



Der Generaldirektor

Il Direttore Generale

An die Ressortdirektoren/innen  
An die Abteilungsdirektoren/innen  
An die Amtsdirektoren/innen  
An die Landeskörperschaften

Ai Direttori/trici di Dipartimento  
Ai Direttori/trici di Ripartizione  
Ai Direttori/trici d'Ufficio  
Agli Enti provinciali

u. z. Ktn.  
An den Herrn Landeshauptmann

E, p. c.  
Al signor Presidente della Giunta  
provinciale

An die Landesräte/innen  
An die Prüfstelle des Landes  
An die Gewerkschaften des  
Landespersonals

Agli/Alle Assessori/e provinciali  
Al Nucleo di valutazione della Provincia  
Alle Organizzazioni sindacali del personale  
provinciale

an ihren Dienstsitzen

loro sedi

**Rundschreiben**  
**Nr. 1 vom 20. 1. 2004**

**Circolare**  
**n. 1 del 20. 1. 2004**

**Leistungsbeurteilung,  
Gehaltsentwicklung, Leistungsprämie  
und individuelle Gehaltserhöhung für  
das Landespersonal des allgemeinen  
Stellenplans**

**Valutazione delle prestazioni,  
progressione economica, premi di  
produttività ed aumenti individuali di  
stipendio per il personale provinciale  
del ruolo generale**

Inhaltsverzeichnis:

- 1. Anwendungsbereich und Rechtsquellen**
- 2. Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung**
- 3. Gehaltsentwicklung**
- 4. Leistungsprämie**
- 5. Individuelle Gehaltserhöhung**
- 6. Schlussbemerkungen und Bezugspersonen für Informationen**

Indice:

- 1. Ambito di applicazione e fonti normative**
- 2. Accordo sugli obiettivi e valutazione delle prestazioni**
- 3. Progressione economica**
- 4. Premio di produttività**
- 5. Aumento individuale di stipendio**
- 6. Annotazioni finali e persone di riferimento per informazioni**



## 1. ANWENDUNGSBEREICH UND RECHTSQUELLEN

Das vorliegende Rundschreiben gilt für das Landespersonal des allgemeinen Stellenplans und des Sonderstellenplans der Berufsfeuerwehr. Für das Personal aller Schulstufen des Landes, der Berufsbildung, der Kindergärten, der Musikinstitute und Musikschulen sowie für das Landespersonal zur Betreuung von Menschen mit Behinderung wurde ein eigenes Rundschreiben erlassen (Nr. 3 vom 12. 9. 2003).

Das vorliegende Rundschreiben fußt auf folgenden Rechtsquellen:

- Bereichsübergreifender Kollektivvertrag (BÜKV) vom 1. 8. 2002, Art. 70, 71 und 74;
- Bereichsvertrag (BV) für das Landespersonal vom 4. 7. 2002, Art. 9;
- Abkommen mit den Gewerkschaften vom 12. 11. 2002, genehmigt mit Beschluss der L.R. Nr. 4326, vom 25. 11. 2002, über die Anwendungskriterien für die Gewährung der individuellen Gehaltserhöhung an das Landespersonal.

## 2. ZIELVEREINBARUNG UND LEISTUNGSBEURTEILUNG

### 2.1. Zielsetzungen

Mit den obgenannten Kollektivverträgen wurden die bereits eingeführten Instrumente der Personalführung bestätigt und weiter verbessert, um zu einer im größeren Ausmaße leistungsorientierten Gesamtentlohnung zu kommen, die sich nach der effektiven Leistung des Personals richtet und somit eine gerechtere, an die Leistungen und Ergebnisse gekoppelte Entlohnung gewährleistet. Diese Instrumente begünstigen, wenn sie korrekt angewandt werden, eine stärkere Motivation und einen größeren Einsatz von Seiten des

## 1. AMBITO DI APPLICAZIONE E FONTI NORMATIVE

La presente circolare trova applicazione per il personale provinciale del ruolo generale nonché del ruolo speciale del Corpo permanente dei vigili del fuoco. Per il personale delle scuole di ogni ordine e grado della Provincia, della formazione professionale, degli istituti musicali, delle scuole materne nonché per il personale provinciale assistente delle persone portatori di handicap presso le scuole medesime è stata emanata un apposita circolare (n. 3 del 12. 9. 2003).

La presente circolare si basa sulle seguenti fonti normative:

- contratto collettivo intercompartimentale (CCI) del 1. 8. 2002, art. 70, 71 e 74;
- contratto di comparto (CC) per il personale provinciale del 4. 7. 2002, art. 9;
- accordo con le organizzazioni sindacali del 12. 11. 2002, approvato con deliberazione della G.P. n. 4326, del 25. 11. 2002, concernente i criteri per la concessione dell'aumento individuale al personale provinciale.

## 2. ACCORDO SUGLI OBIETTIVI E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

### 2.1. Obiettivi

Con i sopracitati contratti collettivi sono stati riconfermati ed ulteriormente migliorati gli strumenti di gestione del personale già introdotti per arrivare ad una retribuzione complessiva sempre più rispettosa delle effettive prestazioni del personale, garantendo, pertanto, una retribuzione più giusta, collegata alla produttività ed ai risultati. Tali strumenti favoriscono, se correttamente utilizzati, maggiore motivazione e maggiore impegno da parte del personale e consentono, nel contempo, al personale dirigente una maggiore



Personals. Sie gewähren gleichzeitig den Führungskräften eine größere Autonomie in der Personalführung, mit der aber auch eine größere Führungsverantwortung verbunden ist.

## **2.2. Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung**

Das Um und Auf an der leistungsgerechten Entlohnung ist eine eingehende, analytische und möglichst objektive Beurteilung der erbrachten Leistungen des Personals und seines Beitrages an den Gesamtergebnissen der jeweiligen Führungsstruktur.

