008, dello 0,6% e dello 0,75% dal contratto di intercomparto del 15 novembre 2011.

Non sono stati applicati i successivi adeguamenti all'inflazione programmata, in quanto questi prevedevano solo un aumento dell'indennità integrativa speciale ed escludevano esplicitamente anche gli aumenti di altri istituti economici, ad eccezione del lavoro straordinario.

A questo fondo sono stati assegnati anche i fondi rimanenti, pari a euro 1.166.935,15, provenienti dall'aumento dei fondi di euro 1.500.000,00 previsto dall'articolo 5ter del contratto collettivo del 7 aprile 2005, e successive modifiche. L'articolo 4 del contratto collettivo di comparto del 21 dicembre 2011 stabilisce che il fondo di produttività sarà destinato all'Azienda sanitaria a partire dal 1° gennaio 2011.



5. Anerkennung der blockierten Gehaltsentwicklung für Krankenpfleger /Krankenpflegerinnen, Kinderkrankenpfleger/Kinderkrankenpflegerinnen sowie Sanitätsassistenten/Sanitätsassistentinnen mit Zweisprachigkeitsnachweis B1

Krankenpfleger/innen, Kinderkrankenpfleger/innen und Sanitätsassistent/innen, deren Gehaltsentwicklung aufgrund des Art. 12 der Anlage 2 des Kollektivvertrages für den Bereich des Personals des Landesgesundheitsdienstes vom 28. August 2001 bzw. des Art. 4, Absatz 2 der Anlage 2 des Bereichskollektivvertrages vom 07. April 2005, weil sie nicht über den Zweisprachigkeitsnachweis Niveau B2 verfügten, in den Jahren von 2002 – 2019 blockiert war, können die wirtschaftliche Anerkennung der bis 31. Dezember 2019 erworbenen Berufserfahrung beantragen.

Die berufliche Entwicklung steht ab dem ersten Tag des Monats nach Inkrafttreten des gegenständlichen Vertrages zu, sofern der Antrag innerhalb von 90 Tagen ab Inkrafttreten desselben eingereicht wird.

Für die Kostenberechnung wurde das entsprechende betroffene Personal erhoben und auf die entsprechend zustehenden wirtschaftlichen Wert der Progression hochgerechnet.

Als Sozialabgabenpauschale zu Lasten des Sanitätsbetriebes wurde der Prozentsatz von 38% herangezogen.

Ausgaben für den gegenständlichen Kollektivvertrag (inkl. Sozialabgaben zu Lasten des Sanitätsbetriebes):

Jahr 2024: 0,00 Euro,
Jahr 2025: 524.494,20 Euro,
Jahr 2026: 524.494,20 Euro.

6. Aufwertung der Überstundenvergütung des bediensteten Personals in Vollzeit sowie der Zusatzarbeit des bediensteten Personal in Teilzeit

Die derzeitige kollektivvertragliche Regelung sieht im Hinblick auf die obigen Lohnelementen laut Artikel 31 (für die Vollzeitkräfte) sowie laut Artikel 8, Anlage 4 (für die Teilzeitkräfte) des Bereichskollektivvertrag vom 07. April 2005 i.g.F. des sieht folgendes vor:

- Für die Vollzeitkräfte ist eine individuelle Höchstgrenze von 100 Stunden im Jahr, ausweitbar bei Ausnahmefälle auf 200, festgesetzt. Wenn am 31. Dezember eines Jahres Überstunden aus Gründen, die dem

5. Riconoscimento dello sviluppo salariale bloccato per gli infermieri/le infermiere, gli infermieri pediatrici/le infermiere pediatriche e gli assistenti sanitari/le assistenti sanitarie con attestato di bilinguismo B1

Gli infermieri/Le infermiere, gli infermieri pediatrici/le infermiere pediatriche e gli/le assistenti sanitari/sanitarie il cui sviluppo salariale è stato bloccato, negli anni 2002 – 2019, in base all'art. 12 dell'allegato 2 del contratto collettivo per il personale del servizio sanitario provinciale del 28 agosto 2001 rispettivamente all'art. 4, comma 2 dell'allegato 2 del contratto collettivo di comparto del 07 aprile 2005, in quanto privi dell'attestato di conoscenza delle due lingue livello B2, possono richiedere il riconoscimento economico dell'esperienza professionale acquisita fino al 31 dicembre 2019.

La progressione professionale è riconosciuta dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente accordo, a condizione che la domanda sia presentata entro 90 giorni dall'entrata in vigore dello stesso.

Per calcolare i costi, si è proceduto a un'indagine sul personale interessato e a un'estrapolazione del valore economico della progressione a cui hanno diritto.

Per gli oneri sociali a carico dell'Azienda Sanitaria è stata presa in considerazione una percentuale del 38%.

Costi per l'accordo collettivo in oggetto (incl. oneri sociali a carico dell'Azienda Sanitaria):

anno 2024: euro 0,00;
anno 2025: euro 524.494,20;
anno 2026: euro 524.494,20.

6. Aumento delle retribuzioni degli straordinari per i dipendenti full-time e del lavoro supplementare per i dipendenti part-time

L'attuale contratto collettivo prevede quanto segue in relazione ai suddetti elementi salariali, in conformità all'articolo 31 (per i dipendenti a tempo pieno) e all'articolo 8, allegato 4 (per i dipendenti a tempo parziale) del contratto collettivo di comparto del 7 aprile 2005 e successive modifiche:

- Per i dipendenti a tempo pieno è previsto un limite massimo individuale di 100 ore all'anno, che può essere esteso a 200 in casi eccezionali. Le ore di lavoro straordinario residue al 31 dicembre di ogni



Bediensteten nicht angelastet werden können, noch nicht ausgeglichen worden sind, kann der Bedienstete diese innerhalb der zwei darauf folgenden Jahren zum Ausgleich als Ruhezeit nutzen oder beantragen, dass sie ihm als außerordentliches Entgelt ausgezahlt werden mit einem Zuschlag von 30 Prozent für die ersten 100 Stunden und mit einem Zuschlag von 50 Prozent für die über die 100 Stunden hinaus gehenden Stunden. Nach Ablauf der zwei Jahre werden die nicht ausgeglichenen Überstunden von Amts wegen als Überstunden zu dem zu diesem Zeitpunkt geltenden Wert ausgezahlt.

