

**CONTRATTO DI COMPARTO PER I  
DIPENDENTI DELLE AZIENDE DI  
SOGGIORNO DI BOLZANO E  
MERANO CON INCARICO  
DIRIGENZIALE PER IL PERIODO 2001-  
2004**

Tra le Aziende di Soggiorno di Bolzano e Merano, loro legali rappresentanti, e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentate nelle due Aziende.

**Art. 1  
Ambito di applicazione**

Il presente contratto si applica al personale dirigente delle Aziende di Soggiorno di Bolzano e Merano cui è affidata la direzione di una struttura organizzativa o che ricopre una posizione equivalente cui sono collegate funzioni dirigenziali ai sensi del proprio ordinamento.

Il trattamento giuridico ed economico del presente contratto riguarda il periodo 1 gennaio 2001 – 31 dicembre 2004. Esso rimane comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo contratto. Gli effetti economici decorrono dalle specifiche decorrenze indicate nelle singole disposizioni contrattuali ed, in mancanza, dal primo giorno del mese successivo all'entrata in vigore del presente contratto.

**Art. 2  
Rinvio al C.C.I. per generalità del  
personale**

In quanto non diversamente disciplinato dal presente contratto si applica al personale di cui all'art. 1 il vigente contratto collettivo intercompartimentale nonché l'accordo di comparto per la generalità del personale.

Al personale di cui all'art. 1 non si applicano i seguenti articoli del contratto collettivo

**BEREICHSABKOMMEN FÜR DIE  
ANGESTELLTEN MIT  
FÜHRUNGS-AUFGABEN DES  
VERKEHRSÄMTERS VON BOZEN  
UND MERAN FÜR DEN ZEITRAUM  
2001-2004**

Abgeschlossen zwischen dem Verkehrsamt der Stadt Bozen und der Kurverwaltung Meran, deren Rechtsvertretern und den bei den beiden Ämtern am stärksten vertretenen Gewerkschaftsorganisationen.

**Art. 1  
Anwendungsbereich**

Der vorliegende Vertrag kommt für die Führungskräfte des Verkehrsamtes der Stadt Bozen und der Kurverwaltung Meran zur Anwendung, denen die Leitung einer Organisationsstruktur anvertraut ist oder die eine gleichwertige Stellung bekleiden, womit gemäß der Ordnung der jeweiligen Körperschaft Führungsaufgaben zusammenhängen.

Der normative und wirtschaftliche Teil des vorliegenden Vertrag betrifft den Zeitraum 1. Jänner 2001 – 31. Dezember 2004. Er bleibt auf jeden Fall in Kraft bis er nicht durch den nächsten Vertrag ersetzt wird. Die wirtschaftlichen Auswirkungen sind ab den in den einzelnen Vertragsbestimmungen angegebenen Terminen und, in Ermangelung, ab dem ersten Tag des darauffolgenden Monates nach Inkrafttreten des vorliegenden Vertrages wirksam.

**Art. 2  
Verweis auf BÜKV für die Allgemeinheit  
des Personals**

Soweit vom vorliegenden Vertrag nicht anders bestimmt, kommt für das in Art. 1 genannte Personal der für die Allgemeinheit des Personals geltende bereichsübergreifende Kollektivvertrag und Bereichsabkommen zur Anwendung.

Für das in Art. 1 genannte Personal kommen folgende Artikel des bereichsübergreifenden

intercompartimentale dell'1.8.2002  
concernente la generalità del personale:

- a) art. 71 (aumento individuale dello stipendio);
- b) art. 74 (salario di produttività);
- c) art. 75 (fondo per progetti particolarmente complessi ed innovativi);
- d) art. 79 (indennità di coordinamento).

### **Art. 3 Diritto sindacale all'informazione**

A livello di singolo ente le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, ai fini della contrattazione decentrata, vengono preventivamente informate sulle seguenti materie:

- a) principio di riforma della struttura dirigenziale;
- b) istituzione, trasformazione e soppressione di strutture dirigenziali, esclusi uffici e strutture similari;
- c) le modalità ed i criteri generali di selezione per l'affidamento degli incarichi dirigenziali;
- d) sistemi e criteri di valutazione del personale dirigente;
- e) programmi di formazione e di aggiornamento del personale dirigente, salvo quanto stabilito dall'art. 7 del contratto collettivo intercompartimentale d.d. 01.08.2002.