Eine Leistungsbeurteilung ist aber ohne vorausgehende Vereinbarung über die zu erledigenden Aufgaben, die zu erreichenden Ziele und Ergebnisse nicht denkbar. Diese Zielvereinbarung muss im Voraus im jährlichen Mitarbeitergespräch zwischen dem Vorgesetzten und dem zugewiesenen Personal erfolgen, im Rahmen dessen die Kriterien bestimmt werden, aus denen das Personal klar ableiten kann, was von ihm bei der Arbeit verlangt wird. Nur so kann die nachfolgende Beurteilung über die erbrachten Leistungen als annähernd objektiv und nachvollziehbar angesehen werden.

In der Beurteilung muss sich der Prozentsatz der erreichten Ziele widerspiegeln, sei es unter dem Gesichtspunkt der Quantität wie der Qualität der Leistung sowie auch unter Berücksichtigung allfälliger erschwerender Umstände, die sich dem Personal bei der Erreichung der Ziele ergeben haben.

Abgesehen von den speziellen Zulagen, die im geltenden Bereichsvertrag für das Landespersonal für verschiedene Aufgaben und Dienstleistungen vorgesehen sind, wird eine an die berufliche Entwicklung und an die Leistung gebundene Zusatzentlohnung in folgenden Formen gewährt:

autonomia nella gestione del personale, con la quale è connessa anche una maggiore responsabilità dirigenziale.

## **2.2. Obiettivi e valutazione delle prestazioni**

L'essenziale di una giusta retribuzione è una approfondita, analitica e il più possibile obiettiva valutazione delle prestazioni del personale e il suo contributo al raggiungimento dei risultati della rispettiva struttura dirigenziale.

Non è però concepibile una valutazione delle prestazioni senza un preventivo accordo sui compiti, sugli obiettivi e risultati da raggiungere. Quest'accordo sugli obiettivi deve intervenire tra il diretto superiore e il personale assegnato nell'ambito di un colloquio nel quale vengono stabiliti i criteri, dai quali il personale possa dedurre chiaramente cosa gli viene richiesto nell'ambito del suo lavoro. Solamente così la conseguente valutazione sul rendimento può essere considerata più obiettiva e trasparente.

Nella valutazione deve riflettersi la percentuale degli obiettivi raggiunti, sia sotto il punto di vista della quantità sia della qualità delle prestazioni, tenendo conto anche di eventuali circostanze sfavorevoli che il personale può aver incontrato nel raggiungimento degli obiettivi.

A prescindere dalle specifiche indennità che sono previste nel contratto di comparto per il personale provinciale per i diversi compiti e servizi, viene concesso un trattamento economico accessorio connesso allo sviluppo professionale ed alle prestazioni nelle seguenti forme:



- zweijährliche Gehaltsentwicklung;
- jährliche Leistungsprämie (Grundbetrag und zusätzliche Leistungsprämie) im Rahmen des zuerkannten Fonds;
- jährliche Gewährung von individuellen Gehaltserhöhungen an höchstens 10% der Bediensteten der Führungsstruktur (siehe Punkt 5).
- progressione economica biennale;
- premio di produttività annuale (importo base e premio aggiuntivo) nell'ambito del fondo assegnato;
- concessione annuale di aumenti individuali nella misura massima del 10% del personale della struttura dirigenziale (vedasi punto 5).

### 2.3. Mitarbeitergespräch

Die Beurteilung der Leistungen des Personals erfolgt in einem eingehenden persönlichen Gespräch zwischen direktem Vorgesetzten und dem einzelnen Mitarbeiter. Zur Führung dieses Mitarbeitergespräches können auch Stellvertreter oder Koordinatoren delegiert werden. Dieses Mitarbeitergespräch muss mindestens einmal im Jahr geführt werden, in der Regel zu Beginn des Jahreszeitraumes, für welchen eine neue Zielvereinbarung getroffen wird. Dabei werden einerseits die im abgelaufenen Jahr erreichten Ziele und die erbrachte Leistung des Bediensteten bewertet, andererseits werden die im neuen Jahr anzustrebenden Ziele und die zu erledigenden Aufgaben vereinbart.

Der Inhalt des Mitarbeitergespräches, d. h. die Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung haben jedenfalls schriftlich zu erfolgen. Dabei ist das Formblatt laut Anlage 1 zu verwenden, das als Vorlage dient und den jeweiligen Erfordernissen entsprechend angepasst werden kann.

### 2.4. Laufzeit und Dauer

Für das Personal des allgemeinen Stellenplanes wird jeweils das Kalenderjahr bewertet.

Das Mitarbeitergespräch und die Leistungsbeurteilung haben in den Monaten Jänner und Februar zu erfolgen. Die Zielvereinbarung wird dabei für das angelaufene Jahr getroffen, die Leistungsbeurteilung wird hingegen für den Zeitraum des abgelaufenen Jahres vorgenommen.

Die vorgesehenen Leistungsprämien werden

### 2.3. Colloquio con il personale

La valutazione delle prestazioni del personale avviene in un approfondito colloquio personale tra il diretto superiore ed il personale. La conduzione di questo colloquio con il personale può essere delegata anche ai sostituti oppure ai coordinatori. Il colloquio deve essere effettuato almeno una volta all'anno, di regola all'inizio del periodo annuale per il quale deve intervenire il nuovo accordo sugli obiettivi. In questa circostanza, da una parte vengono valutate le prestazioni del personale nel corso dell'anno passato, d'altra parte vengono concordati gli obiettivi da raggiungere ed i compiti da svolgere nel nuovo anno.

Il contenuto del colloquio a livello individuale con il personale, cioè l'accordo sugli obiettivi e la valutazione delle prestazioni, deve risultare in ogni caso da atto scritto, usando il modulo di cui all'allegato 1, che può essere adattato alle rispettive esigenze.