Das Ausmaß der normalen Stundenvergütung wird berechnet, indem der aufgrund der Besoldungsstufe, der Gehaltsklasse oder Vorrückung zustehende Monatslohn, einschließlich der Sonderergänzungszulage, durch den Koeffizienten 160 geteilt wird.

- Für die Teilzeitkräfte wird das maximale jährliche Limit an ausführbare Zusatzarbeit ermittelt, in dem die im individuellen Vertrag vorgesehene Anzahl der wöchentlichen Stunden mit 3,5 multipliziert wird.

Über die Zusatzarbeitsstunden, die am Ende des Halbjahrs (30. Juni und 31. Dezember) eines jeden Jahres verbleiben und die aus Gründen, die dem Bediensteten nicht angelastet werden können, nicht ausgeglichen worden sind, kann der Bedienstete frei verfügen; er kann sie innerhalb des folgenden Halbjahres, in welchem sie angereift sind, zum Ausgleich als Ruhezeit nutzen oder beantragen, dass sie ihm als Entgelt für Zusatzarbeit mit einem Zuschlag von 50 Prozent ausgezahlt werden. Nach Ablauf des auf die Anreifung folgenden Halbjahres werden die nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden von Amts wegen als Entgelt für Zusatzarbeit mit einem Zuschlag von 30 Prozent ausgezahlt.

Artikel 6 des gegenständlichen Vertragsentwurfes hat Folgendes zum Inhalt:

- Für die Vollzeitkräfte wird die individuelle Höchstgrenze von 100 auf 150 Stunden im Jahr, angehoben, die Möglichkeit der Aufstockung bei Ausnahmefällen auf 200 Stunden bleibt weiterhin aufrecht.
Die am 31. Dezember eines jeden Jahres verbleibenden Überstunden können, in Absprache mit dem/der Vorgesetzten, innerhalb der folgenden zwei Jahre als Ruhezeiten ausgeglichen oder, wenn der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin dies beantragt,

anno, qualora per ragioni non imputabili al dipendente non siano state recuperate, rientrano in esclusiva prerogativa del dipendente, il quale, le può recuperare qualeriposo compensativo entro i due anni successivi, oppure qualora ne faccia richiesta, liquidate quale compenso straordinario con una maggiorazione del 30 per cento per le ore straordinarie fino a 100 e del 50 per cento per le ore straordinarie eccedenti le ore 100. Alla scadenza dei due anni, le ore residue non recuperate vengono liquidate d'Ufficio quali ore straordinarie al valore vigente in tale data.

La misura del normale compenso orario è determinata mediante la divisione dello stipendio mensile spettante per livello retributivo, classe o scatto, compresa l'indennità integrativa speciale, per il coefficiente 160.

- Per i dipendenti part-time il massimo di lavoro supplementare individuale effettuabile nell'arco dell'anno dal singolo dipendente si ottiene moltiplicando per 3,5 il numero delle ore settimanali fissato dal proprio contratto individuale.

Le ore di lavoro supplementare residue alla fine di ogni semestre (30 giugno e 31 dicembre) di ogni anno, qualora per ragioni non imputabili al dipendente non siano state recuperate, rientrano in esclusiva prerogativa del dipendente, il quale, le può recuperare entro il semestre successivo a quello di maturazione oppure, qualora ne faccia richiesta, essere liquidate quale compenso per lavoro supplementare con una maggiorazione del 50 per cento.

Alla scadenza del semestre successivo alla maturazione, le ore residue non recuperate vengono liquidate d'ufficio quale compenso per lavoro supplementare con una maggiorazione del 30 per cento.

L'articolo 6 del presente bozza di contratto ha lo scopo di:

- Il limite massimo individuale per i dipendenti a tempo pieno sarà portato da 100 a 150 ore all'anno, mentre rimarrà in vigore l'opzione di aumentarlo a 200 ore in casi eccezionali.

Le ore di lavoro straordinario residue al 31 dicembre di ogni anno possono essere recuperate in accordo con il superiore quale riposo compensativo entro i due anni successivi, oppure qualora il collaboratore/la collaboratrice ne faccia richiesta, vengono



als Überstundenvergütung mit einer Erhöhung von 60% abgegolten werden. Nach Ablauf der zwei Jahre werden die verbleibenden nicht ausgeglichenen Stunden von Amts wegen mit einer Erhöhung von 60% innerhalb der vertraglich festgelegten Höchstgrenzen verrechnet.

Das Ausmaß der Stundenvergütung zur Bestimmung der Überstundenvergütung wird berechnet, indem der aufgrund der Besoldungsstufe, der Gehaltsklasse oder Vorrückung zustehende Monatslohn, einschließlich der Sonderergänzungszulage, durch den Koeffizienten 160 bei einer Wochenarbeitszeit von 38 Wochenstunden und durch den Koeffizienten 152 bei einer Wochenarbeitszeit von 36 Wochenstunden geteilt wird.

Der neue Koeffizient wurde erhoben, in dem die Wochenarbeitszeit von 36 Stunden mit 52 Wochen im Jahr multipliziert und mit 12 Monaten dividiert wird. Bei einer proportionalen Rundung wie bei der Berechnung der 38 Wochenstunden (160) ergibt sich ein Wert von 151,58, gerundet auf 152.

Das Ausmaß der Überstundenvergütung wird berechnet, indem die normale Stundenvergütung um 60% erhöht wird.

- Für die Teilzeitkräfte wird die maximal innerhalb eines Jahres zugelassenen ausführbaren individuellen Zusatzarbeitsstunden auf 150 Stunden erhöht.

Die am 31.12. eines jeden Jahres verbleibenden Überstunden können vom Bediensteten innerhalb der folgenden 2 Jahre nach Absprache mit den/der Vorgesetzten zum Ausgleich als Ruhezeit genutzt oder, wenn er/sie dies beantragt, als Vergütung für Zusatzarbeitsstunden mit einer Erhöhung von 60% ausbezahlt werden.

Jene Stunden, die nicht innerhalb der zwei Jahre ausgeglichen werden, werden im Rahmen der im Absatz 2 vorgesehenen Grenze mit einer Erhöhung von 60% pro geleisteter Stunde entschädigt.