Per le materie di cui al comma 1, su richiesta di un'organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa a livello di ente, le amministrazioni incontrano le stesse entro 15 giorni ovvero entro il termine più breve per motivi di urgenza per l'esame relativo, ferma restando l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei competenti organi amministrativi.

### **Art. 4 Contratto di incarico dirigenziale**

Salva la normativa vigente sul procedimento di selezione o di conferimento dell'incarico dirigenziale, con ogni dirigente viene stipulato

Kollektivvertrages vom 01.8.2002, betreffend die Allgemeinheit des Personals nicht zur Anwendung:

- a) art. 71, betreffend die individuelle Gehaltserhöhung;
- b) art. 74 (Leistungslohn);
- c) art. 75 (Fonds für besonders komplexe und innovative Projekte);
- d) art. 79 (Koordinierungszulage).

### **Art. 3 Recht der Gewerkschaften auf Information**

auf der Ebene jeder einzelnen Verwaltung werden die Gewerkschaften mit Vertretungsanspruch auf Körperschaftsebene für die dezentralen Vertragsverhandlungen vorab über folgende Sachbereiche informiert:

- a) Reformgrundsätze betreffend die Führungsstruktur; Errichtung, Umwandlung und Abschaffung von Führungsstrukturen, ausgenommen Ämter und ähnliche Strukturen;
- c) Modalitäten und allgemeine Kriterien zum Auswahlverfahren für die Anvertraung der Führungskräfte;
- d) Beurteilungssysteme und Beurteilungskriterien für die Führungskräfte;
- e) Fort- und Weiterbildungsprogramme für die Führungskräfte, vorbehaltlich der Regelung laut Art. 7 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002.

Auf Antrag einer Gewerkschaft mit Vertretungsanspruch auf Körperschaftsebene treffen sich die Verwaltungen mit den Gewerkschaften innerhalb von 15 Tagen oder, falls Dringlichkeitsgründe vorliegen, innerhalb eines kürzeren Terms, um die in Absatz 1 genannten Sachbereiche zu besprechen. Unbeschadet bleibt die eigenständige endgültige Entscheidung und Verantwortung der zuständigen Verwaltungsorgane.

### **Art. 4 Vertrag über den Führungsauftrag**

Vorbehaltlich der geltenden Regelung betreffend das Auswahlverfahren oder das Verfahren der Zuteilung des

un apposito contratto di incarico dirigenziale in forma scritta contenente almeno:

- a) la struttura dirigenziale conferita;
- b) la data di inizio e la durata del relativo incarico nonché l'eventuale periodo di prova;
- c) le funzioni dirigenziali connesse con il relativo incarico dirigenziale;
- d) l'orario di lavoro settimanale;
- e) il termine di preavviso nonché l'indennità per mancato preavviso in caso di recesso;
- f) l'indennità di funzione;
- g) l'indennità di risultato ai sensi della disciplina di cui all'art. 15 del presente contratto.
- h) per i dirigenti chiamati dall'esterno: l'inquadramento giuridico ed economico;
- i) la sede di servizio, la quale può essere cambiata solo previo consenso del dirigente o per motivi organizzativi o di servizio.

#### **Art. 5 Periodo di prova**

Il primo incarico dirigenziale avente per oggetto una struttura dirigenziale è soggetto ad un periodo di prova di sei mesi. Durante il periodo di prova le parti possono recedere dal contratto di incarico dirigenziale senza obbligo di preavviso o di indennità. Il recesso dell'amministrazione deve essere adeguatamente motivato. Al personale dirigenziale spetta comunque per il relativo periodo il trattamento economico maturato. Compiuto il periodo di prova, l'incarico dirigenziale diviene definitivo per la durata previsto nel contratto, salva la risoluzione dell'incarico previo preavviso o per motivi disciplinari.