### 2.4. Decorrenza e durata

Per il personale del ruolo generale viene valutato l'anno solare di riferimento

Il colloquio e la valutazione delle prestazioni devono intervenire, quindi, nei mesi di gennaio e febbraio. Gli obiettivi vengono stabiliti per il nuovo anno, mentre la valutazione delle prestazioni viene effettuata per l'anno passato.

I previsti premi di produttività vengono



für das abgelaufene Jahr zugesprochen, die Gewährung einer individuellen Gehaltserhöhung hingegen für die Dauer eines Jahres mit Wirkung ab 1. April (siehe Punkt 5.3 des Rundschreibens).

### 3. GEHALTSENTWICKLUNG

Der besoldungsmäßige Aufstieg in der unteren Besoldungsstufe erfolgt in drei Zweijahresklassen zu 6% und in der oberen Besoldungsstufe in zweijährigen Vorrückungen zu 3%, u. zwar auf Grund zufriedenstellender Beurteilung der beruflichen Entwicklung des Personals. Dabei ist die damit verbundene Aus- und Weiterbildung zu berücksichtigen, die notwendig ist, um in der jeweiligen Funktionsebene eine größere Sachkompetenz und Berufserfahrung zu erlangen.

Die Leistungsbeurteilung beinhaltet gleichzeitig auch die Beurteilung für die berufliche Entwicklung des Personals und stellt somit die Grundlage für die zweijährliche Gehaltsentwicklung dar. Die Erreichung der im Vorhinein vereinbarten Ziele, Ergebnisse und Aufgaben gilt dafür als zufriedenstellende Beurteilung. In diesem Falle wird die Gehaltsentwicklung von Amts wegen gewährt, außer die vorgesetzte Führungskraft legt vor Ablauf des entsprechenden Zweijahreszeitraumes eine nicht zufriedenstellende Beurteilung über die berufliche Entwicklung des betroffenen Personals für den entsprechenden Zweijahreszeitraum vor. Als nicht zufriedenstellende Beurteilung gilt für diesen Fall eine nur ausreichende oder unzureichende Beurteilung der Leistungen.

Die beim Mitarbeitergespräch festgehaltene Leistungsbeurteilung hat somit auch Auswirkung für die Gewährung der zweijährigen Gehaltsentwicklung, sofern diese im Laufe des auf das beurteilte Jahr nachfolgende Jahr anreift. Vor dem Zeitpunkt der effektiven Fälligkeit wird der Vorgesetzte von der Personalabteilung angeschrieben, um die zufriedenstellende Beurteilung nochmals zu bestätigen.

attribuiti per l'anno passato, mentre la concessione dell'aumento individuale di stipendio decorre, dal 1° aprile (vedasi punto 5.3 della circolare).

### 3. PROGRESSIONE ECONOMICA

La progressione economica nel livello retributivo inferiore si sviluppa su tre classi biennali nella misura del 6%, e nel livello retributivo superiore in scatti biennali del 3%, previa valutazione soddisfacente sullo sviluppo della professionalità del personale, tenuto conto anche delle connesse attività di formazione ed aggiornamento necessarie per acquisire una maggiore competenza ed esperienza professionale all'interno della qualifica funzionale di appartenenza.

La valutazione delle prestazioni comporta contemporaneamente anche la valutazione della progressione professionale del personale, costituendo pertanto la base per la progressione economica biennale. Il raggiungimento degli obiettivi, risultati o compiti concordati equivale a tali fini ad una valutazione soddisfacente. In tale caso la progressione viene concessa d'ufficio, salvo che il preposto dirigente presenti prima della scadenza del relativo biennio una valutazione non soddisfacente sullo sviluppo della professionalità del personale nel relativo biennio. E' considerata non soddisfacente a tali fini la valutazione solamente sufficiente o insufficiente delle prestazioni.

Nel colloquio con il personale il giudizio sulle prestazioni ha efficacia per l'eventuale progressione economica biennale che maturi nel corso dell'anno successivo a quello valutato. Prima dell'effettiva scadenza il superiore verrà invitato dalla Ripartizione Personale a confermare la valutazione soddisfacente.



## 4. LEISTUNGSPRÄMIE

### 4.1. Allgemeines

Die Leistungsprämie ist ein flexibles, leistungsbezogenes Lohnelement, das in der Regel jedem/r Bediensteten zusteht. Das Ausmaß für den/die einzelne/n Bedienstete/n hängt von der Beurteilung der erbrachten Leistung im bewerteten Zeitraum ab.

### 4.2. Grundbeträge

Der Grundbetrag der Leistungsprämien wurde für die einzelnen Funktionsebenen im Bereichsvertrag für das Landespersonal vom 4. 7. 2002 in folgenden Ausmaßen festgelegt:

I	FE:	Euro 335,70
II	FE:	Euro 361,52
III	FE:	Euro 387,34
IV	FE:	Euro 413,17
V	FE:	Euro 438,99
VI	FE:	Euro 464,81
VII	FE:	Euro 490,63
VIII	FE:	Euro 516,46
IX	FE:	Euro 542,28

Der Grundbetrag steht dem Personal zu, welches die vereinbarten Ziele und Ergebnisse im Wesentlichen erreicht und die Aufgaben ordnungsgemäß erfüllt hat. Der Grundbetrag kann verweigert oder reduziert werden, falls die Leistungen mit unzureichend beurteilt sowie falls im Laufe des Beurteilungszeitraumes eine Disziplinarstrafe verhängt wurde.

Der Grundbetrag der Leistungsprämie steht nicht zu:

- a) für die Zeit der nicht bezahlten Abwesenheiten;
- b) für die krankheitsbedingte Abwesenheit, welche im beurteilten Jahr den Zeitraum von sechs Monaten übersteigt.

### 4.3. Zusätzliche Leistungsprämie

Für die Zuweisung der zusätzlichen Leistungsprämie gelten folgende Kriterien:

## 4 PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

### 4.1. Disposizioni generali

Il premio di produttività è un emolumento retributivo flessibile e riferito alle prestazioni che di norma spetta ad ogni dipendente. La misura concessa al/la singolo/a dipendente dipende dalla valutazione delle prestazioni nel periodo valutato.