Für die Kostenberechnung wurden die vergüteten Überstunden des Jahres 2023 herangezogen und auf den neuen Prozentsatz und den neuen Koeffizienten hochgerechnet. Die Erhöhung der zu vergütenden Höchstgrenze

liquidate quale compenso straordinario con una maggiorazione del 60%.

Alla scadenza dei due anni, le ore residue non recuperate vengono liquidate d'ufficio con una maggiorazione del 60% nell'ambito dei limiti contrattuali massimi stabiliti.

La misura del compenso orario ai fini del calcolo per la determinazione del compenso per lavoro straordinario è determinata dividendo lo stipendio mensile spettante per livello retributivo, classe o scatto, compresa l'indennità integrativa speciale, per il coefficiente 160 in caso di settimana lavorativa di 38 ore e per il coefficiente 152 in caso di settimana lavorativa di 36 ore.

Il nuovo coefficiente è stato calcolato moltiplicando l'orario di lavoro settimanale di 36 ore per 52 settimane all'anno e dividendo per 12 mesi. L'arrotondamento proporzionale come nel calcolo delle 38 ore settimanali (160) porta a un valore di 151,58, arrotondato a 152.

La misura del compenso per lavoro straordinario è determinata aumentando il valore del 60%.

- Per i part-time il numero massimo di lavoro supplementare individuale effettuabile nell'arco dell'anno dal/dalla dipendente viene fissata a 150 ore.

Le ore di lavoro supplementari residue al 31/12 di ogni anno possono essere recuperate, in accordo con il superiore, quale riposo compensativo entro i due anni successivi, oppure qualora il dipendente ne faccia richiesta, liquidate con una maggiorazione del 60%.

Le ore non recuperate entro i due anni sono retribuite, entro il limite di cui al comma 2, con una maggiorazione del 60% per ogni ora prestata.

Per il calcolo dei costi sono stati utilizzati gli straordinari retribuiti per il 2023, calcolati con riferimento alla nuova percentuale ed al nuovo coefficiente.



für die Vollzeitkräfte bringt keine Mehrkosten mit sich, da für diese in der vorherigen Regelung bereits die Höchstgrenze von 200 Stunden im Jahr vorgesehen war.

Die Mehrkosten hingegen, resultierend aus der Erhöhung der Höchstgrenze für die Teilzeitkräfte, werden mit dem Produktivitätsfonds abgedeckt (Siehe Art. 4 Absatz 11 des gegenständlichen Vertrags).

Diese Erhöhung der Stundensätze bzw. Abänderung der Regelung gilt für die geleisteten Stunden ab 1. Jänner 2025.

Als Sozialabgabenpauschale zu Lasten des Sanitätsbetriebes wurde der Prozentsatz von 34% herangezogen.

Ausgaben für den gegenständlichen Kollektivvertrag (inkl. Sozialabgaben zu Lasten des Sanitätsbetriebes):

Jahr 2024: 0,00 Euro,
Jahr 2025: 795.177,91 Euro,
Jahr 2026: 795.177,91 Euro.

7. Einführung der Springerzulage für Teilzeitbeschäftigte mit Turnusdiensten

Mittels Artikel 18 des gegenständlichen Kollektivvertrages erhalten Teilzeitbeschäftigte mit Turnusdiensten, die auf ausdrückliche Anfrage des Arbeitgebers einen außerplanmäßigen Dienst von mindestens 4 Stunden bei einer Ankündigungsfrist von weniger als 72 Stunden übernehmen, eine zusätzliche Vergütung von 10,00 Euro brutto für jede geleistete Stunde, wobei Bruchteile von Stunden anteilig vergütet werden.

Diese Regelung wurde bereits für das Personal der Seniorenwohnheime eingeführt, das als Grundlage herangezogen wurde.

Für die Mehrkostenberechnung wurde das bedienstete Personal (gesamte Personal des Sanitätsstellenplanes, Seelsorger/innen sowie das Personal des technischen Stellenplanes und des Verwaltungsstellenplanes welches Turnusdienste ableistet) in Teilzeitverhältnis am 31. Dezember 2023 herangezogen und auf das Datenmaterial der Seniorenwohnheime hochgerechnet. Das Ergebnis von 525.209,12 Euro wurde auf 525.000,00 Euro hochgerundet und als Fonds festgelegt.

Die Einführung der Springerzulage gilt ab 1. Jänner 2025.

L'aumento del limite massimo retribuibile per i dipendenti a tempo pieno non costituisce un costo aggiuntivo, in quanto la precedente regolamentazione prevedeva un tetto massimo di 200 ore che resta invariato con questa ipotesi di contratto.

Diversamente i costi aggiuntivi derivanti dall'aumento dei limiti massimi per il personale part time saranno coperti dal fondo di produttività (vedasi articolo 4, comma 11 del precedente contratto)

L'aumento delle tariffe orarie cioè la modifica della disciplina si applica per le ore prodotte a partire dal 1° gennaio 2025.

Per gli oneri sociali a carico dell'Azienda Sanitaria è stata presa in considerazione una percentuale del 34%.

Costi per l'accordo collettivo in oggetto (incl. oneri sociali a carico dell'Azienda Sanitaria):

anno 2024: euro 0,00;
anno 2025: euro 795.177,91;
anno 2026: euro 795.177,91.

7. Introduzione dell'indennità di sostituzione per personale part-time turnista

Con l'articolo 18 del presente contratto, qualora il personale turnista con orario di lavoro part-time, su richiesta espressa del datore di lavoro, copra con un preavviso inferiore a 72 ore un turno non programmato di minimo 4 ore, gli viene riconosciuto un compenso aggiuntivo per ogni ora lavorata pari a 10,00 euro lordi, le frazioni di ore vengono remunerate in proporzione.

Questa disciplina è già stata introdotta per il personale delle residenze per anziani che è stato considerato come base.

Il calcolo dei costi aggiuntivi si è basato sul personale a tempo parziale (tutto il personale del ruolo sanitario, assistenti/e religiosi/e e il personale del ruolo tecnico e amministrativo che svolge turni) al 31 dicembre 2023 ed estrapolati ai dati delle residenze degli anziani e riportati ai dati delle residenze per gli anziani.