#### **Art. 6 Rinnovo dell'incarico dirigenziale**

Non meno di tre mesi prima dalla scadenza dell'incarico dirigenziale il superiore

Führungsauftrages wird mit jeder einzelnen Führungskraft ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen, welcher die Beauftragung als Führungskraft betrifft und jedenfalls folgendes enthält:

- a) die übertragene Führungsstruktur;
- b) Beginn und Dauer des entsprechenden Auftrages sowie, falls zutreffend, die Probezeit;
- c) die mit dem betreffenden Führungsauftrag zusammenhängenden Führungsfunktionen;
- d) die wöchentliche Arbeitszeit;
- e) die Kündigungsfrist sowie die Entschädigung bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist im Falle des Rücktrittes;
- f) die Funktionszulage;
- g) die Ergebniszulage gemäß Regelung laut Art. 15;
- h) für die von außen berufenen Führungskräfte: die Einstufung und das Lohngefüge;
- i) den Dienstsitz, der nur mit dem Einverständnis der Führungskraft oder aus organisatorischen oder dienstlichen Gründen geändert werden kann.

#### **Art. 5 Probezeit**

Für den ersten eine leitende Struktur betreffenden Führungsauftrag ist eine Probezeit von sechs Monaten vorgesehen. Während der Probezeit können beide Seiten ohne Einhaltung der Kündigungsfrist oder ohne Entschädigung vom Vertrag des Führungsauftrages zurücktreten. Dem Personal steht auf jeden Fall die für diesen Zeitraum angereifte Besoldung zu.

Nach Ablauf der Probezeit wird der Führungsauftrag für die im Vertrag vorgesehene Dauer endgültig, außer er wird unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder aus Disziplinargründen aufgelöst.

#### **Art. 6 Erneuerung des Führungsauftrages**

Mindestens drei Monate vor Ablauf des Führungsauftrages ist vom zuständigen

competente esprime un giudizio complessivo sullo svolgimento dei compiti dirigenziali, consegnando copia della relazione all'interessato.

Se il giudizio globale è negativo, il dirigente interessato nel termine di 30 giorni può presentare le sue controdeduzioni.

Il giudizio globale va rimesso congiuntamente alle eventuali controdeduzioni all'organo esecutivo dell'ente. Questo delibera il rinnovo dell'incarico oppure, ove confermi la valutazione negativa del dirigente preposto, dichiara la risoluzione dell'incarico.

Il mancato rinnovo dell'incarico dirigenziale in presenza di un giudizio globale positivo deve essere adeguatamente motivato.

#### **Art. 7 Risoluzione del rapporto di incarico dirigenziale**

Il rapporto di incarico dirigenziale termina:

- a) in caso di mancato rinnovo dell'incarico dirigenziale di cui all'articolo precedente;
- b) al compimento dei limiti di età previsti dalla normativa vigente presso l'ente di appartenenza;
- c) per recesso del personale dirigenziale;
- d) per recesso dell'ente per persistente insufficiente prestazione, per mancato raggiungimento degli obiettivi concordati, ovvero per qualsiasi fatto grave che dimostri l'incapacità ad adempiere adeguatamente le funzioni dirigenziali;
- e) per motivi disciplinari ai sensi dell'ordinamento disciplinare di cui al capo II del titolo IV del C.C.I. d.d. 01.08.2002;
- f) per decesso del personale dirigenziale;
- g) nei casi specifici previsti nella normativa vigente sulla dirigenza.

Salvo nei casi espressamente previsti dalla normativa sulla dirigenza, in caso di recesso il dirigente oppure l'ente devono darne comunicazione scritta rispettando i termini di preavviso.

Vorgesetzten eine Gesamtbeurteilung über die Bewältigung der Führungsaufgaben vorzunehmen und dem Betroffenen eine Kopie des Berichtes auszuhändigen.

Ist die Gesamtbeurteilung negativ, kann der betroffene leitende Beamte in der Frist von 30 Tagen entsprechende Gegenäußerungen vorbringen.