### 4.2. Importi base

L'importo base del premio di produttività è stato determinato nel contratto di comparto per il personale provinciale del 4. 7. 2002 per le singole qualifiche funzionali come segue:

I	qual.funz.:	Euro 335,70
II	qual.funz.:	Euro 361,52
III	qual.funz.:	Euro 387,34
IV	qual.funz.:	Euro 413,17
V	qual.funz.:	Euro 438,99
VI	qual.funz.:	Euro 464,81
VII	qual.funz.:	Euro 490,63
VIII	qual.funz.:	Euro 516,46
IX	qual.funz.:	Euro 542,28

Il sostanziale raggiungimento degli obiettivi e risultati nonché il regolare svolgimento dei compiti preventivamente concordati comportano il riconoscimento dell'importo base. L'importo base può essere negato o ridotto in caso di valutazione insufficiente delle prestazioni nonché in presenza di irrogazione di una sanzione disciplinare nel corso del periodo di valutazione.

L'importo base del premio di produttività non spetta:

- a) per i periodi di assenza non retribuiti;
- b) per il periodo di assenza per malattia che eccede i sei mesi nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

### 4.3. Premio di produttività aggiuntivo

Per l'assegnazione del premio di produttività aggiuntivo valgono i seguenti criteri:





- a) maximaler Betrag der zusätzlichen Leistungsprämie: das Doppelte des Grundbetrages (z. B.: der Grundbetrag für die IV. F.E. beträgt Euro 413,17; die höchstmögliche Zusatzprämie beträgt Euro 826,34);
- b) Beurteilungsniveau der Leistungen;
- c) Komplexität der zugewiesenen Aufgaben;
- d) mit diesen Aufgaben verbundene Verantwortung;
- e) Bereitschaft zur Übernahme zusätzlicher Aufgaben;
- f) Verhältnismäßigkeit zwischen Gesamtentlohnung (inklusive Zulagen) und Leistungen;
- g) Abwesenheiten (wiederholt oder verlängert)

Die zusätzlichen Leistungsprämien können auch nur einem beschränkten Teil des Personals zuerkannt werden, wobei der Ausschluss von gesamten Personengruppen zu vermeiden ist. Der Grund- und zusätzliche Betrag der Leistungsprämie steht auch dem Personal in bezahlter Gewerkschaftsfreistellung zu.

#### 4.4. Berechnung des Fonds für zusätzliche Leistungsprämien

Die Berechnung des Fonds für die zusätzlichen Leistungsprämien erfolgt getrennt nach folgenden Führungsstrukturen:

- Generaldirektion
- Ressortdirektionen, inbegriffen die Sekretariate der Regierungsmitglieder
- Abteilungsdirektionen
- Hilfskörperschaften des Landes, die dem Verhandlungsbereich des Personals der Landesverwaltung angehören

Zwecks Zuteilung der zusätzlichen Leistungsprämien wird für die einzelnen Führungsstrukturen ein entsprechender Fond für Leistungsprämien errechnet, u. zwar nach dem im Bereichsvertrag (Art. 9, 4. Absatz) vorgesehenen Schlüssel und im Verhältnis zu den zugewiesenen Stellen in den einzelnen Funktionsebenen.

- a) importo massimo del premio aggiuntivo: il doppio del premio base (per esempio: l'importo base previsto per la IV. q.f. è di Euro 413,17; l'importo massimo del premio aggiuntivo è di Euro 826,34);
- b) livello di valutazione delle prestazioni;
- c) complessità dei compiti assegnati;
- d) responsabilità che tali compiti comportano;
- e) disponibilità ad assumere ulteriori compiti;
- f) proporzionalità tra retribuzione totale (incluse le indennità) e prestazioni;
- g) assenze (ripetute o prolungate).

I premi aggiuntivi di produttività possono essere attribuiti solo anche ad una parte limitata del personale, evitando l'esclusione di interi gruppi di persone. Il premio base ed il premio aggiuntivo spettano anche al personale in aspettativa sindacale.

#### 4.4. Calcolo del fondo per i premi di produttività aggiuntivi

Il calcolo del fondo per i premi di produttività aggiuntivi avviene distintamente per le seguenti strutture dirigenziali:

- Direzione generale
- direzioni di dipartimento, comprese le segreterie dei membri di Giunta
- ripartizioni
- enti provinciali compresi nel comparto di contrattazione del personale dell'Amministrazione provinciale

Ai fini dell'assegnazione dei premi di produttività aggiuntivi, viene stabilito per le singole strutture dirigenziali un apposito fondo per premi di produttività e precisamente secondo il calcolo previsto nel contratto di comparto (art. 9, 4. comma) e tenuto conto dei posti assegnati nelle singole qualifiche funzionali.



**Der Fonds für die Zusatzprämie wird den einzelnen Führungsstrukturen vom zuständigen Personalamt mitgeteilt.**

Dieser Fonds kann von den einzelnen Führungsstrukturen selbst im folgenden Ausmaß erhöht werden:

- a) um den im Zuge der Leistungsbeurteilung dem Personal nicht zuerkannten Teil des Grundbetrages der Leistungsprämie (siehe Punkt 4.2);
- b) um den wegen unbezahlter Abwesenheit nicht zustehenden Anteil des Grundbetrages der Leistungsprämie;
- c) um den nicht zustehenden Anteil des Grundbetrages der Leistungsprämie für den Zeitraum der krankheitsbedingten Abwesenheit von mehr als sechs Monaten im Laufe des beurteilten Jahres;
- d) um den nicht zugewiesenen Anteil des Grundbetrages der Leistungsprämie für den Zeitraum, in der eine Stelle im Laufe des Jahres unbesetzt blieb.