Il risultato di euro 525.209,12 è stato arrotondato a euro 525.000,00 e definito come fondo.

L'introduzione dell'indennità di sostituzione per personale part-time turnista parte dal 1° gennaio 2025.



Als Sozialabgabenpauschale zu Lasten des Sanitätsbetriebes wurde der Prozentsatz von 36% herangezogen.

Ausgaben für den gegenständlichen Kollektivvertrag (inkl. Sozialabgaben zu Lasten des Sanitätsbetriebes):

Jahr 2024: 0,00 Euro,
Jahr 2025: 525.000,00 Euro,
Jahr 2026: 525.000,00 Euro.

8. Erhöhung der Zulage für den Bereitschaftsdienst

Die derzeitige kollektivvertragliche Regelung sieht laut Artikel 30 des Bereichskollektivvertrages vom 07. April 2005, in geltender Fassung, für den Bereitschaftsdienst eine Zulage in der Höhe von 5,83 Euro pro Stunden vor.

Mittels Artikel 16 des gegenständlichen Kollektivvertrages wird der Stundensatz für die Zulage für den Bereitschaftsdienst auf 7,00 Euro.

Für die Kostenberechnung wurden die Gesamtausgaben der Zulage für den Bereitschaftsdienst des Jahres 2023 herangezogen.

Diese Erhöhung bzw. Abänderung der Regelung gilt ab 1. Jänner 2025.

Als Sozialabgabenpauschale zu Lasten des Sanitätsbetriebes wurde der Prozentsatz von 34% herangezogen.

Ausgaben für den gegenständlichen Kollektivvertrag (inkl. Sozialabgaben zu Lasten des Sanitätsbetriebes):

Jahr 2024: 0,00 Euro,
Jahr 2025: 823.689,58 Euro,
Jahr 2026: 823.689,58 Euro.

9. Erhöhung der Zulage für den Nachtdienst

Die derzeitige kollektivvertragliche Regelung sieht laut Artikel 34, Absatz 2 des Bereichskollektivvertrages vom 07. April 2005, in geltender Fassung, für den Nachtdienst eine Zulage in der Höhe von 5,10 Euro pro Stunden vor.

Mittels Artikel 21 des gegenständlichen Kollektivvertrages wird der Stundensatz für die Zulage für den Nachtdienst auf 7,00 Euro festgelegt.

Für die Kostenberechnung wurden die Gesamtausgaben der Zulage für den Nachtdienst des Jahres 2023 herangezogen.

Diese Erhöhung gilt ab 1. Jänner 2025.

Per gli oneri sociali a carico dell'Azienda Sanitaria è stata presa in considerazione una percentuale del 36%.

Costi per l'accordo collettivo in oggetto (incl. oneri sociali a carico dell'Azienda Sanitaria):

anno 2024: euro 0,00;
anno 2025: euro 525.000,00;
anno 2026: euro 525.000,00.

8. Aumento dell'indennità di reperibilità

Secondo l'articolo 30 del contratto collettivo di comparto del 7 aprile 2005, e successive modifiche, per il servizio di pronta reperibilità spetta l'indennità oraria di euro 5,83 euro

L'articolo 16 del presente contratto collettivo fissa la tariffa oraria dell'indennità di pronta reperibilità a 7,00 euro.

Per il calcolo dei costi è stata utilizzata la spesa totale per l'indennità per il servizio di pronta reperibilità per il 2023.

L'aumento cioè la modifica del regolamento si applica a partire dal 1° gennaio 2025.

Per gli oneri sociali a carico dell'Azienda Sanitaria è stata presa in considerazione una percentuale del 34%.

Costi per l'accordo collettivo in oggetto (incl. oneri sociali a carico dell'Azienda Sanitaria):

anno 2024: euro 0,00;
anno 2025: euro 823.689,58;
anno 2026: euro 823.689,58.

9. Aumento dell'indennità per servizio notturno

Secondo l'articolo 34, comma 2 del contratto collettivo i comparto del 7 aprile 2005, e successive modifiche, per il servizio notturno spetta l'indennità oraria di euro 5,10 euro

L'articolo 21 del presente contratto collettivo fissa la tariffa oraria del servizio notturno a 7,00 euro.

Per il calcolo dei costi è stata utilizzata la spesa totale per l'indennità per servizio notturno per il 2023.

L'aumento si applica a partire dal 1° gennaio 2025.



Als Sozialabgabenpauschale zu Lasten des Sanitätsbetriebes wurde der Prozentsatz von 36% herangezogen.

Ausgaben für den gegenständlichen Kollektivvertrag (inkl. Sozialabgaben zu Lasten des Sanitätsbetriebes):

Jahr 2024: 0,00 Euro,
Jahr 2025: 3.348.361,51 Euro,
Jahr 2026: 3.348.361,51 Euro.

10. Erhöhung der Zulage für den Feiertagsdienst

Die derzeitige kollektivvertragliche Regelung sieht laut Artikel 33, Absatz 2 des Bereichskollektivvertrages vom 07. April 2005, in geltender Fassung, für den Feiertagsdienst eine Zulage in der Höhe von 3,50 Euro pro Stunden vor.

Mittels Artikel 20 des gegenständlichen Kollektivvertrages wird der Stundensatz für die Zulage für den Feiertagsdienst auf 5,00 Euro festgelegt.

Für die Kostenberechnung wurden die Gesamtausgaben der Zulage für den Feiertagsdienst (Stundensatz) des Jahres 2023 herangezogen.

Diese Erhöhung gilt ab 1. Jänner 2025.

Als Sozialabgabenpauschale zu Lasten des Sanitätsbetriebes wurde der Prozentsatz von 36% herangezogen.

Ausgaben für den gegenständlichen Kollektivvertrag (inkl. Sozialabgaben zu Lasten des Sanitätsbetriebes):

Jahr 2024: 0,00 Euro,
Jahr 2025: 1.464.950,32 Euro,
Jahr 2026: 1.464.950,32 Euro.

11. Zusätzliche Mittel für die Vereinheitlichung der 4 Bezirksabkommen auf Betriebsebene (Aufgabenzulage)

Mittels Artikel 22 des gegenständlichen Kollektivvertrages werden zusätzliche Geldmittel in der Höhe von 1.893.307,39 Euro zur Vereinheitlichung der 4 Betriebsabkommen im Bezug auf die Aufgabenzulage gemäß Art. 25 des Bereichskollektivvertrages vom 7. April 2005 zur Verfügung gestellt.