Die Gesamtbeurteilung ist gemeinsam mit den eventuellen Gegenäußerungen dem Exekutivorgan der Körperschaft zu unterbreiten. Dieses beschließt die Erneuerung des Auftrag oder, falls es sich der negativen Bewertung durch die vorgesetzte Führungskraft anschließt, den Verfall des Auftrages.

Falls der Führungsauftrag im Falle einer positiven Gesamtbewertung nicht erneuert wird, ist dies ausreichend zu begründen.

#### **Art. 7 Auflösung des Führungsauftrages**

Der Führungsauftrag endet:

- a) im Falle einer nicht erfolgten Erneuerung im Sinne des vorhergehenden Artikels;
- b) bei Erreichen der bei der jeweiligen Körperschaft vorgesehenen Höchstaltersgrenzen;
- c) im Falle des Rücktritts der Führungskraft;
- d) im Falle des Rücktritts von Seiten der Körperschaft wegen fortwährender ungenügender Leistung, wegen Nichterreichung der vereinbarten Ziele oder auf Grund jeglichen schwerwiegenden Tatbestandes, welcher die Unfähigkeit den Führungsfunktionen ausreichend nachzukommen nachweist;
- e) aus disziplinarischen Gründen im Sinne der Disziplinarordnung laut Abs. II, Titel IV des BÜKV vom 01.08.2002;
- f) im Todesfall des Führungspersonals;
- g) in den von den geltenden Bestimmungen über die leitenden Beamten vorgesehenen Fällen.

Außer in den ausdrücklich von den Bestimmungen über die leitenden Beamten vorgesehenen Fällen hat der leitende Beamte oder die Körperschaft den Rücktritt unter Einhaltung der Kündigungsfrist

schriftlich mitzuteilen.

**Art. 8**  
**Termine ed indennità di preavviso**

In tutti i casi in cui il presente contratto nonché il contratto intercompartimentale prevede la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, il relativo termine non può essere inferiore a 60 giorni e superiore a 180 giorni.

Il termine di preavviso decorre dal 1° o dal 16° giorno di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservazione del termine di preavviso previsto per il relativo rapporto dirigenziale, versa all'altra parte un'indennità pari all'importo di mancato preavviso, compresa l'indennità di funzione.

In caso di soppressione della struttura dirigenziale affidata, il personale dirigenziale relativo continua a percepire l'indennità di funzione fino alla scadenza dell'incarico, salvo che gli venga offerta la direzione di un'altra struttura dirigenziale dello stesso livello. In quest'ultimo caso l'erogazione dell'indennità di funzione cessa decorsi 30 giorni dall'offerta della relativa direzione.

Il dirigente che rinuncia all'incarico dirigenziale senza rispettare il termine di preavviso deve versare all'Amministrazione un'indennità pari all'importo dell'indennità di funzione spettante per il periodo di mancato preavviso.

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

Il congedo ordinario già maturato può essere fruito nel periodo di preavviso. In caso di diniego spetta il compenso sostitutivo.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per decesso del personale, l'indennità sostitutiva del preavviso e del congedo ordinario non fruito spettano ai superstiti aventi diritto di cui all'art. 2122 del codice

**Art. 8**  
**Kündigungsfrist und**  
**Kündigungsentschädigung**

In allen Fällen, in denen das vorliegende Abkommen sowie das bereichsübergreifende Abkommen die Auflösung des Arbeitsvertrages unter Einhaltung der Kündigungsfrist oder Bezahlung der Kündigungsentschädigung vorsehen, kann die diesbezügliche Frist nicht weniger als 60 und nicht mehr als 180 Tage betragen.

Die Kündigungsfrist beginnt am 1. oder am 16. jedes Monats.

Die Partei, die das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der für das Arbeitsverhältnis vorgesehenen Kündigungsfrist auflöst, zahlt an die andere Partei eine Entschädigung, die dem Betrag der Besoldung, inklusive der zustehenden Funktionszulage entspricht, der für die nicht berücksichtigte Kündigungsfrist zusteht.