Der verhältnismäßige Teil des Grundbetrages der Leistungsprämie wird in den Fällen gemäß Buchstaben b), c) und d) berechnet, indem der Jahresgrundbetrag laut Punkt 4.2. durch 365 Tage dividiert und das Ergebnis mit den Kalendertagen multipliziert wird, die der Zeit der unbezahlten Abwesenheit, der Zeit über sechs Monate Abwesenheit wegen Krankheit oder der Zeit, während der die Stelle im Laufe des Jahres vakant blieb, entspricht.

Die, auch teilweise, nicht erfolgte Verwendung des obgenannten Fonds wird in einem entsprechenden Bericht von Seiten der zuständigen Führungskraft dem Generaldirektor zur Kenntnis gebracht. Der nicht zugewiesene Fondsanteil fließt in den allgemeinen Fonds für das nachfolgende Jahr (Art. 9, Abs. 7, des BKV vom 4. 7. 2002).

**Il fondo per il premio di produttività aggiuntivo viene comunicato alle singole strutture dirigenziali dall'ufficio personale competente.**

Tale fondo può essere integrato direttamente da parte delle singole strutture dirigenziali nella seguente misura:

- a) per la parte dell'importo base del premio di produttività non attribuita al personale in sede di valutazione delle prestazioni (vedasi punto 4.2);
- b) per la parte dell'importo base del premio di produttività non spettante per assenza non retribuita;
- c) per la parte non spettante del premio base del premio di produttività per il periodo di assenza per malattia eccedente i sei mesi nel corso dell'anno valutato;
- d) per la parte dell'importo base del premio di produttività non assegnata corrispondente al periodo di vacanza del posto nel corso dell'anno.

La parte proporzionale dell'importo base del premio di produttività viene calcolata nei casi di cui alle lettere b), c) e d) dividendo l'importo base annuo di cui al punto 4.2. per 365 giorni e moltiplicando il risultato per i giorni calendari corrispondenti al relativo periodo di assenza non retribuita, al periodo di assenza per malattia eccedente i sei mesi o al periodo di vacanza del posto nel corso dell'anno valutato.

La mancata utilizzazione, anche in parte, del predetto fondo è da giustificare da parte del competente dirigente mediante relazione da presentare al Direttore generale. La parte del fondo non utilizzata confluisce nel fondo generale per l'anno successivo (art. 9, comma 7, del C.C.C. del 4. 7. 2002).





#### **4.5. Formblatt für die Auszahlung der Prämien**

Die Auszahlung der Prämien erfolgt auf Antrag des Direktors der unter Punkt 4.4 genannten Führungsstruktur unter Verwendung des beiliegenden Formblattes. (Anlage 2).

Das Personal hat Anrecht darauf, Einsicht in das Verzeichnis des Personals zu nehmen, dem die zusätzliche Leistungsprämie zuerkannt wurde.

Im Falle des Ausscheidens von Personal während des Jahres (Kündigung, Versetzung in den Ruhestand und dgl.) müssen die Führungskräfte der jeweiligen Führungsstruktur dem Gehaltsamt sofort mitteilen, in welchem Ausmaß dem ausgeschiedenen Personal eine Leistungsprämie (Grundbetrag + erhöhte Prämie) für den geleisteten Teil-Zeitraum ausbezahlt werden soll. Dabei gelten die Beträge und Kriterien des vorliegenden Rundschreibens.

Im Formblatt für die Auszahlung der zusätzlichen Prämie ist in der Spalte „Grundbetrag der Leistungsprämie“ anzugeben, ob und gegebenenfalls in welchem Ausmaß der Grundbetrag zuerkannt wird.

Die Auszahlung der zusätzlichen Leistungsprämien erfolgt nach Eintreffen der entsprechenden Vorschläge.

### **5. INDIVIDUELLE GEHALTSERHÖHUNG**

#### **5.1. Allgemeines**

Die befristete individuelle Gehaltserhöhung wird für besondere berufliche Kompetenz und entsprechende Leistungen zuerkannt, die durch die normale Gehaltsentwicklung in der jeweiligen Funktionsebene nicht ausreichend abgegolten sind. Die befristete individuelle Gehaltserhöhung soll nur Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gewährt werden, welche sich vom Durchschnitt klar unterscheiden. Dann nämlich wird die Honorierung als das

#### **4.5. Modulo per la liquidazione dei premi**

La liquidazione dei premi avviene su richiesta del direttore della struttura dirigenziale di cui al punto 4.4 con l'uso del modulo di cui all'allegato 2).

Il personale ha diritto a prendere visione dell'elenco del personale a cui viene assegnato il premio aggiuntivo.

In caso di cessazione di personale nel corso dell'anno (dimissioni volontarie, collocamento a riposo ecc.) i dirigenti delle relative strutture dirigenziali sono tenuti a comunicare immediatamente all'Ufficio Stipendi, in quale misura è da liquidare al personale cessato il premio di produttività (importo base + premio maggiorato) riferito al periodo parziale effettivamente prestato, nel rispetto dei criteri ed importi di cui alla presente circolare.

Nel modulo per la liquidazione del premio aggiuntivo è da indicare nella colonna "importo base del premio di produttività", se ed eventualmente in quale misura viene riconosciuto l'importo base.

La liquidazione dei premi di produttività aggiuntivi avrà luogo dopo la presentazione delle relative proposte.

### **5. AUMENTO INDIVIDUALE DELLO STIPENDIO**

#### **5.1. Disposizioni generali**

L'aumento individuale a tempo determinato dello stipendio è corrisposto per particolare competenza professionale e corrispondenti prestazioni non già retribuite in modo sufficiente sulla base della normale progressione stipendiale nella relativa qualifica funzionale. Esso andrà, pertanto, attribuito solamente al personale che si distingue nettamente dalla media del personale, poiché la sua corresponsione dovrà



verstanden, was sie sein soll: als ehrlich gemeinte Anerkennung der besonderen beruflichen Kompetenz und der damit zusammenhängenden Leistungen.