Diese Geldmittel stehen für das Jahr 2025 sowie die Folgejahre zur Verfügung.

Per gli oneri sociali a carico dell'Azienda Sanitaria è stata presa in considerazione una percentuale del 36%.

Costi per l'accordo collettivo in oggetto (incl. oneri sociali a carico dell'Azienda Sanitaria):

anno 2024: euro 0,00 Euro;
anno 2025: euro 3.348.361,51;
anno 2026: euro 3.348.361,51.

10. Aumento dell'indennità per servizio festivo

Secondo l'articolo 33, comma 2 del contratto collettivo di comparto del 7 aprile 2005, e successive modifiche, per il servizio festivo spetta l'indennità oraria di euro 3,50 euro

L'articolo 20 del presente contratto collettivo fissa la tariffa oraria dell'indennità di servizio festivo a 5,00 euro.

Per il calcolo dei costi è stata utilizzata la spesa totale per l'indennità festiva (tariffa oraria) per il 2023.

L'aumento si applica a partire dal 1° gennaio 2025.

Per gli oneri sociali a carico dell'Azienda Sanitaria è stata presa in considerazione una percentuale del 36%.

Costi per l'accordo collettivo in oggetto (incl. oneri sociali a carico dell'Azienda Sanitaria):

anno 2024: euro 0,00 Euro;
anno 2025: euro 1.464.950,32;
anno 2026: euro 1.464.950,32.

5. Ulteriore finanziamento ai fini dell'unificazione dei 4 accordi comprensoriali a livello aziendale (indennità di istituto)

L'articolo 22 del presente contratto collettivo in prevede ulteriori mezzi finanziari per un importo di 1.893.307,39 euro per l'uniformazione dei 4 accordi comprensoriali per quanto riguarda l'indennità di istituto di cui all'articolo 25 dell'contratto collettivo di comparto del 7 aprile 2005.

Questi fondi sono disponibili per il 2025 e per gli anni successivi.


Ausgaben für den gegenständlichen Kollektivvertrag (inkl. Sozialabgaben zu Lasten des Sanitätsbetriebes):

Jahr 2024: 0,00 Euro,
Jahr 2025: 1.893.307,39 Euro,
Jahr 2026: 1.893.307,39 Euro.

Costi per l'accordo collettivo in oggetto (incl. oneri sociali a carico dell'Azienda Sanitaria):

anno 2024: euro 0,00 Euro;
anno 2025: euro 1.893.307,39;
anno 2026: euro 1.893.307,39.

Berechnung der von der Verwaltung zu tragenden Sozialabgaben

Für die Berechnung der Mehrkosten wurden die Sozialabgaben wie folgt berechnet:

- Für die Erhöhung der Aufgabenzulage laut Bereichskollektivvertrag vom 07. April 2005, Artikel 25 Absatz 2 und Absatz 4 sowie für die Berechnung der Mehrkosten zur Zweisprachigkeitszulage wird ein Prozentsatz von 38% angewendet (einschließlich des durchschnittlichen Prozentsatzes für die Mitgliedschaft beim Laborfonds).
- Für die neue Quote 2 welche innerhalb der spezifischen Pflegezulage sowie der Zulage für den Patientenschutz und für die Förderung der Gesundheit eingefügt wird, sowie für die Springerzulage für Teilzeitbeschäftigte mit Turnusdiensten, wird ein Prozentsatz von 36% angewendet (einschließlich des durchschnittlichen Prozentsatzes für die Mitgliedschaft beim Laborfonds).
- Für die Überstunden und die Zulage für den Bereitschaftsdienst, welche nicht dem TFS/INADEL von 2,88% sowie dem TFR von 1,24% unterliegen, wird ein Prozentsatz von 34% angewendet.
- Für die restlichen Lohnelemente der Zusatzentlohnung (z.B. Nachtdienstzulage usw.), welche nicht dem TFS/INADEL von 2,88% unterliegen, wird ein Prozentsatz von 35% angewendet.

Es ist zu beachten, dass es keinen einheitlichen Prozentsatz für die Sozialabgaben gibt. Deren Zusammensetzung kann von mehreren Faktoren abhängig sein, wie beispielsweise die Einschreibung in den Laborfonds und der gewählte Prozentsatz.

Calcoli degli oneri sociali a carico dell'amministrazione

Per il calcolo dei costi aggiuntivi, gli oneri sociali sono stati valutati in tal modo:

- Per quanto concerne l'aumento dell'indennità di istituto previsto dall'art. 25, comma 2 e 4 del contratto collettivo di comparto del 7 aprile 2005 e per il calcolo per l'indennità di bilinguismo, viene applicata una percentuale del 38% (comprensiva anche della quota media per l'iscrizione al Laborfonds).
- Per quanto concerne la nuova quota 2 che viene inclusa nell'indennità di specificità infermieristica e nell'indennità di tutela del malato e della promozione della salute, nonché per l'indennità di sostituzione per personale part-time turnista, viene applicata una percentuale del 36% (comprensiva anche della quota media per l'iscrizione al Laborfonds).
- Per le ore straordinarie e l'indennità di pronta disponibilità sono state considerate una percentuale del 34%, considerato che le ore straordinarie sono una voce non assoggettata al TFS/INADEL 2,88% e al TFR del 1,24%.
- Per gli emolumenti retributivi restanti del trattamento accessorio (p.e. indennità notturna ecc.) è stata considerata una percentuale del 35%, considerato che si tratta di voci non assoggettate al TFS/INADEL del 2,88%.

Si precisa che non esiste una percentuale uniforme in merito alla percentuale degli oneri sociali per tutti i profili professionali facenti parte del contratto collettivo intercompartimentale. La loro percentuale varia a seconda del profilo professionale a seconda dei diversi fattori, come ad esempio l'iscrizione al Laborfonds e la percentuale scelta.