Im Falle der Abschaffung der übertragenen Struktur erhält die Führungskraft weiterhin bis zum Ablauf des Auftrages die Funktionszulage, außer es wird ihr die Führung einer anderen Struktur derselben Ebene angeboten. Im letztgenannten Fall wird die Funktionszulage nur noch 30 Tage ab dem Datum des Angebotes der diesbezüglichen Struktur ausbezahlt.

Die Führungskraft, die auf einen Führungsauftrag verzichtet, ohne die Kündigungsfrist einzuhalten, muss an die Verwaltung eine Entschädigung entrichten, welche dem Betrag der Funktionszulage entspricht, welcher für die nicht eingehaltene Kündigungsfrist zusteht.

Die Kündigungsfrist wird in jeder Hinsicht als Dienstzeit betrachtet.

Der bereits angereift ordentliche Urlaub kann während der Kündigungsfrist in Anspruch genommen werden. Bei Verweigerung steht der Führungskraft die Ersatzvergütung zu.

Bei Vertragsauflösung wegen Ablebens der Führungskraft stehen die Entschädigung für die nicht eingehaltene Kündigungsfrist und das Entgelt für den nicht genutzten ordentlichen Urlaub den

civile.

#### **Art. 9**

#### **Aspettative per il personale dirigente con prole e rapporto di lavoro a tempo parziale**

Il personale dirigente con prole convivente minore agli anni otto può optare, ai sensi e con i limiti e benefici previsti dall'art. 45, comma 7, del C.C.I. d.d. 01.08.2002, per un rapporto di lavoro a tempo parziale con un orario di lavoro non inferiore al 75% dell'orario previsto per il personale dirigente a tempo pieno.

Il personale dirigente può, inoltre, chiedere, in alternativa alla misura massima del congedo parentale e dell'aspettative per il personale con prole di cui agli artt. 37 e 45 del C.C.I. d.d. 01.08.2002, il permesso per motivi educativi ai sensi dell'art. 47 del contratto medesimo.

Al personale dirigente con prole convivente minore agli anni otto può essere concesso un rapporto di lavoro a tempo parziale con un orario di lavoro non inferiore al 75% dell'orario previsto per il personale dirigente a tempo pieno in quanto compatibile con le esigenze di servizio. L'amministrazione può disdire il relativo rapporto in ogni momento rispettando un termine di preavviso di 60 giorni.

Il trattamento economico del relativo rapporto di lavoro a tempo parziale viene ridotto in proporzione.

#### **Art. 10**

#### **Valutazione del personale dirigente**

I singoli enti definiscono sistemi di valutazione delle prestazioni dei propri dirigenti nonché dei comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane ed organizzative ad essi assegnate. Tali criteri terranno particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione.

anspruchsberechtigten Hinterbliebenen gemäß art. 2122 des Zivilgesetzbuches zu.

#### **Art. 9**

#### **Wartestand für Führungskräfte und Teilzeitbeschäftigung**

Die Führungskräfte mit im selben Haushalt lebenden Kindern unter acht Jahren können im Sinne und mit den Einschränkungen und Begünstigungen laut Art. 45, Abs. 7, des BÜKV vom 01.08.2002 für ein Teilzeitarbeitsverhältnis von nicht weniger als 75% des vollen Stundenplanes optieren.

Des Weiteren können die Führungskräfte – alternativ zum Höchstaussatz der Elternzeit und des Wartestandes für das Personal mit Kindern laut Artikel 37 und 45 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages vom 01.08.2002, eine Freistellung aus Erziehungsgründen gemäß Art. 47 desselben Vertrages beantragen.

Den Führungskräften mit Kindern unter 8 Jahren, die im selben Haushalt leben, kann ein Teilzeitarbeitsvertrag mit einer Arbeitszeit von nicht weniger als 75% des vollen Stundenplanes für Führungskräfte gewährt werden, soweit dies mit den Diensterfordernissen vereinbar ist. Die Verwaltung kann den betreffenden Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Frist von 60 Tagen jederzeit kündigen.

Die wirtschaftliche Behandlung wird im Verhältnis zum Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung gekürzt.