Das Kontingent der Begünstigten (im Ausmaß von 10% des Personals) wird auf das gesamte bei den einzelnen Führungsstrukturen im Dienst stehende Personal berechnet.

## 5.2. Für die Berechnung des Kontingentes zählendes Personal

Die Berechnung des Kontingentes der Begünstigten erfolgt mit Bezug auf den Personalstand Anfang Jänner. Als Grundlage für die Berechnung des Kontingentes gilt folgendes Personal:

- das im Dienst stehende, zugeteilte Personal, unabhängig ob vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt; ausgeschlossen ist das Ersatzpersonal, das zu anderen Körperschaften abbestellt oder diesen zur Verfügung gestellte Personal sowie das Saisonspersonal, die eingestellten Arbeitslosen und Praktikanten;
- das von Körperschaften, für welche der oben genannte bereichsübergreifende Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, zur jeweiligen Führungsstruktur, für welche die Berechnung angestellt wird, abgeordnete bzw. zur Verfügung gestellte Personal;
- das der jeweiligen Organisationseinheit zur Verfügung gestellte Schulpersonal, soweit sie dem Verhandlungsbereich des Landespersonals angehört.

Der für die jeweilige Führungsstruktur allenfalls anfallende Bruchteil von 0,50 und mehr wird aufgerundet.

Wegen der bevorstehenden Reorganisation einiger Strukturen der Verwaltung, wird den betroffenen Führungsstrukturen demnächst vorläufig ca. 70% des zustehenden Kontingents mitgeteilt. Für die Anträge, die sich auf diesen Teil des Kontingentes beziehen, sind die unten in Punkt 5.3, Abs. 2 angeführten Termine einzuhalten (Ende März).

essere intesa come sincero riconoscimento della particolare competenza professionale e delle prestazioni connesse.

Il contingente del personale beneficiario (nella misura del 10% del personale) viene calcolato su tutto il personale in servizio presso le singole strutture dirigenziali.

## 5.2. Personale rientrante nel calcolo del contingente

La determinazione del contingente del personale beneficiario avviene con riferimento al numero del personale in servizio all'inizio del mese di gennaio. La base di calcolo per la determinazione del contingente è formata dal seguente personale:

- dal personale assegnato in servizio, indipendentemente dal fatto che lavori a tempo pieno oppure a tempo parziale, escluso il personale supplente e quello comandato oppure messo a disposizione di altri enti, nonché escluso il personale stagionale, gli assunti con contratto quale disoccupati, i tirocinanti;
- dal personale degli enti, cui si applica il predetto contratto intercompartimentale, comandato oppure messo a disposizione della rispettiva struttura dirigenziale per la quale si effettua il calcolo del contingente;
- dal personale della scuola messo a disposizione della rispettiva unità organizzativa, in quanto appartenente al comparto del personale provinciale.

L'eventuale frazione di contingente uguale oppure superiore a 0,50 viene arrotondata per eccesso nell'ambito della singola struttura dirigenziale.

A causa della imminente riorganizzazione di alcune strutture dell'Amministrazione, alle relative strutture dirigenziali sarà prossimamente comunicato provvisoriamente solo il 70% ca. del contingente spettante. Per le richieste relative a questa parte del contingente devono essere rispettati i termini di cui al 2° comma del punto 5.3 (entro marzo).



Der Rest des zustehenden Kontingentes wird nach dem Abschluss der Reorganisation mitgeteilt. Unter der Voraussetzung, dass die Vorschläge für diesen Teil des Kontingentes innerhalb von 30 Tagen nach der Mitteilung bei der Personalabteilung eingehen, werden die Erhöhungen mit der vom Punkt 5.3, Abs. 1, vorgesehenen Wirkung (1. April) gewährt. Für spätere Anfragen hingegen erfolgt die Gewährung vom darauffolgenden Monatsersten, wobei die Fälligkeit zum 31. März des folgenden Jahres aufrecht bleibt.

### **5.3. Laufzeit und Dauer der individuellen Gehaltserhöhung**

Für das Personal des allgemeinen Stellenplans erfolgt die Gewährung der individuellen Gehaltserhöhung mit Wirkung ab 1. April bis 31. März des darauffolgenden Jahres. Die jährliche Beurteilung der Leistungen laut Artikel 9 des BKV vom 4. 7. 2002 erfolgt auf der Basis des Kalenderjahres.

Die Auswahl des Personals, dem die individuelle Gehaltserhöhung gewährt wird, erfolgt somit in den darauffolgenden Monaten Jänner und Februar. Diese Gehaltserhöhung kann für maximal 12 Monate gewährt werden, wenn der entsprechende Antrag innerhalb März bei der Personalabteilung eingeht. Geht der Antrag später ein, so erfolgt die Gewährung ab dem darauffolgenden Monatsersten, wobei die Fälligkeit zum 31. März aufrecht bleibt.

### **5.4. Auswahl der Begünstigten**

Aufgrund der mit den Gewerkschaften am 12.11.2002 vereinbarten Kriterien für die Gewährung der individuellen Gehaltserhöhung gelten für die Auswahl des begünstigten Personals und für die Bemessung der individuellen Gehaltserhöhung folgende Kriterien:

- erforderliches Dienstalter: wenigstens 2 Jahre;
- Ausschluss des Personals, das die Funktionszulage für Führungskräfte oder die Freiberuflerzulage bezieht;

Il resto del contingente spettante sarà comunicato dopo la conclusione della riorganizzazione. A condizione che le proposte per questa parte del contingente pervengano alla Ripartizione Personale entro 30 giorni dalla comunicazione, gli aumenti saranno concessi con la decorrenza di cui al 1° comma del punto 5.3 (1° aprile), mentre per richieste successive, la concessione avverrà con decorrenza dal primo del mese successivo alla richiesta, ferma restando la scadenza del 31 marzo dell'anno successivo.