Zusammenfassung der jährlichen Vertragskosten (inklusive Sozialabgaben zu Lasten des Sanitätsbetriebes) zu Lasten des Landeshaushaltes:
Riassunto costi contrattuali annui (inclusi oneri sociali a carico dell'Azienda Sanitaria) a carico del bilancio provinciale:

Beschreibung / descrizione	2024	2025	2026
Aufwertung der Zuteilung der spezifischen Pflegezulage, der Zulage für den Patientenschutz und für die Förderung der Gesundheit, der Aufgabenzulage laut Bereichskollektivvertrag vom 07. April 2005 Art. 25 Absatz 2 und Absatz 4 sowie die Einführung einer variablen Zulage / Rivalutazione dell'assegnazione dell'indennità di assistenza specifica, dell'indennità di tutela del malato e della promozione della salute, dell'indennità di funzione ai sensi del contratto collettivo di comparto del 7 aprile 2005, art. 25, commi 2 e 4 e introduzione dell'indennità variabile	14.000.000,00 €	14.806.508,15 €	14.806.508,15 €
Zusatzdienste / Servizi aggiuntivi	---	7.113.924,19 €	14.227.848,38 €
Anerkennung der blockierten Gehaltsentwicklung für Krankenpfleger /Krankenpflegerinnen, Kinderkrankenpfleger/Kinderkrankenpflegerinnen sowie Sanitätsassistenten/Sanitätsassistentinnen mit Zweisprachigkeitsnachweis B1 / Riconoscimento dello sviluppo salariale bloccato per gli infermieri/le infermiere, gli infermieri pediatrici/le infermiere pediatriche e gli assistenti sanitari/le assistenti sanitarie con attestato di bilinguismo B1	---	524.494,20 €	524.494,20 €
Aufwertung der Überstundenvergütung des bediensteten Personal in Vollzeit sowie der Zusatzarbeit des bediensteten Personal in Teilzeit / Aumento delle retribuzioni degli straordinari per i dipendenti full-time e del lavoro supplementare per i dipendenti part-time	---	795.177,91 €	795.177,91 €
Einführung der Springerzulage für Teilzeitbeschäftigte mit Turnusdiensten / Introduzione dell'indennità di sostituzione per personale part-time turnista	---	525.000,00 €	525.000,00 €
Erhöhung der Zulage für den Bereitschaftsdienst / Aumento dell'indennità di reperibilità	---	823.689,58 €	823.689,58 €
Erhöhung der Zulage für den Feiertagsdienst (Stundensatz) / Aumento dell'indennità per servizio festivo (tariffa oraria)	---	1.464.950,32 €	1.464.950,32 €
Erhöhung der Zulage für den Nachtdienst / Aumento dell'indennità per servizio notturno	---	3.348.361,51 €	3.348.361,51 €
Zusätzliche Mittel für die Vereinheitlichung der 4 Bezirksabkommen auf Betriebsebene (Aufgabenzulage) /	---	1.893.307,39 €	1.893.307,39 €



Ulteriore finanziamento ai fini dell'unificazione dei 4 accordi comprensoriali a livello aziendale (indennità di istituto)			
Weitere zur Verfügung stehende einmalige Geldmittel für den Produktivitätsfonds / Ulteriori mezzi finanziari disponibili per il fondo di produttività	---	5.409.255,47 €	---
Einsparung resultierend aus der Reduzierung des Stundensatzes für die derzeitigen Mehrstunden für die neuen Zusatzdienste / Risparmi derivanti dalla riduzione della tariffa oraria per l'attuale plusorario per i nuovi servizi aggiuntivi	---	-1.704.668,72 €	-3.409.337,44 €
Summe Ausgaben (zu Lasten des Landeshaushaltes) / Spesa complessiva (a carico del bilancio provinciale)	14.000.000,00 €	35.000.000,00 €	35.000.000,00 €

Bozen, den 23.11.2024

Bolzano, li 23/11/2024

Hermann
Troger
24.11.2024
13:07:43
GMT+02:00

Der Präsident der Landesagentu
Gewerkschaftsbeziehunge

Il Presidente dell'Agenzia provinciale per le
relazioni sindacali

Hermann Troger

Die effektiven Mitglieder

I Membri effettivi

Brunhild Pircher

Domenico Laratta



Nome: DOMENICO LARATTA
Emesso da: InfoCamere Qualified Electronic Signatur

Firmato digitalmente da:
Brunhild Pircher
Data: 24/11/2024 10:54:19

Anlage 8

Anlage Haushaltsänderungsdekret aufzeigend Daten von Interesse des Schatzmeisters

AUSGABEN

Anlage Haushaltsänderungsdekret aufzeigend Daten von Interesse des Schatzmeisters
Bezugnehmend BESCHLUSS DER LANDESREGIERUNG I240000010/2024 - Anlage 8/1
AUSGABEN

AUFGABENBEREICH, PROGRAMM, TITEL	BEZEICHUNG
-------------------------------------	------------

Verwaltungsfehlbetrag

AUFGABENBEREICH	13	GESUNDHEITSSCHUTZ
Programm	1	REGIONALER GESUNDHEITSDIENST - LAUFENDE ORDENTLICHE FINANZIERUNG ZU
Titel	1	LAUFENDE AUSGABEN

Summe Programm	1
----------------	---

SUMME AUFGABENBEREICH	13
-----------------------	----

AUFGABENBEREICH	20	FONDS UND RÜCKSTELLUNGEN
Programm	3	SONSTIGE FONDS
Titel	1	LAUFENDE AUSGABEN

Summe Programm	3
----------------	---

SUMME AUFGABENBEREICH	20
-----------------------	----

SUMME AUSGABENÄNDERUNGEN
SUMME AUSGABEN ALLGEMEIN

Anlage 8/1

Anlage Haushaltsänderungsdekret aufzeigend Daten von Interesse des Schatzmeisters
Bezugnehmend BESCHLUSS DER LANDESREGIERUNG I240000010/2024 - Anlage 8/1
AUSGABEN

		ÄNDERUNGEN	
		Erhöhung	Verminderung
		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		14.000.000,00	0,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		14.000.000,00	0,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		14.000.000,00	0,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		0,00	14.000.000,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		0,00	14.000.000,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		0,00	14.000.000,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		14.000.000,00	14.000.000,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		14.000.000,00	14.000.000,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00