#### **Art. 10**

#### **Bewertung der Führungskräfte**

Aufgrund von allgemeinen Kriterien, die auf Bereichsebene festzulegen sind, bestimmen die Körperschaften die Arten der Bewertung der Leistungen der eigenen Führungskräfte sowie der Verhaltensweisen betreffend die Entwicklung der fachlichen, menschlichen und organisatorischen Ressourcen, die ihnen zugewiesen sind. Diese Kriterien berücksichtigen im Besonderen die Ergebnisse der institutionellen Tätigkeit und

**Art. 11**  
**Mobilità fra gli enti**

Viene applicato quanto previsto all'art. 8 del C.C.I. per il personale dirigenziale d.d. 17.09.2003.

**Art. 12**  
**Indennità di funzione**

Per la durata dell'incarico dirigenziale spetta al personale dirigente, in aggiunta al trattamento economico di livello maturato, un'apposita indennità di funzione annuale prevista per la struttura dirigenziale affidata. Tale indennità è commisurata allo stipendio annuo corrispondente alla seconda classe del livello retributivo inferiore dell'VIII qualifica funzionale e viene corrisposta mensilmente.

I criteri per la determinazione dell'indennità di funzione vengono stabiliti, ai sensi dell'art. 9, comma 2 del C.C.I. d.d. 17.09.2003 nel seguente modo:

a) Direttori delle Aziende di Soggiorno di Bolzano e Merano e direttori marketing: coefficiente minimo 0,9 – coefficiente massimo 1,4

L'indennità di funzione è gradualmente trasformata in un assegno personale pensionabile quale distinto elemento fisso e continuativo di retribuzione. La trasformazione avviene con cadenza annuale e per ogni anno di godimento dell'indennità. La trasformazione viene stabilita nella misura del 7% per ogni anno.

L'assegno di cui al comma precedente segue le variazioni della relativa indennità di funzione.

Con decorrenza dal giorno delle dimissioni, dalla revoca dell'incarico, del comando, dell'aspettativa – salvo l'art. 9 del presente contratto -, del mandato politico incompatibile con l'incarico dirigenziale o della rinuncia allo stesso rispettivamente con decorrenza dal 46° giorno di assenza ininterrotta dal servizio

der Führung auf der Grundlage der zur Verfügung gestellten Ressourcen.

**Art. 11**  
**Mobilità zwischen den Körperschaften**

Es kommen die Bestimmungen des BÜKV für die Führungskräfte vom 17.09.2003, Art. 8, zur Anwendung.

**Art. 12**  
**Funktionszulage**

Für die Dauer des Führungsauftrages steht den Führungskräften, zusätzlich zur angereiften Besoldung, eine für die anvertraute Führungsstruktur vorgesehene jährliche Funktionszulage zu. Als Berechnungsgrundlage wird die der zweiten Gehaltsklasse der unteren Besoldungsstufe entsprechende jährliche Besoldung der VIII. Funktionsebene herangezogen. Die Zulage wird monatlich ausbezahlt.

die Kriterien für die Festsetzung der Funktionszulage werden, im Sinne des Art. 9, Abs. 2, des BÜKV für die Führungskräfte vom 17.09.2003, wie folgt festgelegt:

a) Direktoren der Verkehrsämter von Bozen und Meran und Marketing Direktoren: Mindestkoeffizient 0,9 - Höchstkoeffizient 1,4

Die Funktionszulage wird graduell in ein persönliches, auf das Ruhegehalt anrechenbares, getrenntes sowie fixes und bliebles Lohnelement umgewandelt. Die Umwandlung erfolgt jährlich und zwar pro Jahr, in dem die Zulage bezogen wird. Die Umwandlung wird im Ausmaß von 7% pro Jahr festgesetzt.

Das Ausmaß des im vorgehenden Absatz genannten Lohnelementes wird den Veränderungen des entsprechenden Funktionszulage angeglichen.

Die Zulage steht dem stellvertretenden Direktor zu und zwar ab dem Tag des Dienstaustrittes, des Widerrufes, der Abordnung, des Wartestandes – vorbehaltlich laut Art. 9 des vorliegenden Vertrages -, des mit dem Führungsauftrages unvereinbaren politischen

del titolare, l'indennità di funzione viene corrisposta al direttore sostituto.