### **5.3. Decorrenza e durata dell'aumento individuale**

Per il personale del ruolo generale, per il quale il periodo di valutazione delle prestazioni di cui all'articolo 9 del C.C.C. 4. 7. 2002 corrisponde all'anno solare. La concessione dell'aumento individuale dello stipendio avviene con decorrenza dal 1° aprile fino al 31 marzo dell'anno successivo.

La valutazione ai fini dei premi di produttività nonché la selezione del personale, al quale viene concesso l'aumento individuale dello stipendio, avviene, pertanto, nei mesi di gennaio e febbraio successivi. Tale aumento stipendiale può essere concesso per una durata massima di 12 mesi, se la relativa richiesta perviene alla Ripartizione Personale entro marzo. Se la richiesta perviene oltre tale termine, l'aumento viene concesso dal 1° del mese successivo, fermo restando la scadenza al 31 marzo.

### **5.4. Selezione del personale beneficiario**

Sulla base dei criteri concordati con le organizzazioni sindacali in data 12. 11. 2002 valgono per la selezione del personale beneficiario e per la commisurazione dell'aumento dello stipendio individuale i seguenti criteri:

- anni di servizio richiesti: almeno 2 anni;
- esclusione dal beneficio del personale che percepisce l'indennità di funzione per il personale dirigenziale o l'indennità libero



- Abwägung, ob durch das vom Bediensteten bezogene Gehalt oder andere Zulagen die besondere berufliche Kompetenz, welche für die Erfüllung der vereinbarten oder zugewiesenen Aufgaben erforderlich ist, bereits ganz oder teilweise abgegolten wird. Die Auswahl des begünstigten Personals ist an die Leistungsbeurteilung gebunden (erforderliche Leistungsbeurteilung: mindestens „gut“).

Die Auswahl des begünstigten Personals erfolgt auf Vorschlag der direkten Vorgesetzten durch den/die zuständigen/e Abteilungsdirektor/in. Für das Personal, das einer Ressortdirektion oder dem Sekretariat des entsprechenden Regierungsmitglieds zugeteilt ist, erfolgt die Auswahl durch den/die Ressortdirektor/in im Einvernehmen mit dem vorgesetzten Regierungsmitglied.

Die Führungsstrukturen müssen dem zugeteilten Personal in das Verzeichnis des ausgewählten Personals Einsicht gewährleisten.

Laut Artikel 14, Absatz 1, des BKV vom 4. 7. 2002 steht dem Personal anderer Körperschaften, das zum Land oder zu Körperschaften des Landes abgeordnet oder diesen zur Verfügung gestellt wird, auch die individuelle Gehaltserhöhung zu. Diese Zulage ersetzt die bei der Herkunftskörperschaft vorgesehene Zusatzentlohnung, die, soweit an bestimmte Leistungen gebunden, keinen fixen und dauerhaften Charakter hat.

### **5.5. Meldung der Begünstigten und Ausmaß der Erhöhung**

Die Meldung der Begünstigten erfolgt an die Personalabteilung, mit Angabe der Matrikelnummer und des Ausmaßes der Gehaltserhöhung (nicht weniger als 3 und nicht mehr als 6 Gehaltsvorrückungen). Für die Meldung ist das Formblatt laut Anlage 3 zu verwenden. (Termine! Siehe Punkt 5.3).

Jede Vorrückung entspricht dem Wert der Gehaltsvorrückung der oberen Besoldungsstufe der jeweiligen Funktionsebene.

professionale;

- valutazione del fatto, se la particolare competenza professionale necessaria per l'assolvimento dei compiti concordati oppure assegnati non sia già retribuita, in tutto o in parte, dallo stipendio oppure da altre indennità percepite dal dipendente. La selezione del personale beneficiario è collegata alla valutazione delle prestazioni (richiesta valutazione: non meno di "buono").

Il personale beneficiario viene selezionato dal/la competente direttore/trice di ripartizione su proposta del/della diretto/a superiore. Per il personale assegnato ad una direzione di dipartimento oppure alla segreteria del relativo membro di Giunta, la selezione è effettuata dal/la direttore/trice di dipartimento, d'intesa con il membro di Giunta preposto.

Le strutture dirigenziali devono permettere al personale assegnato di prendere visione dell'elenco del personale selezionato.

Ai sensi dell'articolo 14, comma 1, del C.C.C. del 4. 7. 2002, al personale di altri enti, comandato alla Provincia o a enti dipendenti dalla stessa o messo a disposizione della stessa, spetta anche l'aumento individuale di stipendio. Tale indennità sostituisce la retribuzione accessoria prevista presso l'ente di appartenenza che non abbia carattere fisso e continuativo in quanto collegata a prestazioni specifiche.

### **5.5. Comunicazione del personale beneficiario e misura dell'aumento**

Il personale beneficiario è da comunicare alla Ripartizione Personale, con indicazione del numero di matricola e della misura dell'aumento dello stipendio, (non meno di 3 e non più di 6 scatti stipendiali) utilizzando per la richiesta il modulo di cui all'allegato 3. (Scadenze! Vedi punto 5.3).

Ogni scatto è pari al valore dello scatto stipendiale del livello retributivo superiore della qualifica funzionale di appartenenza.



Falls die individuellen Gehaltserhöhungen unter dem vorgesehenen Höchstausmaß an Vorrückungen liegen, kann das Personalkontingent, das zu dieser Begünstigung zugelassen ist, überschritten werden, soweit für diesen Zweck wenigstens drei nicht zugewiesene Vorrückungen für jeden weiteren Begünstigten zur Verfügung stehen.

Die aufgrund des Antrags berechnete, befristete Gehaltserhöhung bleibt für den Zeitraum ihrer Gewährung unverändert und wird ausschließlich anlässlich kollektivvertraglicher Gehaltsänderungen von Amts wegen neu berechnet. Die individuelle Gehaltserhöhung ist keinesfalls bei der Festlegung der angereiften Besoldung zu berücksichtigen.