Anlage Haushaltsänderungsdekret aufzeigend Daten von Interesse des Schatzmeisters
Bezugnehmend BESCHLUSS DER LANDESREGIERUNG I240000010/2024 - Anlage 8/1
AUSGABEN

AUFGABENBEREICH, PROGRAMM, TITEL	BEZEICHUNG
-------------------------------------	------------

Verwaltungsfehlbetrag

AUFGABENBEREICH	13	GESUNDHEITSSCHUTZ
Programm	1	REGIONALER GESUNDHEITSDIENST - LAUFENDE ORDENTLICHE FINANZIERUNG ZU
Titel	1	LAUFENDE AUSGABEN

Summe Programm	1
----------------	---

SUMME AUFGABENBEREICH	13
-----------------------	----

AUFGABENBEREICH	20	FONDS UND RÜCKSTELLUNGEN
Programm	3	SONSTIGE FONDS
Titel	1	LAUFENDE AUSGABEN

Summe Programm	3
----------------	---

SUMME AUFGABENBEREICH	20
-----------------------	----

SUMME AUSGABENÄNDERUNGEN
SUMME AUSGABEN ALLGEMEIN

Anlage 8/1

Anlage Haushaltsänderungsdekret aufzeigend Daten von Interesse des Schatzmeisters
Bezugnehmend BESCHLUSS DER LANDESREGIERUNG I240000010/2024 - Anlage 8/1
AUSGABEN

		ÄNDERUNGEN	
		Erhöhung	Verminderung
		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		35.000.000,00	0,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		35.000.000,00	0,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		35.000.000,00	0,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		0,00	35.000.000,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		0,00	35.000.000,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		0,00	35.000.000,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		35.000.000,00	35.000.000,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		35.000.000,00	35.000.000,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00

Anlage Haushaltsänderungsdekret aufzeigend Daten von Interesse des Schatzmeisters
Bezugnehmend BESCHLUSS DER LANDESREGIERUNG I240000010/2024 - Anlage 8/1
AUSGABEN

AUFGABENBEREICH, PROGRAMM, TITEL	BEZEICHUNG
-------------------------------------	------------

Verwaltungsfehlbetrag

AUFGABENBEREICH	13	GESUNDHEITSSCHUTZ
Programm	1	REGIONALER GESUNDHEITSDIENST - LAUFENDE ORDENTLICHE FINANZIERUNG ZU
Titel	1	LAUFENDE AUSGABEN

Summe Programm	1
----------------	---

SUMME AUFGABENBEREICH	13
-----------------------	----

AUFGABENBEREICH	20	FONDS UND RÜCKSTELLUNGEN
Programm	3	SONSTIGE FONDS
Titel	1	LAUFENDE AUSGABEN

Summe Programm	3
----------------	---

SUMME AUFGABENBEREICH	20
-----------------------	----

SUMME AUSGABENÄNDERUNGEN
SUMME AUSGABEN ALLGEMEIN

Anlage 8/1

Anlage Haushaltsänderungsdekret aufzeigend Daten von Interesse des Schatzmeisters
Bezugnehmend BESCHLUSS DER LANDESREGIERUNG I240000010/2024 - Anlage 8/1
AUSGABEN

		ÄNDERUNGEN	
		Erhöhung	Verminderung
		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		35.000.000,00	0,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		35.000.000,00	0,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		35.000.000,00	0,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		0,00	35.000.000,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		0,00	35.000.000,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		0,00	35.000.000,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		35.000.000,00	35.000.000,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00
voraussichtliche Rückstände		0,00	0,00
Kompetenzveranschlagung		35.000.000,00	35.000.000,00
Kassenveranschlagung		0,00	0,00

Allegato 8

Allegato decreto di variazione
del bilancio riportante i dati
d'interesse del Tesoriere

SPESE

Allegato decreto di variazione del bilancio riportante i dati d'interesse del Tesoriere
Rif. DELIBERA DELLA GIUNTA PROVINCIALE I240000010/2024 - Allegato 8/1
SPESE

MISSIONE, PROGRAMMA, TITOLO	DENOMINAZIONE
-----------------------------	---------------

Disavanzo d'amministrazione

MISSIONE	13	TUTELA DELLA SALUTE
Programma	1	SERVIZIO SANITARIO REGIONALE - FINANZIAMENTO ORDINARIO CORRENTE PER L
Titolo	1	SPESE CORRENTI

Totale Programma	1
------------------	---

TOTALE MISSIONE	13
-----------------	----

MISSIONE	20	FONDI E ACCANTONAMENTI
Programma	3	ALTRI FONDI
Titolo	1	SPESE CORRENTI

Totale Programma	3
------------------	---

TOTALE MISSIONE	20
-----------------	----

TOTALE VARIAZIONI IN USCITA
TOTALE GENERALE DELLE USCITE

Allegato decreto di variazione del bilancio riportante i dati d'interesse del Tesoriere
Rif. DELIBERA DELLA GIUNTA PROVINCIALE I240000010/2024 - Allegato 8/1
SPESE

		VARIAZIONI	
		in aumento	in diminuzione
		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		14.000.000,00	0,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		14.000.000,00	0,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		14.000.000,00	0,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		0,00	14.000.000,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		0,00	14.000.000,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		0,00	14.000.000,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		0,00	14.000.000,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		14.000.000,00	14.000.000,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		14.000.000,00	14.000.000,00
previsione di cassa		0,00	0,00

Allegato decreto di variazione del bilancio riportante i dati d'interesse del Tesoriere
Rif. DELIBERA DELLA GIUNTA PROVINCIALE I240000010/2024 - Allegato 8/1
SPESE

MISSIONE, PROGRAMMA, TITOLO	DENOMINAZIONE
-----------------------------	---------------

Disavanzo d'amministrazione

MISSIONE	13	TUTELA DELLA SALUTE
Programma	1	SERVIZIO SANITARIO REGIONALE - FINANZIAMENTO ORDINARIO CORRENTE PER L
Titolo	1	SPESE CORRENTI

Totale Programma	1
------------------	---

TOTALE MISSIONE	13
-----------------	----

MISSIONE	20	FONDI E ACCANTONAMENTI
Programma	3	ALTRI FONDI
Titolo	1	SPESE CORRENTI

Totale Programma	3
------------------	---

TOTALE MISSIONE	20
-----------------	----

TOTALE VARIAZIONI IN USCITA
TOTALE GENERALE DELLE USCITE

Allegato decreto di variazione del bilancio riportante i dati d'interesse del Tesoriere
Rif. DELIBERA DELLA GIUNTA PROVINCIALE I240000010/2024 - Allegato 8/1
SPESE