In caso di assenza per malattia, infortunio, congedo di maternità e paternità, di congedo parentale nonché per permesso per motivi educativi, l'indennità di funzione continua ad essere corrisposta anche al titolare secondo le modalità previste per la corresponsione dello stipendio.

L'indennità di funzione è comunque utile per la determinazione dei seguenti trattamenti retributivi:

- a) tredicesima mensilità;
- b) trattamento di fine rapporto;
- c) riduzione dello stipendio nei casi previsti;
- d) compenso per lavoro straordinario;
- e) equo indennizzo.

**Art. 13**  
**Trattamento giuridico ed economico dei dirigenti nominati per chiamata dall'esterno**

Ai dirigenti nominati per chiamata dall'esterno ai sensi della vigente normativa, viene attribuito un trattamento economico complessivo corrispondente al personale dirigente in servizio, tenendo conto, per quanto concerne l'inquadramento giuridico ed economico, dei requisiti professionali posseduti e dell'esperienza professionale acquisita, nonché della struttura dirigenziale affidata.

**Art. 14**  
**Durata e decorrenza**

Il presente contratto riguarda il periodo 1.1.2001 – 31.12.2004.  
L'applicazione delle indennità di cui all'art. 12 avrà effetto dal 1.1.2006.

**Art. 15**

Mandates oder des Verzichts auf den Führungsauftrag sowie ab dem 46. Tag der ununterbrochenen Dienstabwesenheit des Funktionsinhabers.

Bei Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, Elternzeit sowie Freistellung aus Erziehungsgründen wird die Funktionszulage auch dem/der Funktionsinhaber/in entrichtet, und zwar gemäß den Bedingungen, die für die Entrichtung des Gehaltes vorgesehen sind.

die Funktionszulage gilt jedenfalls für die Festsetzung folgender wirtschaftlicher Behandlungen:

- a) dreizehntes Monatsgehalt;
- b) Abfertigung;
- c) Gehaltskürzung in den vorgesehenen Fällen;
- d) Überstundenvergütung;
- e) angemessene Entschädigung.

**Art. 13**  
**Dienstrechtliche Stellung und Besoldung der von außen berufenen Führungskräfte**

Den aufgrund der geltenden Bestimmungen von außen berufenen Führungskräften wird eine Gesamtbesoldung zuerkannt, die den im Dienst stehenden Führungskräften entspricht, wobei für die dienst- und besoldungsrechtliche Einstufung der Besitz von beruflichen Voraussetzungen, die angeeignete Berufserfahrung sowie die übertragene Führungsstruktur zu berücksichtigen sind.

**Art. 14**

Der Vorliegende Vertrag betrifft den Zeitraum 1.1.2001 – 31.12.2004.  
Die im Art. 12 genannten Zulagen kommen ab 1.1.2006 zur Anwendung.

**Art. 15**



### **Indennità di risultato**

I criteri per l'assegnazione al personale dirigenziale dell'indennità di risultato di cui all'art. 12 del C.C.I. d.d. 17.09.2003, vengono stabiliti con un accordo a livello di ente.

#### **Art. 16**

#### **Compenso per lavoro straordinario**

Si applica quanto previsto dall'art. 13 del C.C.I. d.d. 17.09.2003.

Bolzano/ Bozen,

### **Ergebniszulage**

Die Kriterien zur Zuerkennung der Ergebniszulage, laut Art. 12 des BÜKV vom 17.09.2003, werden mit dezentralem Abkommen bestimmt.

#### **Art. 16**

#### **Überstundenvergütung**

Es kommen die Bestimmungen des BÜKV vom 17.09.2003, Art. 13 zur Anwendung.

per l'Azienda di Soggiorno di Bolzano  
f.to IL PRESIDENTE  
(Pierangelo Duzzi)

per l'Azienda di Soggiorno di Merano  
f.to IL PRESIDENTE

per le Organizzazioni Sindacali:

CISL-SGB