#### **5.6. Widerruf, Mobilität, Versetzung und neue Gewährung**

Die befristete individuelle Gehaltserhöhung muss im Falle der Versetzung sowie im Falle vertikaler oder horizontaler Mobilität auf alle Fälle bestätigt und auch im Ausmaß neu festgelegt werden, andernfalls verliert sie der Bedienstete.

Wird die individuelle Gehaltserhöhung widerrufen (mit Wirkung ab dem Monatsersten ab Einlangen des entsprechenden Antrages bei der Personalabteilung), so kann ein anderer Bediensteter die Gehaltserhöhung erhalten.

Am Ende der Periode, wofür die jeweilige Gehaltserhöhung gewährt wurde, wird, falls keine Erneuerung erfolgt, die Bezahlung der individuellen Gehaltserhöhung eingestellt.

#### **5.7. Individuelle Gehaltserhöhung auf unbestimmte Zeit**

Gemäß Art. 71, Abs. 2, des BÜKV vom 1. 8. 2002, wird die individuelle Gehaltserhöhung dem Personal, dem sie insgesamt für fünf Jahre gewährt wurde, auf unbestimmte Zeit zugestanden, und zwar so lange es die Aufgaben – oder gleichwertige Aufgaben – ausübt, die die Gewährung der Erhöhung rechtfertigten. Zur Bestimmung dieses neuen ständigen Lohnelementes wird das arithmetische Mittel aus der Anzahl der

In caso di attribuzione di aumenti individuali dello stipendio in misura inferiore al numero massimo di scatti previsto è possibile superare il contingente del personale ammesso a tale beneficio qualora sia disponibile, a tali fini, un numero di scatti non assegnati non inferiore a tre scatti per ogni ulteriore assegnatario.

L'aumento a tempo determinato dello stipendio calcolato secondo la richiesta, rimane invariato per tutto il periodo della sua concessione e viene ricalcolato d'ufficio esclusivamente in occasione di modifiche stipendiali legate alla contrattazione collettiva. L'aumento individuale non è comunque utile ai fini della determinazione del maturato economico.

#### **5.6. Revoca, mobilità, trasferimenti e nuova concessione**

L'aumento individuale a tempo determinato dello stipendio, in caso di trasferimento, di mobilità verticale oppure orizzontale, deve essere comunque confermato e rideterminato anche nella misura, diversamente il dipendente decade dal beneficio.

Qualora l'aumento individuale dello stipendio venga revocato (con effetto dal primo giorno del mese successivo al ricevimento della relativa richiesta da parte della Ripartizione Personale), lo stesso può essere accordato ad un altro dipendente.

Al termine del periodo di concessione dell'aumento individuale dello stipendio, la corresponsione dello stesso viene, in caso di mancato rinnovo, interrotta.

#### **5.7. Aumento individuale di stipendio a tempo indeterminato**

Ai sensi del 2° comma dell'art. 71 del CCI del 1. 8. 2002, l'aumento individuale di stipendio rimane assegnato a tempo indeterminato al personale che lo ha percepito per un periodo complessivo di cinque anni, fino a quando continua a svolgere i compiti, o compiti equivalenti, che giustificarono l'assegnazione dell'aumento relativo. Ai fini della determinazione di tale nuovo emolumento fisso, viene formata la media aritmetica tra il



zuerkannten Vorrückungen (oder Klassen), bezogen auf die jeweilige Zeitspanne, in welcher sie gewährt wurden, errechnet.

#### **6. Schlussbemerkungen und Bezugspersonen für Informationen**

Das gegenständliche Rundschreiben ersetzt in jederlei Hinsicht das Rundschreiben Nr. 1, vom 14. 1. 2003

Dieses Rundschreiben ist dem Personal durch Anschlag an der Anschlagtafel der jeweiligen Führungsstruktur oder auf eine andere angemessene Art und Weise zur Kenntnis zu bringen (vgl. Art. 71, Abs. 4 des BÜKV vom 1. 8. 2002).

Für Informationen stehen folgende Personen der Personalabteilung zur Verfügung:

numero degli scatti (o classi) attribuiti in riferimento al periodo di fruizione degli stessi.

#### **6. Annotazioni finali e persone di riferimento per informazioni**

La presente circolare sostituisce a tutti gli effetti la circolare n. 1, del 14. 1. 2003.

La presente circolare è da portare a conoscenza del personale mediante affissione all'albo della relativa struttura dirigenziale o in altro modo adeguato (cfr. l'art. 71, comma 4 del CCI del 1. 8. 2002).

Per informazioni sono disponibili le seguenti persone della Ripartizione Personale:

**Rag. Margit Reichhalter Tel. 04 71 – 41 21 27**

**Rag. Albert Prousch Tel. 04 71 – 41 21 25**

Den Gewerkschaften des Verhandlungsbereiches „Personal der Landesverwaltung“ wird von Seiten der Personalabteilung für jede Führungsstruktur das Ausmaß des Kontingentes und die Anzahl der Begünstigten bekanntgegeben.

Alle organizzazioni sindacali del comparto “personale dell'Amministrazione provinciale” viene reso noto da parte della Ripartizione Personale, per ogni struttura dirigenziale, l'entità del contingente ed il numero dei beneficiari.

**DER GENERALDIREKTOR**

**IL DIRETTORE GENERALE**

**Dr. Adolf Auckenthaler**

#### **Anlagen:**

1. Raster des Formblattes für und Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung
2. Formblatt für den Antrag zur Auszahlung der Leistungsprämien
3. Formblatt für den Antrag um Zuerkennung der individuellen Gehaltserhöhung
4. Monatliche Bruttobeträge der individuellen Gehaltserhöhungen

#### **Allegati:**

1. Schema di modulo per l'accordo sugli obiettivi e la valutazione delle prestazioni
2. Modulo per la richiesta di liquidazione per i premi di produttività
3. Modulo per la richiesta di attribuzione dell'aumento individuale di stipendio
4. Importi mensili lordi degli aumenti individuali di stipendio