		VARIAZIONI	
		in aumento	in diminuzione
		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		35.000.000,00	0,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		35.000.000,00	0,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		35.000.000,00	0,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		0,00	35.000.000,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		0,00	35.000.000,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		0,00	35.000.000,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		0,00	35.000.000,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		35.000.000,00	35.000.000,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		35.000.000,00	35.000.000,00
previsione di cassa		0,00	0,00

Allegato decreto di variazione del bilancio riportante i dati d'interesse del Tesoriere
Rif. DELIBERA DELLA GIUNTA PROVINCIALE I240000010/2024 - Allegato 8/1
SPESE

MISSIONE, PROGRAMMA, TITOLO	DENOMINAZIONE
-----------------------------	---------------

Disavanzo d'amministrazione

MISSIONE	13	TUTELA DELLA SALUTE
Programma	1	SERVIZIO SANITARIO REGIONALE - FINANZIAMENTO ORDINARIO CORRENTE PER L
Titolo	1	SPESE CORRENTI

Totale Programma	1
------------------	---

TOTALE MISSIONE	13
-----------------	----

MISSIONE	20	FONDI E ACCANTONAMENTI
Programma	3	ALTRI FONDI
Titolo	1	SPESE CORRENTI

Totale Programma	3
------------------	---

TOTALE MISSIONE	20
-----------------	----

TOTALE VARIAZIONI IN USCITA
TOTALE GENERALE DELLE USCITE

Allegato decreto di variazione del bilancio riportante i dati d'interesse del Tesoriere
Rif. DELIBERA DELLA GIUNTA PROVINCIALE I240000010/2024 - Allegato 8/1
SPESE

		VARIAZIONI	
		in aumento	in diminuzione
		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		35.000.000,00	0,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		35.000.000,00	0,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		35.000.000,00	0,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		0,00	35.000.000,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		0,00	35.000.000,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		0,00	35.000.000,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		0,00	35.000.000,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		35.000.000,00	35.000.000,00
previsione di cassa		0,00	0,00
residui presunti		0,00	0,00
previsione di competenza		35.000.000,00	35.000.000,00
previsione di cassa		0,00	0,00

JAHR/ ANNO	FISTL./ CDR	Kapitel/ Capitolo	Finanzposition/ Posizione finanziaria	Änderung Kompetenz Variazione competenza	Änderung/ variazione	Bereich-Programm-Titel- Gruppierung/ Missione-programma-titolo- macroaggregato
2024	GD	U20031.0420	U0003719	14.000.000,00	-	20-03-1-10
2024	23	U13011.0000	U0001266	14.000.000,00	+	13-01-1-04
2025	GD	U20031.0420	U0003719	35.000.000,00	-	20-03-1-10
2025	23	U13011.0000	U0001266	35.000.000,00	+	13-01-1-04
2026	GD	U20031.0420	U0003719	35.000.000,00	-	20-03-1-10
2026	23	U13011.0000	U0001266	35.000.000,00	+	13-01-1-04

Sichtvermerke i. S. d. Art. 13 L.G. 17/93 und
L.G. 6/22 über die fachliche, verwaltungsmäßige
und buchhalterische Verantwortung

Visti ai sensi dell'art. 13 L.P. 17/93
e della L.P. 6/22 sulla responsabilità tecnica,
amministrativa e contabile

Der Ressortdirektor / Il Direttore di dipartimento
Die Abteilungsdirektorin / La Direttrice di ripartizione
Der Amtsdirektor / Il Direttore d'ufficio

MAYR MICHAEL
SCHROTT LAURA
RABENSTEINER VERONIKA

02/12/2024 12:18:47
02/12/2024 12:16:06
02/12/2024 12:13:23

Laufendes Haushaltsjahr		Esercizio corrente	
zweckgebunden		impegnato	
als Einnahmen ermittelt		accertato in entrata	
auf Kapitel		sul capitolo	
Vorgang		operazione	

Der Direktor des Amtes für Ausgaben
02/12/2024 13:34:35
TACCHINARDI MARTA
Il Direttore dell'Ufficio spese

Der Direktor des Amtes für Finanzaufsicht
Il Direttore dell'Ufficio Vigilanza finanziaria

Der Direktor des Amtes für Einnahmen
Il Direttore dell'Ufficio entrate

Diese Abschrift
entspricht dem Original

Per copia
conforme all'originale

Datum / Unterschrift

data / firma

Abschrift ausgestellt für

Copia rilasciata a



Der Landeshauptmann
Il Presidente

KOMPATSCHER ARNO

02/12/2024

Der Generalsekretär
Il Segretario Generale

MAGNAGO EROS

03/12/2024

Es wird bestätigt, dass diese analoge Ausfertigung, bestehend - ohne diese Seite - aus 80 Seiten, mit dem digitalen Original identisch ist, das die Landesverwaltung nach den geltenden Bestimmungen erstellt, aufbewahrt, und mit digitalen Unterschriften versehen hat, deren Zertifikate auf folgende Personen lauten:

nome e cognome: Arno Kompatscher

Si attesta che la presente copia analogica è conforme in tutte le sue parti al documento informatico originale da cui è tratta, costituito da 80 pagine, esclusa la presente. Il documento originale, predisposto e conservato a norma di legge presso l'Amministrazione provinciale, è stato sottoscritto con firme digitali, i cui certificati sono intestati a:

nome e cognome: Eros Magnago

Die Landesverwaltung hat bei der Entgegennahme des digitalen Dokuments die Gültigkeit der Zertifikate überprüft und sie im Sinne der geltenden Bestimmungen aufbewahrt.

Ausstellungsdatum

26/11/2024

Diese Ausfertigung entspricht dem Original

L'Amministrazione provinciale ha verificato in sede di acquisizione del documento digitale la validità dei certificati qualificati di sottoscrizione e li ha conservati a norma di legge.

Data di emanazione

Per copia conforme all'originale

Datum/Unterschrift

Data/firma